

Alternatieve opleidingsroutes in de Nederlandse lerarenopleidingen

***Sanneke Bolhuis, Niels Brouwer &
José van Vonderen (red.)***

Deze brochure (oplage 250 exemplaren) wordt uitgegeven door het Landelijk Programmamanagement Educatief Partnerschap van de HBO-raad en wordt in een beperkt aantal gratis verspreid onder de lerarenopleidingen. U kunt deze brochure ook vinden op de EPS-website: www.educatiefpartnerschap.nl/publicaties

Voorwoord

Dat de lerarenopleidingen in Nederland onder druk van het lerarentekort binnen een paar jaar nieuwe opleidingstrajecten uit de grond hebben gestampt mag een prestatie heten.

Dit betekent dat er voor de onderwijsarbeidsmarkt nieuwe doelgroepen worden aangetrokken en meer in het algemeen dat het stelsel van lerarenopleidingen zich op een toekomstgerichte manier ontwikkelt.

Bij alle hectiek van het opleiden van leraren en het ontwikkelen van nieuwe lerarenopleidingen is het nuttig en nodig op gezette tijden afstand te nemen en een balans op te maken. Welke waarde mag er aan alle inspanningen precies worden toegekend? Om een begin te maken met de beantwoording van deze vraag hebben we in deze brochure de beschikbare gegevens en inzichten afkomstig uit inmiddels uitgevoerd en gerapporteerd beleidsonderzoek gebundeld met behulp van samenvattende teksten. In het slothoofdstuk doen we een eerste poging tot synthese van de bevindingen. Deze synthese zal hopelijk van nut zijn bij de verdere ontwikkeling van de lerarenopleidingen.

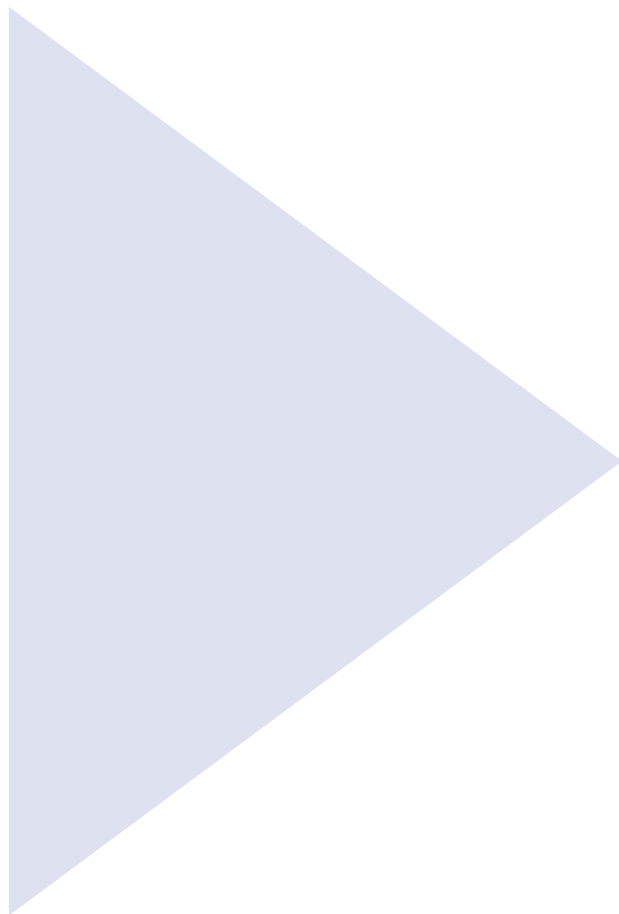
Dit is de laatste aflevering van de EPS-reeks in ringbandvorm. Een aantal onderzoeksprojecten in opdracht van EPS is nog in uitvoering. De uitkomst daarvan zal via andere kanalen worden gepubliceerd.

Dr. C.N. Brouwer

Projectleiding Flankerend onderzoek EPS

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	De eerste ervaringen met herintredertrajecten voor leraren in het voortgezet onderwijs	10
2.1	Inleiding	10
2.2	Werkwijzen en inhouden	15
2.3	Ervaringen en waardering	25
2.4	De Gelderse pilots	30
2.5	Aanbevelingen	32
3.	Inventariserend onderzoek naar de eerste trajecten voor de zij-instroom in de opleiding	39
4.	Zij-instroom in het beroep. Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001	52
5.	Evaluatie van het zij-instroomtraject in het voortgezet onderwijs	60
6.	Vakmensen als leraar in het VMBO	67
7.	Alternatieve trajecten naar het leraarsberoep als vorm van werkplekleren	72
7.1	Landelijke omvang	73
7.2	Ervaringen en leerresultaten	76
7.3	Alternatieve trajecten naar het leraarsberoep als vorm van werkplekleren	79
7.4	Slotsom	83
	Literatuur	86
	Bijlage : Overzicht van bevindingen	90
	Colofon	96



I ► Inleiding

Het volgen van een reguliere lerarenopleiding is al enkele jaren niet meer de enige mogelijkheid om leraar te worden. Het grote tekort aan leraren noodzaakt om alternatieve trajecten te creëren naar het leraarsberoep om zo het arbeidspotentieel beter te benutten.

De eerste doelgroep wordt gevormd door *herintreders*, ook wel de ‘stille reserve’ genoemd: mensen (vaak vrouwen) die wel een lesbevoegdheid hebben, maar die niet meer in het onderwijs werken of nooit in het onderwijs werkzaam zijn geweest. Voor hen worden sinds 2000 zogenaamde ‘opfriscursussen’ georganiseerd in combinatie met een stage. Deze scholing is erop gericht dat herintreders hun kennis en vaardigheden up-to-date brengen en wegwijs worden in de laatste onderwijsvernieuwingen, opdat zij met hernieuwd vertrouwen aan de slag gaan als leraar.

Daarnaast heeft de Interimwet zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs (2000) het mogelijk gemaakt leraar te worden zonder een reguliere lerarenopleiding te hebben gevolgd. Kandi-

daten moeten een hbo- of wo-diploma hebben en over relevante maatschappelijke of beroepservaring beschikken. Als aan deze voorwaarde is voldaan, vindt een assessment plaats waarin wordt vastgesteld of de kandidaat over voldoende competenties beschikt om direct in het beroep te kunnen starten en of hij in staat is binnen twee jaar de lesbevoegdheid te halen. Als het assessment tot een geschiktheidsverklaring leidt, worden met de school en de lerarenopleiding afspraken gemaakt over een scholings- en begeleidingstraject. Omdat deze mensen direct een aanstelling krijgen in een school, worden ze ‘zij-instromers in het beroep’ genoemd. Een andere groep zij-instromers wordt aangeduid als ‘zij-instromers in de opleiding’. Dat zijn mensen die op basis van opleiding en (werk)ervaring aan de lerarenopleiding een verkorte leerweg kunnen volgen om de lesbevoegdheid te verwerven.

Naast de trajecten voor herintreders en zij-instromers is in de regio Rotterdam ook een programma ontwikkeld voor vakmensen die leraar in het VMBO willen worden. Dit project heeft een vervolg gekregen in de regio Twente. Verder zijn er vergevorderde plannen om in Amsterdam en Eindhoven een traject voor vakmensen te starten en een tweede traject in Rotterdam.

Deze publicatie

Sinds de start van deze alternatieve opleidings-trajecten tot het leraarsberoep is in opdracht van beleidsinstanties een aantal evaluatie-onderzoeken uitgevoerd. Deze onderzoeken betreffen de hele procedure van werving en selectie van kandidaten, de kwaliteit van de assessments, de kenmerken en achtergronden van de kandidaten, de inhoud en omvang van de programma's, de aard van de begeleiding en de samenwerking tussen de betrokken partijen.

In deze publicatie worden de bevindingen van een vijftal onderzoeken samengevat en gebundeld. Deze publicatie is dan ook een soort *bronnenboek* voor iedereen die betrokken is bij de bestrijding van het lerarentekort. We beperken ons tot de onderzoeken die betrekking hebben op het voortgezet onderwijs.

Het primair onderwijs komt alleen aan de orde, als het onderzoek zowel op het primair als voortgezet onderwijs betrekking heeft. Schema 1.1 bevat een overzicht van het uitgevoerde contractonderzoek.

In de hoofdstukken 2 t/m 6 worden de vijf onderzoeken in principe weergegeven in de volgorde waarin de betreffende publicaties zijn verschenen, met uitzondering van het project 'Vakmensen VMBO'. Qua programmering en opleidingsdidactiek heeft dit project namelijk kenmerken die aangeven in welke richting oplossingen voor elders gesignaleerde problemen gezocht kunnen worden.

Bij de uitvoering van contractonderzoek staat meestal 'fact-finding' voorop. In deze publicatie willen we de volgende drie vragen beantwoorden:

- ▶ Wat weten we nu over de ontwikkeling van 'alternatieve lerarenopleidingen' in Nederland?
- ▶ Hoe moeten we deze feitenkennis waarderen?
- ▶ Welke lessen kunnen er getrokken worden voor de verdere ontwikkeling van alternatieve opleidings-trajecten?

Schema 1.1 Overzicht van het uitgevoerde contractonderzoek

Onderzoek (hoofdstuknummer, onderzoek, opdrachtgever, uitvoerder)	Auteur(s)	Publicatiedatum	Bron voor integrale tekst	opdrachtgever	Problemstelling / onderzoeksvragen	Respondent (groepen)
2. Herintreders-trajecten	Bolhuis & Imants	September 2000	ILS	SBO	1. Welke inhoud en werkwijzen worden gehanteerd in de diverse onderdelen van de herintreders-trajecten? 2. Hoe worden de elementen van bestaande trajecten gewaardeerd door verschillende betrokkenen; en welke behoeften aan inhoud en werkwijzen worden door de betrokkenen genoemd in aanvulling op bestaande trajecten? 3. Wat zijn noodzakelijke inhoud en geschikte werkwijzen in de trajecten met het oog op maatwerk en het borgen van de kwaliteit van de herintredende leraar?	Op 4 opleidingsplaatsen: • coördinatoren arbeidsvoorziening • opleidingscoördinatoren • opleidingsdocenten • directieleden van stagescholen • begeleidende docenten van stagescholen
3. Zij-instromers-trajecten	Bolhuis	September 2001	ILS	SBO	• Hoe verloopt de instroom in de trajecten? Hoe verloopt daarbij de afstemming tussen de betrokken partijen (arbeidsvoorziening en opleidingen)? • Op welke gronden zijn kandidaten afgewezen dan wel anderszins afgevallen? Welke knelpunten doen zich voor in de fase van werving en selectie? • Wat zijn de kenmerken van de definitieve groep cursisten? • Op welke wijze leveren de opleidingsinstituten maatwerk voor de zij-instromers in de opleiding? • Welke kenmerken van cursisten zijn van belang voor de inrichting van de opleiding? • Welke knelpunten doen zich voor in de aansluiting van de opleidingstrajecten bij de resultaten van de intake?	Landelijk: • Zij-instromers • arbeidsvoorziening • opleidingscoördinatoren • opleidingsdocenten • begeleidende docenten van stagescholen

4. Zij-instroom in het beroep 2000-2001	Klein & Lubberman	Januari 2002	www.min-ocw.nl/arbeidsmarkt/babo71	OC&W	• Welke ervaringen zijn opgedaan in het eerste jaar van het traject zij-instroom? • Welke knelpunten hebben zich voorgedaan en welke oplossingen zijn daarvoor te vinden? • Wat is het effect van het Project Vrijkwartsmaat op het traject zij-instroom gelet op de gunstiger randvoorwaarden van dit project, de projectmatige manier van werken en de centrale sturing?	Landelijk: • beleidsfunctionarissen • lerarenopleidingen / assessment centers • 60 zij-instromers • docenten VO • schoolleiders • scholen zonder zij-instromers
5. Inspectie-onderzoek zij-instroom		December 2002	www.onderwijsinspectie.nl/producten/rapporten/zij_instromersvo.pdf	Inspectie	Wie zijn de zij-instromers? Worden zij voldoende zorgvuldig geselecteerd? Welke scholing en begeleiding hebben zij nodig om als volwaardige leraar te functioneren? Hoe is het gesteld met de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven?	309 zij-instromers assessment centers van 9 lerarenopleidingen
6. Vakmensen VMBO	Bolhuis & Doornbos	Oktober 2000	Te bestellen bij www.postbus51.nl	OC&W	OC&W vroeg advies over werkplekleren als uitgangspunt voor het pilot-opleidingstraject 'Zij-instroom van vakmensen als leraar in het VMBO'	Observatie en overleg i.s.m.: opleiders VMBO-scholen andere betrokkenen

Ter beantwoording van deze vragen zullen we in het slothoofdstuk de nu beschikbare bevindingen vergelijken aan de hand van de belangrijkste onderwerpen die door de vijf onderzoeken worden bestreken. Deze onderwerpen zijn:

- ▶ Aanmelding en toeleiding
- ▶ Programmering
- ▶ Deelname
- ▶ Ervaringen met leren en opleiden
- ▶ Assessment bij in-, door- en uitstroom

Niet al deze onderwerpen komen in elk onderzoek aan bod. Ook wordt per onderzoek aan verschillende onderwerpen soms meer, soms minder aandacht besteed. Toch zijn er nu genoeg bevindingen voorhanden om een vergelijking en enkele eerste conclusies te kunnen trekken.

De trajecten voor herintreders en zij-instromers hebben met elkaar gemeen dat ze zijn gebaseerd op *werkplekleren*. Dat wil zeggen dat het opdoen van ervaring in de school het kernonderdeel van de opleiding vormt. Vandaar dat onze evaluatie van het hier samengevatte onderzoek draait om de vraag: In hoeverre kunnen de onderzochte trajecten gelden als geslaagde voorbeelden van werkplekleren in de lerarenopleiding?

2 ► De eerste ervaringen met herintrederstrajecten voor leraren in het voortgezet onderwijs

SANNEKE BOLHUIS, JEROEN IMANTS, INSTITUUT VOOR LERAAR EN SCHOOL

2.1 Inleiding

Het Sector Bestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) heeft het Instituut voor Leraar en School (ILS) in 1999 opdracht gegeven tot een landelijk onderzoek naar de herintrederstrajecten, die in eerste instantie tamelijk los van elkaar zijn ontwikkeld. In 2000 is dit inventariserende onderzoek afgerond. Doel van dit onderzoek was te komen tot aanbevelingen voor deze ‘opfriscursussen’. Deze aanbevelingen zijn bij wijze van samenvattende conclusie aan het slot van dit hoofdstuk weergegeven.

De basisinformatie voor het landelijk onderzoek wordt gevormd door documentatie van de tot dan toe ontwikkelde trajecten en interviews met de betrokkenen. De interviews zijn afgenomen door

Anita Jacobs. Verder is het onderzoek uitgevoerd door Sanneke Bolhuis. Het integrale onderzoeksverslag is gepubliceerd als:

Bolhuis, S. (2000). *Het onderwijs (weer) in? Onderzoek naar herintrederstrajecten voor leraren in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: Instituut voor Leraar en School.

Dit verslag bouwt voort op een plaatselijk onderzoek dat in 1999/2000 door het Instituut voor Leraar en School (ILS) is uitgevoerd naar een herintrederstraject in de regio Arnhem/Nijmegen in opdracht van Arbeidsvoorziening Onderwijs Gelderland. Hiernaar verwijzen we met de benaming ‘de Gelderse pilots’. Het plaatselijk onderzoek is uitge-

voerd door Karin Derksen. De projectleiding was in handen van Jeroen Imants. Het onderzoek is gepubliceerd als:

Derksen, K., Imants, J. (2000). *Een herintrederscursus voor leraren met een eerste- of tweedegraads bevoegdheid*. Nijmegen: Instituut voor Leraar en School.

In deze inleiding worden de onderzoeksgroep en de onderzoeksofzet beschreven. Daarna volgen per fase van de onderzochte opleidingstrajecten resultaten over de gehanteerde werkwijzen en inhouden (par. 2.2) en over de ervaringen en waardering van de deelnemers (par. 2.3). Ook wordt een samenvatting gegeven van het plaatselijk onderzoek (par. 2.4).

Potentiële kandidaten

De herintrederstrajecten zijn gericht op de zogenaamde stille reserve: mensen met een eerste- of tweedegraads onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn, maar dat eventueel wel zouden willen. Ten eerste wordt gemikt op degenen die zich als werkzoekende hebben ingeschreven. Daarnaast wordt geprobeerd om ook de belangstelling te wekken van anderen met bevoegdheid die

om wat voor reden dan ook niet (meer) in het onderwijs werken.

Herintreders vormen een heterogene groep waarvan de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling niet zonder meer duidelijk is. Het kunnen mensen zijn zonder enige ervaring in het onderwijs, met enkele jaren of zelfs jarenlange ervaring. De ervaring kan in sterke mate of slechts enigszins verouderd zijn.

Daarnaast kunnen mensen meer of minder voor het onderwijs relevante ervaring hebben opgedaan, in een andere baan of bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk. Mensen kunnen diverse redenen hebben om niet werkzaam zijn in het onderwijs, zoals de zorg voor het gezin, onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden of het gebrek aan banen in het onderwijs in het verleden. De motieven en verwachtingen bij een eventuele herintrede in het onderwijs zullen ook verschillend zijn. De belemmeringen bij mogelijke kandidaten om (weer) in het onderwijs aan het werk te gaan kunnen verouderde kennis en vaardigheden betreffen, maar bijvoorbeeld ook gevoelens van onzekerheid.

Arbeidsvoorziening Nederland en het SBO hebben gezamenlijk een 'Plan personeelsvoorziening voortgezet onderwijs 2000' opgezet. Hierin worden voor het hele land 'opfriscursussen' aangekondigd in combinatie met werkplekleren. Daarmee kunnen

herintreders in korte tijd wegwijz gemaakt worden in de laatste onderwijsvernieuwingen, opdat zij met hernieuwd vertrouwen weer aan de slag gaan als vakdocent. Arbeidsvoorziening financiert de trajecten in het kader van de afspraken met SBO.

Het onderzoek

De opdracht aan het ILS was om de herintreders-trajecten zoals die begin 2000 werden gerealiseerd, te onderzoeken. Daarbij werden drie vragen geformuleerd:

1. Welke inhouden en werkwijzen worden gehanteerd in de diverse onderdelen van de herintreders-trajecten?
2. Hoe worden de elementen van bestaande trajecten gewaardeerd door verschillende betrokkenen; en welke behoeften aan inhouden en werkwijzen worden door de betrokkenen genoemd in aanvulling op bestaande trajecten?
3. Wat zijn noodzakelijke inhouden en geschikte werkwijzen in de trajecten met het oog op maatwerk en het borgen van de kwaliteit van de herintredende leraar?

De eerste vraag is deels op basis van documentanalyse en deels op basis van interviews

beantwoord. Begonnen is met het verzamelen van informatie bij de betrokken instanties voor de arbeidsvoorziening en de opleidingsinstellingen. Het bleek dat op vier locaties enige ervaring was opgedaan met herintreders-trajecten: in de regio's Amsterdam, Utrecht, Arnhem/Nijmegen en Tilburg/Breda. Op een vijfde en zesde plaats werden voorbereidingen getroffen of was men net gestart: in de regio's Rotterdam/Rijnmond en Zwolle. Het verkrijgen van de nodige informatie nam meer tijd in beslag dan was voorzien. Het bleek soms moeite te kosten om de betrokkenen te bereiken. Sommigen slaagden er pas na geruime tijd in om informatie te sturen (wegens drukke werkzaamheden en/of vakantie). Anderen deden dit heel snel. De aard van de informatie was erg verschillend, van zeer uitgebreid tot uiterst summier.

De tweede vraag is beantwoord op basis van interviews. Via de opleidingen werd per locatie contact gezocht met enkele deelnemers aan lopende of recent afgesloten cursussen. Elf cursisten zijn telefonisch geïnterviewd (zie tabel 2.1). Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met uitvoerders en coördinatoren. Bij de bureaus arbeidsvoorziening bleek de bemoeienis met de herintreders-trajecten veelal bij

één persoon te liggen. Daarom kon worden volstaan met drie interviews bij arbeidsvoorziening. Met opleiders zijn vier interviews gehouden: twee van CENTO (Utrecht), één van EFA (Amsterdam) en één van Fontys (Tilburg).

Wat betreft de stagescholen moet worden opgemerkt dat zij steeds met één herintreder te maken hebben gehad. Er zijn drie directieleden geïnterviewd. Bij de stagebegeleidende docenten zijn vijf interviews afgenomen, drie uit de regio Utrecht en twee uit de regio Amsterdam. In de regio Tilburg bleek het onmogelijk om twee stagebegeleidende docenten te bereiken.

Tabel 2.1 Respons herintredersonderzoek

	Cursisten	Arbeids- voorziening	Opleiders	Directeuren stagescholen	Begeleid- ende docenten
Utrecht	3	1	2	1	3
Amsterdam	3	1	1	1	2
Tilburg/ Breda	4	1	1	1	

Bij de beantwoording van de derde vraag is gebruik gemaakt van reacties van direct betrokken coördinatoren bij herintrederstrajecten op basis van teruggekoppelde tussenproducten. In de loop van het onderzoek is op verzoek van de opdrachtgever een voorlopig voorstel geleverd voor een formulering van aandachtspunten bij de ontwikkeling en beoordeling van 'opfriscursussen' in het kader van herintreders-trajecten voor leraren voortgezet onderwijs. Een concept van deze aandachtspunten is voor commentaar per e-mail voorgelegd aan drie coördinatoren van 'opfriscursussen'. Bij de aandachtspunten is ook een voorstel geleverd voor een checklist bij de ontwikkeling en voorbereiding van herintreders-trajecten. Doel van de checklist is om een hulpmiddel te bieden aan degenen die herintrederstrajecten (gaan) voorbereiden en ontwikkelen of bestaande trajecten verbeteren. De aandachtspunten en de checklist zijn op basis van discussie bijgesteld.

Alles bijeen geeft het onderzoek een gevarieerd beeld van de vorderingen die in de aanvangsperiode zijn gemaakt met het vormgeven van de herintrederstrajecten en van de problemen waar de betrokkenen mee geconfronteerd zijn. In die zin bevat het onderzoek een aantal handreikingen voor

de verdere ontwikkeling van deze en vergelijkbare trajecten. Het onderzoek kon nog geen representatief beeld opleveren van ervaringen en waarderingen van de cursisten en andere direct betrokkenen.

De resultaten van het landelijk onderzoek worden hieronder beschreven. Na de algemene opzet van de trajecten wordt eerst een beschrijving gegeven van de gekozen werkwijzen (vraag 1). Vervolgens worden de ervaringen met deze werkwijzen op een rij gezet (vraag 2). Vraag 3 wordt beantwoord met een aantal aanbevelingen.

Opzet van de trajecten

Herintrederstrajecten bestaan globaal uit drie fasen:

1. Werving en selectie.
2. 'Opfriscursus', in combinatie met stage (leren op de werkplek).
3. Bemiddeling, plaatsing en soms nazorg.

Bij het traject zijn drie typen instellingen betrokken: de arbeidsvoorziening, het opleidings- en/of nascholingsinstituut in het hoger onderwijs en scholen voor voortgezet onderwijs. Elk van de drie heeft een eigen verantwoordelijkheid in en belang bij het traject.

De arbeidsvoorziening voert zelf de eerste en derde fase uit en maakt afspraken met het betrokken opleidingsinstituut over de tweede fase. De activiteiten van arbeidsvoorziening zijn onderdeel van het dienstenpakket voor werkgevers en werkzoekenden in het algemeen. Arbeidsvoorziening Onderwijs richt zich daarbij op alle onderwijssectoren en -soorten. Voor het opleidingsinstituut (van een hogeschool en/of in samenwerking met een universiteit) is de cursus een activiteit die wordt verzorgd in het kader van de gebruikelijke lerarenopleidingen en/of nascholing en andere dienstverlening aan het onderwijs.

De scholen voor voortgezet onderwijs zijn in het traject betrokken als stageschool voor de cursisten in de 'opfriscursussen', waarbij docenten van de school stagebegeleiding bieden. Meer in het algemeen hebben scholen belang bij de herintrederstrajecten om vacatures te kunnen vervullen.

De drie betrokken instellingen werken op verschillende momenten in het traject samen. Arbeidsvoorziening vraagt de opleiding om een offerte voor de 'opfriscursus'. Een gezamenlijk projectvoorstel wordt ingediend bij het SBO, dat Arbeidsvoorziening Onderwijs Nederland adviseert. Er moeten dus afspraken zijn over het traject, de selectie van

kandidaten, de omvang en inhoud van de cursus inclusief het stagedeel en over de wederzijdse verantwoordelijkheden, waaronder de uitwisseling van informatie. Ook moeten afspraken worden gemaakt over het benaderen van scholen voor de stage en de condities waaronder dat gebeurt.

2.2 Werkwijzen en inhouden

FASE 1: WERVING EN SELECTIE

De eerste fase van het herintrederstraject wordt voornamelijk uitgevoerd door de arbeidsvoorziening. De procedure bestaat uit de volgende stappen.

- ▶ Er wordt een advertentie gezet in een landelijk dagblad en in regionale dagbladen, vaak in samenwerking met andere bureaus arbeidsvoorziening. Daarnaast worden potentiële kandidaten uit eigen bestand opgeroepen. De advertenties leveren de meeste respons op.
- ▶ Daarna wordt een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd, meestal samen met de betrokken opleiding; in combinatie met of gevolgd door een intakegesprek met kandidaten.
- ▶ Op basis van het eerste intakegesprek worden kandidaten doorverwezen naar de opleiding.

- ▶ In de meeste gevallen voert de opleiding een tweede selectie- of intakegesprek. De resultaten worden besproken met arbeidsvoorziening. Vervolgens worden kandidaten op de hoogte gesteld van toelating of afwijzing.

De selectiecriteria op grond waarvan kandidaten met een onderwijsbevoegdheid worden doorverwezen naar een 'opfriscursus' zijn primair gebaseerd op de arbeidsmarktproblemen.

- ▶ Een bevoegdheid hebben in een tekort-vak. Deze zijn niet overal hetzelfde. Het is niet geheel duidelijk op grond van welke gegevens wordt bepaald wat de tekort-vakken zijn.
- ▶ Werkzoekend zijn (eventueel maximaal 12 uur werk in het onderwijs of elders). Omdat arbeidsvoorziening de cursus subsidieert, wordt soms vereist dat kandidaten ingeschreven staan of zich alsnog inschrijven.
- ▶ Een aantal jaren uit het onderwijs zijn: op enkele plaatsen wordt minimaal vijf jaar uit het onderwijs gehanteerd, in Zwolle minimaal drie jaar. Ook wordt wel gezegd dat deze grens per persoon wordt bekeken.

- Op één plaats wordt gemeld dat men na de cursus minimaal 12 uur per week beschikbaar moet zijn voor een baan in het onderwijs. Dit vanwege de ervaring dat een enkele cursist na afloop van het traject te kennen gaf niet meer dan enkele uren te willen werken.

Arbeidsvoorziening en/of de opleiding noemen nog andere redenen om mensen af te wijzen voor de 'opfriscursus', zoals een te geringe motivatie of een te laag niveau van communicatieve en sociale vaardigheden, waardoor de kansen op succes van een 'opfriscursus' te laag worden ingeschat. Bij mensen die volgens de uitkerende instantie in aanmerking zouden komen voor het herintrederstraject maar zelf niet willen, onderneemt arbeidsvoorziening geen actie.

Redenen waarom potentiële kandidaten afzien van deelname zijn volgens arbeidsvoorziening: ze hebben een andere baan (van meer dan 12 uur) gevonden, ze schrikken terug voor de belasting of willen bij nader inzien geen baan in het onderwijs.

Cursisten

De meerderheid van de aanmeldingen betreft vrouwelijke kandidaten: 'herintredende moeders', aldus

arbeidsvoorziening. Ook een van de opleiders noemt het opvallend 'dat een aantal cursisten bewust voor het onderwijs koos om een op jaarbasis flexibele part-time baan te hebben die te combineren is met de zorg voor kinderen'. Bij de voor dit onderzoek geïnterviewde cursisten is de verhouding overigens zes mannen, vijf vrouwen. Door de ervaring met de zorg voor hun eigen kinderen voelt een deel van de cursisten zich beter voorbereid en is ook gemotiveerd om weer aan de slag te gaan in het onderwijs, volgens de cursisten zelf en hun opleiders.

De leeftijd van de cursisten ligt tussen begin dertig en ruim vijftig.

Ten aanzien van opleiding en werkervaring buitenshuis vormen de cursisten een zeer heterogene groep. Het aantal jaren dat men uit het onderwijs is, varieert van vijf jaar (het minimum dat wordt gehanteerd bij de werving) tot twintig jaar of meer. Een enkeling heeft uitgebreide onderwijservaring, sommigen enkele jaren, maar anderen hebben nauwelijks of in het geheel geen ervaring in het onderwijs opgedaan. De indruk (uit diverse interviews) is dat het aantal herintreders zonder noemenswaardige ervaring onder de kandidaten voor herintrederstrajecten toeneemt.

Vrij veel cursisten hebben andere werkervaring,

meestal betaald, maar ook wel als vrijwilliger. Het soort werkervaring loopt sterk uiteen, bijvoorbeeld universitair onderwijs en onderzoek, adviseur automatisering, zelfstandig timmerman en metseelaar, studie-adviseur Open Universiteit, free-lance redactiewerk in combinatie met de zorg voor kinderen, divers uitzendwerk.

Het ingangsniveau is dan ook wisselend, aldus de opleiders. 'Er is een groot verschil in de presentatie'. In de 'problemen met het orde houden, lesgeven en groepsmanagement' zijn 'grote niveauverschillen tussen de cursisten'. Wat betreft ordeproblemen: 'een deel van de groep had deze problemen twintig jaar geleden ook, een deel geeft aan juist door levenservaring en het opvoeden van kinderen hier beter tegenover te staan'. Ook bij de vakinhoudelijke kennis en vaardigheden zijn er grote verschillen volgens de opleiders. Dat komt ook doordat bij het ene vak meer inhoudelijke veranderingen zijn ingevoerd dan bij het andere vak. Wat betreft didactische capaciteiten merken de opleiders op dat de nieuwe didactiek, gericht op zelfstandig leren, 'voor iedereen nieuw is', ook voor zittende docenten.

De meeste cursisten zijn destijds uit het onderwijs gegaan of nooit in het onderwijs begonnen, omdat er geen werk voor hen was en/of ander werk aantrekkelijker was. Wat motiveert hen om nu weer in het onderwijs te gaan werken? De situatie is veranderd: ander werk biedt nu juist minder perspectief (4 x genoemd). Werken in het onderwijs is door werktijden en vakanties goed te combineren met de zorg voor kinderen (4 x genoemd). Er is inhoudelijke interesse in het onderwijs en het omgaan met leerlingen (6 uitspraken). Daarnaast worden genoemd: de roep om docenten, de maatschappelijke relevantie van het vak en nieuwsgierigheid. De financiële kant wordt twee keer genoemd, in tegenovergestelde zin: 'de wens van een basisinkomen' versus 'niet meer zo belangrijk zodat een baan in het onderwijs een optie is'.

Wat is belangrijk voor de geïnterviewden om in het onderwijs te blijven werken? De meest genoemde voorwaarden betreffen een goede coaching/begeleiding (5 x), contact en samenwerking met collega's (4 x), of het schoolklimaat in bredere zin, waarbij worden genoemd: 'steun van schoolleiding', 'goede relatie docenten-directie', 'collegialiteit', 'sfeer tussen collega's', 'schoolklimaat', 'cultuur van

de school met duidelijke regels voor leerlingen'. De inhoudelijke kant van het onderwijs wordt twee keer genoemd, een prettige omgang met leerlingen ook tweemaal. Twee geïnterviewden noemen ook de arbeidsomstandigheden: een acceptabele klassegrootte, redelijke voorzieningen voor docenten en accommodatie. Het salaris speelt een rol, zeggen twee geïnterviewden, 'maar is geen voorwaarde', zegt een derde. Een vierde zegt dat de beloning beter moet, want 'volgens informatie van de vakbond tijdens het herintrederstraject is die zeer matig'. Voor één geïnterviewde hangt het af van haar ervaring: ze is er nog niet zeker van of het haar wel goed af zal gaan. Eén geïnterviewde is niet van plan om te gaan werken in het onderwijs.

De meest genoemde aanleiding om eventueel toch weer het onderwijs uit te gaan zou zijn als het werk bij nader inzien niet bevalt. Daarbij wordt drie keer opgemerkt dat men graag in de bovenbouw wil werken, een keer havo/vwo. Een slechte werksfeer (tussen collega's en/of met leerlingen) kan aanleiding zijn om te stoppen. Ook kan het werk zelf of de combinatie met thuis te zwaar blijken. De meeste cursisten volgden op het moment van het interview de cursus; negen van de elf geïnterviewden had nog geen baan.

Volgens de geïnterviewde opleiders zijn de belangrijkste problemen voor herintreders om (weer) aan het werk te gaan als leraar: onzekerheid, vakinhoudelijke twijfels, ordeproblemen, de interactie met leerlingen en de (deels nieuwe) eisen die het onderwijs stelt ten aanzien van zaken als nieuwe didactiek en methoden. Daarbij kan de werkdruk en het arbeidsritme als te belastend worden ervaren. De directeuren van stageverlenende scholen noemen twee soorten problemen: een sterk veranderde didactiek en de leerlingencultuur (mondigere leerlingen). De stagebegeleidende docenten geven aan dat de problemen van herintreders samenhangen met de periode dat men uit het onderwijs is geweest, maar ze zijn positief over de mogelijkheden van de herintreders.

Bij een deel van de trajecten sluit arbeidsvoorziening met elke kandidaat een overeenkomst over het traject. Hierin zijn de wederzijdse verplichtingen opgenomen, zoals betaling van de kosten voor uitvoering en van eventuele reis- en kinderopvangkosten door arbeidsvoorziening, de inspanningsverplichting ten aanzien van bemiddeling door arbeidsvoorziening, de participatieverplichtingen van de kandidaat en de verplichting om bij ongemotiveerd afhaken een deel van de kosten terug te betalen.

FASE 2: DE 'OPFRISCURSUS', IN COMBINATIE MET EEN STAGE (LEREN OP DE WERKPLEK)

Doelen en oriëntatie

De 'opfriscursus' is gericht op het up-to-date brengen en/of doen verwerven van de kennis, vaardigheden en houdingen die een voorwaarde zijn om weer succesvol te functioneren als leraar. Daarbij gaat het om het algemeen pedagogische en (vak)didactische functioneren en het functioneren in de schoolorganisatie. Het belangrijkste doel is om ervoor te zorgen dat herintreders hun kwaliteit als leraar op peil brengen en daarbij voldoende zelfvertrouwen in eigen mogelijkheden en motivatie verwerven om weer in het onderwijs te willen en kunnen werken. De inhouden, werkwijzen en opbouw van de 'opfriscursussen' moeten dus zodanig zijn dat herintreders gemotiveerd en in staat gesteld worden tot een nieuwe start.

De concrete invulling van de cursus verschilt uiteraard per opleiding. Lerarenopleidingen hebben een eigen verantwoordelijkheid en deskundigheid wat betreft de concrete keuze van inhouden en werkwijzen, zoals ze die ook hebben voor het inrichten van de initiële opleiding en voor de nascholing. Daarbij

dienen officiële documenten, zoals 'Startbekwaamheden leraar secundair onderwijs', als algemeen referentiekader. Deze richtlijnen voor opleiding en nascholing zijn van recente datum. Dit gegeven en het feit dat ook recent ingrijpende onderwijsinnovaties plaatsvinden, brengen met zich mee dat niet alleen van herintreders, maar ook van zittende docenten wordt verwacht dat zij hun vaardigheden, kennis en houding blijven ontwikkelen. Deelnemers aan herintrederstrajecten zouden de startbekwaamheden daarom moeten leren kennen en leren hanteren als kader voor hun ontwikkeling, tijdens de cursus maar ook in hun verdere professionele ontwikkeling.

Opvallend bij het bestuderen van de documentatie is het eigen taalgebruik van de opleidingen. Er zijn onderling verschillende termen voor deels of ongeveer hetzelfde. Dat maakt het niet altijd gemakkelijk om te vergelijken. Het roept ook de vraag op of de veelheid aan nieuwe termen potentiële herintreders niet het gevoel geeft een vreemdeling in Jeruzalem te zijn. Tenslotte zijn het mensen die langere tijd terug hun opleiding volgden en soms vele jaren uit het onderwijs zijn geweest. Enkele van de meest voorkomende termen in dat verband zijn:

- ▶ dossier, portfolio, logboek;
- ▶ (inter)collegiale coaching of consultatie, intervisie;
- ▶ supervisie, coaching, persoonlijke begeleiding;
- ▶ werkplekleren, praktijkleren;
- ▶ stage, practicum;
- ▶ stagedocent, praktijkbegeleider, schoolpracticum-docent, schoolstage-begeleider.

De 'opfriscursussen' bestaan uit drie onderdelen: het opleidingsdeel, het praktijkdeel (de stage) en zelfstudie. De omvang loopt uiteen, evenals de werkwijzen. Deze onderdelen worden hieronder uitgewerkt.

Schema 2.2 Programma's van herintrederstrajecten

Fontys, Tilburg	<i>In een periode van 3 maanden 10 dagen = 20 dagdelen, waarvan:</i> • 14 in de opleiding; dat is $(14 \times 3 =) 42$ uur, van intakegesprek t/m bespreking eindverslag en uitreiking certificaat; • 6 dagdelen in de stageschool: $(6 \times 3 =) 18$ uur; • geen opgave van zelfstudie en totale studielast voor de deelnemers.
CNA, Amsterdam	<i>In een periode van 13 weken, per week:</i> • een dag in de opleiding: $(13 \times 6 =) 78$ uur; • twee dagen stage: $(13 \times 16 =) 208$ uur; • een dag zelfstudie: $(13 \times 8 =) 104$ uur; • voor deelnemers een totale belasting van 390 uur.
CENTO, Utrecht	<i>In een periode van 3 à 4 maanden:</i> • in de opleiding $(10 \times 3 = 30)$ uur cursus, 8 uur intervisie, 4 uur groepsbijeenkomst, 3 uur persoonlijke begeleiding $\Rightarrow 45$ uur in totaal; • zeven lesweken = 100 uur stage; • 13voor deelnemers een totale belasting van 275 uur.0 uur zelfstudie;
NDO, Nijmegen/Arnhem	<i>In een periode van 3 maanden:</i> • de opleiding $(6 \times 3 \text{ uur} = 18 \text{ uur cursus, } 2 \times 3 = 6 \text{ uur terugkombijeenkomsten}) = 24$ uur; • plus per cursist 2 uur begeleiding van vrije studieruimte vakinhoud en 2 uur eindgesprek; • stage van 6 weken: minimaal 13 lessen bijwonen, 25 lessen geven, praktijkopdrachten uitvoeren en eindverslag maken: 240 uur belasting voor deelnemers; • een sollicitatietraining van 3×3 uur, met evenveel uren voorbereiding door deelnemers; • voor deelnemers een totale belasting van 350 uur.
Windesheim, Zwolle	<i>In een periode van 15 weken:</i> • voorfase van drie weken met: $3 \times 3 = 9$ uur bijeenkomsten, voorbereiden 9 uur, werken aan persoonlijk ontwikkelingsplan 10 uur, sollicitatietraining $2 \times 3 = 6$ uur; • duale fase van 12 weken met eens in de veertien dagen een bijeenkomst $6 \times 3 = 18$ uur plus 18 uur voorbereiding, 5 uur lesgeven met 7,5 uur voorbereiden, 5 uur opdrachten en 3 uur begeleidingsgesprekken: 20,5 uur per week; • afronding met 10 uur voorbereiding en 2 uur gesprek; • voor deelnemers een totale belasting van 328 uur.

Werkvormen

Met de werkvormen worden hier bedoeld de leeractiviteiten die door het onderwijs worden georganiseerd. Bij de keuze van werkvormen in 'opfriscursussen' lijken drie overwegingen een rol te spelen.

1. Tegemoet komen aan individuele leerbehoeften (differentiatie).
2. Een goede voorbereiding bieden op het leraarschap.
3. Integreren van leerprocessen in verschillende onderdelen van de cursus.

De opleiders zeggen op de vraag naar de samenstelling van de groepen dat deze behoorlijk heterogeen zijn, maar voegen daaraan toe dat het wel werkbaar blijft. De opleiders beantwoorden de vraag of er voldoende individuele differentiatie kan worden gerealiseerd dan ook overwegend positief. 'Ja, door het werken met portfolio's en videofragmenten van eigen lessen'. 'Ja, door het opsplitsen in groepjes zoals bij intervisie'.

In de tot nu toe ontwikkelde cursussen is over het algemeen duidelijk nagedacht over werkvormen die mogelijkheden tot differentiatie bieden.

Voorbeelden van (te combineren) werkvormen zijn:

- ▶ cursisten een persoonlijk opleidingsplan laten maken op basis van een eigen sterkte-zwakte analyse;
- ▶ cursisten een 'vrije studieruimte' geven voor eigen invulling, waarbij diverse keuze mogelijkheden naar inhoud en begeleiding worden geboden;
- ▶ met name het vakdidactisch gedeelte als zelf in te vullen ruimte inbouwen;
- ▶ coaching in kleine groepen, waarbij persoonlijke leerpunten zoveel mogelijk tot hun recht kunnen komen; het kan daarbij gaan om begeleide en/of onderlinge coaching;
- ▶ facultatief aanbod van supervisie en/of extra onderdelen (zoals ict), in de vorm van workshops.

Deze voorbeelden betreffen overigens vooral differentiatie naar inhoud, niet zozeer naar omvang. Vanuit de opleiding gezien vormt differentiatie niet alleen een inhoudelijk, maar ook een organisatorisch probleem. Als je er bovendien - terecht - vanuit gaat dat deelnemers ook gezamenlijk (van en met elkaar) leren, kan er niet uitsluitend voor individuele oplossingen worden gekozen. Het probleem heeft uiteraard ook een financiële kant. Werkvormen die begeleiding vragen, zijn relatief

duur als er maar één student of een klein aantal studenten tegelijk gebruik van maakt.

Verwacht mag worden dat de ‘opfriscursus’ ook in de werkwijze een goede voorbereiding biedt op nieuwe eisen aan het leraarschap. De werkwijze moet een weerspiegeling zijn van moderne inzichten in leren, die de basis vormen van de nieuwe rol die van leraren wordt verwacht, ten eerste als begeleider van leerprocessen van leerlingen en ten tweede als lerende professional. Het belang van de keuze van werkvormen heeft een ‘dubbele bodem’. In de cursus ervaren de herintredende leraren hoe door opleiders het leren wordt georganiseerd. Door de wijze waarop het leren in de ‘opfriscursussen’ wordt georganiseerd oefenen de deelnemers als het ware tegelijk hun rol als leraar.

In de tot nu toe ontwikkelde ‘opfriscursussen’ wordt er inderdaad naar gestreefd om de werkwijze te baseren op moderne inzichten in leren. Het gaat dan om:

- ▶ een activerende didactiek door van colleges ook werkcolleges te maken (het hoorcollege wordt bijvoorbeeld gecombineerd met oefeningen, individuele en groepsopdrachten);

- ▶ een activerende didactiek door deelnemers in toenemende mate verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen leren;
- ▶ het zoveel mogelijk parallel aan het opleidingsdeel van de cursus organiseren van de stage, zodat het leerproces zoveel mogelijk direct aan de praktijk kan worden gekoppeld;
- ▶ het teruggrijpen op ervaringen en persoonlijke leerbehoeften door te werken met:
 - een persoonlijk opleidingsplan;
 - logboek of praktijkdagboek (dossier, portfolio);
 - verslagen van observatie- en lesopdrachten;
 - intercollegiale coaching, in kleine groepjes, met en zonder begeleiding;
 - persoonlijke begeleiding (coaching, supervisie).

Vooraf in deze laatste vormen wordt het professionele leren met collega's voorbereid en geoefend.

Met het oog op de integratie van leerprocessen dienen de verschillende leervormen in onderdelen van de cursus (theoretisch leren, leren van praktijkervaringen, verdieping door reflectie, sociale interactie met leerlingen, stagedocent, opleidingsdocent en mede-cursisten) zo goed mogelijk te worden gekoppeld. De stage wordt daarom bij voor-

keur parallel aan het opleidingsdeel georganiseerd. Zo kan de inhoudelijke koppeling het beste worden gerealiseerd. Toch is daarvoor meer vereist. De cursisten vinden vaak dat de theorie iets meer op de praktijk afgestemd zou kunnen worden. Ook de communicatie tussen de opleiding en de stageschool over de opdrachten die cursisten meekrijgen, verdient aandacht.

De stagescholen

Uit het onderzoek blijkt dat de cursisten op verschillende manieren aan een stageschool komen. Vaak zorgt de opleiding voor een stage-adres; dat zal meestal bij een school zijn waar de opleiding ook reguliere stagiaires onderbrengt. Bij Fontys wordt het aan de cursist overgelaten om een stageplaats te vinden. In de regio Arnhem/Nijmegen werft het arbeidsbureau stagescholen. De geïnterviewde directeurs van de stagescholen geven aan dat zij geen contact met arbeidsvoorziening over het herintredersproject hebben gehad, ook als ze wel contacten met het arbeidsbureau onderhouden over vacatures. De stagescholen kampen niet met vacatures, eerder het tegendeel. De herintreders krijgen dan ook meestal geen baan bij hun stageschool. De scholen die geen stagevergoeding krijgen voor de

begeleiding van herintreders, noemen dit als knelpunt.

FASE 3: BEMIDDELING, PLAATSING EN NAZORG

In dit laatste deel van het traject gaat het er om dat de deelnemers daadwerkelijk in het onderwijs aan het werk gaan. Naarmate er meer vacatures zijn, is de kans daarop uiteraard groter. Een sollicitatietraining door het arbeidsbureau is soms onderdeel van de cursus.

De geïnterviewden bij arbeidsvoorziening geven aan dat zij bemiddelen tussen scholen (besturen) en cursisten en dat zij de cursisten attenderen op vacatures. Dat gebeurt echter pas na afronding van de cursus, terwijl cursisten vaak tijdens de cursus al solliciteren en dus eerder behoefte hebben aan informatie over vacatures.

Bij de eventuele nazorg speelt de arbeidsvoorziening over het algemeen geen actieve rol. In Breda vindt een half jaar na het traject wel een evaluatiegesprek met de herintreder plaats. De geïnterviewden bij arbeidsvoorziening verwijzen verder naar de opleidingen. Deze organiseren soms een terugkomdag, waarbij gesproken wordt over de ervaringen die men opdoet in het onderwijs. Ook

blijven deelnemers aan de cursus zelf soms onderling actief contact houden. Hoewel niet alle geïnterviewde cursisten behoefte uitspreken aan steun bij het begin van hun nieuwe werk, geldt dat voor de meesten wel. Een groot deel verwacht of hoopt op steun van de aanstaande collega's en/of werkgever (6 x genoemd).

2.3 Ervaringen en waardering

FASE 1: WERVING EN SELECTIE

Afname van aantal potentiële kandidaten

Op plaatsen waar meer trajecten hebben gelopen, wordt opgemerkt dat het ernaar uitziet dat de belangstelling afneemt. Het aantal potentiële kandidaten neemt waarschijnlijk af doordat:

- 1 meer herintreders rechtstreeks solliciteren, nu er zoveel leraren worden gevraagd;
- 2 in eerdere rondes de reserve is afgenomen;
- 3 de arbeidsmarkt in het algemeen krap is, waar door mensen ook elders gemakkelijker werk vinden;
- 4 de bureaus arbeidsvoorziening bij de selectie strengere criteria gaan hanteren. Dit laatste lijkt tegengesteld aan de bedoeling om meer bevoegden het onderwijs in te krijgen.

Aanmeldingen

Het was niet het doel van het onderzoek om kwantitatieve gegevens te verzamelen over de belangstelling voor herintrederstrajecten. Wel werd duidelijk dat bij arbeidsvoorziening soms wel, soms niet registratie plaatsvindt van de werving, aanmelding en instroom in de cursus. Op grond van de gegevens uit de documentatie en interviews bestaat de indruk dat er van een groot aantal aanmeldingen relatief weinig mensen uiteindelijk de 'opfriscursus' gaan volgen (de helft tot een kwart of nog minder). Wellicht zou de selectie meer moeten worden gericht op de vraag hoe problemen die de kandidaat zelf ziet, zouden kunnen worden overwonnen.

Selectiecriteria

Op dit moment worden kandidaten met een bevoegdheid in een niet-tekort vak niet toegelaten tot de 'opfriscursus'. Hoe en op welk niveau wordt vastgesteld wat tekort-vakken zijn, aangezien de vraag naar leraren regionaal en per school verschilt? Wordt daarbij overleg gepleegd met potentiële werkgevers, de scholen? Uit de interviews met directeurs van stageverlenende scholen blijkt dat zij geen contact hebben over de herintrederstrajecten met arbeidsvoorziening.

Tenslotte: voor werkenden (meer dan 12 uur) die het onderwijs in willen, zijn op dit moment geen mogelijkheden (zoals financiële tegemoetkomingen) beschikbaar om via de 'opfriscursus' die overstap te maken.

De intake als basis voor de 'opfriscursus'

Een probleem voor de inrichting van de 'opfriscursussen' wordt gevormd door de grote verschillen tussen kandidaten. Op basis van de intake zouden trajecten ontwikkeld moeten worden die recht doen aan deze verschillen. Het tweede intakegesprek, dat door de opleiding wordt gehouden in een deel van de trajecten, heeft (mede) dat doel. Een meer systematische procedure hiervoor lijkt gewenst. Bij CENTO is het plan om voorafgaand aan de volgende cursus een assessment te doen.

FASE 2: DE 'OPFRISCURSUS'

De belangrijkste problemen bij de inrichting van de 'opfriscursussen' komen voort uit de heterogeniteit van de cursisten. Het betreft twee samenhangende vraagstukken: het leveren van maatwerk (differentiatie) en de vraag hoe ver een 'opfriscursus' moet gaan. Daarnaast zijn veel evaluatieve opmerkingen

gemaakt bij de stage en bij de omvang van de 'opfriscursus'.

Het leveren van maatwerk (differentiatie)

'Opfriscursussen' hebben te maken met allerlei verschillen tussen de deelnemers die relevant zijn voor de vraag wat zij nodig hebben om succesvol in het onderwijs aan het werk te gaan. Daarnaast is het op peil brengen van vakdidactische en vakinhoudelijke kennis en vaardigheden verschillend per vak en naar schooltype. De herintreders hebben uiteraard verschillende vakken. Ook zijn de veranderingen per vak verschillend. Het schooltype waarvoor herintreders worden voorbereid loopt bij sommige 'opfriscursussen' uiteen van VMBO tot havo/vwo of roc. Maatwerk moet worden gebaseerd op een goede diagnose bij de start (in elk geval in een intakegesprek en zo mogelijk een assessment) en vervolgens op ervaringen tijdens de cursus. Mogelijkheden voor maatwerk betreffen:

- 1 inhoudelijke keuzes voor de deelnemers;
- 2 keuzes ten aanzien van de omvang van opleidings- en praktijkonderdelen;
- 3 persoonlijke begeleiding die deelnemers individueel wordt geboden;
- 4 eventuele intervisie in kleine groepjes.

Het lijkt het meest geëigend om te stellen dat er een voldoende 'startbekwaamheid' volgens recente standaarden moet zijn bereikt. Bij die standaarden wordt er óók van uitgegaan dat leraren zich in hun werk verder bekwamen. Van scholen wordt verwacht dat zij in hun onderwijs- en personeelsbeleid leraren de gelegenheid bieden om zich individueel en gezamenlijk professioneel te blijven ontwikkelen. De realiteit is dat niet alle scholen daarin al even goed slagen. In de 'opfriscursus', evenals in initiële opleidingen en nascholing, moet met die realiteit rekening worden gehouden. Dit zal ertoe leiden dat de opleidingsinstellingen in de 'opfriscursus' enerzijds liefst zoveel mogelijk willen aanbieden. Voor de inhoud van de cursus betekent het echter ook dat de deelnemers hun beeld van professionaliteit zo nodig up-to-date moeten brengen. Ook een goede leraar hoeft niet alles in alle situaties op voorhand te kunnen en te weten. Professionaliteit houdt ook in het kennen van eigen sterke en zwakke kanten en de bereidheid om deze kritisch te bekijken en zich te blijven ontwikkelen in het beroep.

Tenslotte gaat het bij de problemen van einddoel en maatwerk om de vraag wat - gemiddeld - een adequate omvang voor een 'opfriscursus' is als maat voor de financiering. Hierbij wordt over een gemid-

delde gesproken, omdat immers differentiatie mee kan brengen dat de omvang niet exact hetzelfde is voor alle deelnemers.

Omvang

De studiebelasting zal per cursist verschillen, afhankelijk van de startsituatie. De geïnterviewde opleiders geven dat ook aan in hun antwoord op de vraag hoe zij de omvang van de 'opfriscursus' beoordelen. 'Sommige deelnemers hebben genoeg aan de cursus in de huidige opzet, sommigen redden het niet. Een deel van de cursisten zou het ook niet redden als de cursus drie of vier keer zo lang zou duren.' Twee opleiders (Utrecht, Amsterdam) wijzen op de wenselijkheid van individuele begeleiding na herintrede. 'De omvang is krap, zeker voor mensen zonder onderwijservaring. Het is zeker een verbetering wanneer er in het eerste jaar supervisie of coaching toegevoegd zou worden aan het traject. Dat is bij een flink percentage van de deelnemers nodig om goede docenten te krijgen en de kans op vroegtijdig uitval te voorkomen'. De opleider in Tilburg vindt de cursus 'voldoende ter opfrissing', maar zegt erbij dat 'deelnemers een langere duur zouden wensen'. Zowel uit de interviews als cursusevaluaties van cursisten blijkt dat zij redelijk tot zeer tevreden zijn,

een enkele uitzondering daargelaten. De ene cursist wil wel iets meer of minder van het een, de volgende wil wat meer of minder van het ander. Er is kortom een grote variëteit in de behoeften. De vraag is in hoeverre het mogelijk is om in het kader van de 'opfriscursus' daaraan toegemoet te komen. Wat een adequate omvang is voor een 'opfriscursus' is ook moeilijk te beantwoorden, omdat scholen om uiteenlopende redenen niet altijd een goede begeleiding voor beginnende docenten realiseren. Het is voor de school eenvoudiger als het inwerken van een nieuwe docent in een 'opfriscursus' gebeurt. De vraag is dus ook wie in welke fase en in welke mate verantwoordelijk is.

Ervaringen met de stage

De stagebegeleidende docenten zijn over het algemeen zeer positief over de herintreders. Wie lang uit het onderwijs is geweest moet weliswaar weer wennen aan 'hoe de leerlingen zijn' en aan veranderingen in het onderwijs. Maar over het algemeen is de indruk dat herintreders hun rol snel weer oppakken. In vergelijking met studenten van de lerarenopleiding is duidelijk dat ze meer (levens)ervaring hebben. Ze zijn zelfstandiger, stellen gerichtere vragen, hebben meer inzicht in het onderwijs en zijn

ook eerder actief in de schoolorganisatie. Ze hebben minder basale vragen of problemen, je kunt eerder didactisch/pedagogische kwesties ter discussie stellen. De mate waarin zij vakinhoudelijke kennis en vaardigheden moeten bijspijkeren, verschilt per cursist en naar vak.

Wel noemen diverse docenten dat de communicatie met de opleiding over de begeleiding van de herintreders beter zou kunnen.

De cursisten zijn niet onverdeeld positief over hun stage-ervaring, om uiteenlopende redenen. Bij een enkeling beviel de hernieuwde kennismaking met het onderwijs slecht. Soms waren er klachten over de te geringe begeleiding door de stageschool (-docent) en/of vanuit de opleiding. De communicatie tussen opleiding en stageschool was soms onduidelijk. Anderen merken op dat de stageschool weinig vernieuwend is (geen toepassing van nieuwe didactiek, van onderwijsvernieuwing komt weinig terecht). Ook een opleider merkt op dat 'stagescholen vaak twee uitersten representeren: óf men werkt volgens de nieuwe didactiek, óf juist helemaal niet'. Gevraagd naar een vergelijking van hun eigen competenties met die van de gemiddelde docent op de stageschool zijn de cursisten voorzichtig in hun

oordeel, maar ze beoordelen zichzelf over het algemeen niet ongunstig. Ondanks genoemde kritische kanttekeningen vinden de cursisten de stage een belangrijk onderdeel van de cursus. Voor de helft van hen heeft de stage het meeste bijgedragen aan het gevoel weer in staat te zijn tot herintrede in het onderwijs. Suggesties van cursisten voor verbetering van dit onderdeel zijn: eerder en beter regelen van de stagescholen, meer contact tussen opleiding en school, betere informatie naar de stageschool, een langere stage (Fontys).

FASE 3: BEMIDDELING, PLAATSING EN NAZORG

In de regio's Amsterdam en Tilburg/Breda wordt op basis van de ervaring met vorige trajecten gemeld dat de meeste cursisten die dat willen een baan vinden: gemiddeld 90 procent binnen een half jaar na de cursus. In de regio Utrecht vond ongeveer de helft van de cursisten uit het eerste traject een baan; anderen vonden over het algemeen wel een baan buiten het onderwijs. In het tweede traject vonden vijf van de veertien cursisten een baan. Toch zijn er in de regio Utrecht voldoende vacatures voor docenten, aldus arbeidsvoorziening. De meeste geïnterviewde cursisten waren nog bezig met de cursus en hadden nog geen baan, maar waren wel aan het

solliciteren. Een enkeling besloot naar aanleiding van de cursus niet het onderwijs in te gaan.

Problemen bij bemiddeling zijn volgens de arbeidsvoorziening gering. Een enkele cursist wil een te beperkt aantal uren werken of vindt de reis-afstand een bezwaar. De opleiders merken op dat onzekerheid een probleem is bij het weer aan het werk gaan. Soms is de begeleiding door scholen niet optimaal, waardoor nieuwe docenten 'stuk lopen', aldus een geïnterviewde bij arbeidsvoorziening.

Het is de vraag wat nieuwe docenten van de school kunnen verwachten. De drie geïnterviewde directeuren geven aan dat er begeleiding is voor beginnende docenten. 'Maar dit is gemakkelijk onvoldoende. Er wordt tijd voor vrijgemaakt, iedereen vindt het belangrijk, maar in de praktijk valt het vaak tegen. Een nieuwe docent staat vrij snel op zichzelf'. Bij twee van hen is er onderlinge coaching tussen docenten (ook de niet-nieuwe), bij een derde is intervisie in voorbereiding. Van de drie cursisten die al een baan hadden gevonden, kregen er twee geen begeleiding (één omdat het een vervanging betrof, één omdat ze het herintrederstraject volgde) en een derde wel, hoewel roosterproblemen de deelname moeilijk maakten.

2.4 De Gelderse pilots

De Nascholing en Dienstverlening Onderwijs (NDO) van de Hogeschool voor Arnhem en Nijmegen heeft in 1999/2000 drie pilot-cursussen voor herintreders gegeven. Het onderzoek van Derksen & Imants (2000) biedt informatie over de twee intakerondes en het opleidingstraject (startcursus en praktijkdeel), geeft weer hoe de betrokken scholen en de schoolpracticumdocenten de cursus hebben gewaardeerd en bevat een aantal suggesties ter verbetering.

Algemene resultaten

De eerste groep heeft met grote mate van tevredenheid het traject doorlopen; de deelnemers zijn zeer te spreken over de cursus, de scholen zijn tevreden over het resultaat en het rendement van de eerste groep is hoog. Van de vijftien cursisten hebben er inmiddels veertien een baan gevonden in het voortgezet onderwijs. Toch zijn er volgens Derksen en Imants een aantal punten die voor verbetering vatbaar zijn. Bij het herintredersproject zijn een groot aantal partijen betrokken (de arbeidsvoorziening, de lerarenopleiding, de scholen, de cursisten) die allemaal een eigen bijdrage leveren aan het project. Dit vraagt om een tijdige afstemming tussen de verschillende betrokkenen.

Hierbij valt te denken aan de afstemming tussen het personeelsbeleid in de scholen en de inrichting van stageplaatsen, de afstemming tussen de arbeidsvoorziening en de scholen (wie komt er en wanneer?) en de matching tussen stageplaats en arbeidsplaats. De meeste cursisten hebben inmiddels een baan, maar slechts in enkele gevallen op de school waar zij stage hebben gelopen. Een bewust beleid dat zich richt op de matching tussen stageplaats en arbeidsplaats lijkt vooralsnog niet te worden gevoerd.

Numeriek verloop

Een tweede aandachtspunt vormt het verloop van het aantal deelnemers gedurende het gehele traject. De numerieke gegevens worden hier beknopt weergegeven.

Intake

In de regio Gelderland hebben zich veertig kandidaten aangemeld voor de eerste intake. Hiervan zijn 35 kandidaten doorgegaan naar de tweede intake, waarna er vier zijn afgewezen. Ook zijn vier kandidaten uit de regio Gelderland op een wachtlijst geplaatst voor een derde intakegesprek. In totaal zijn gedurende de intakeprocedure acht kandidaten afgevallen, waarvan er vier op een wachtlijst zijn geplaatst.

Eerste 'opfriscursus'

Van het oorspronkelijke aantal van veertig aanmeldingen, bleven 27 kandidaten over die beschikbaar waren voor de 'opfriscursussen'. Uit deze kandidaten zijn er tien geselecteerd voor de eerste 'opfriscursus' (start september 1999), de rest werd op een reservelijst geplaatst. Drie van deze tien kandidaten hebben zich teruggetrokken. Deze plaatsen zijn aangevuld vanuit de reservelijst. Aangevuld met vijf kandidaten uit de regio IJssel-Veluwe bestaat de eerste groep uiteindelijk uit vijftien personen, waarvan er veertien in september starten (een van de kandidaten heeft zich afgemeld in verband met werk in het onderwijs).

Tweede en derde 'opfriscursus'

Van de resterende veertien reserve-kandidaten waren er dertien beschikbaar voor de overige twee 'opfriscursussen'. Een aanvullende werving heeft nogmaals zestien kandidaten opgeleverd. Uiteindelijk zijn de drie groepen met ieder veertien deelnemers van start gegaan.

Het numerieke verloop en de relatie tussen kosten (in termen van investering in tijd) en baten (de uiteindelijke uitstroom) zullen een belang-

rijke rol moeten spelen bij de besluitvorming over de continuering van het project.

Informatie uit scholen

De aanwezigheid van een herintreder als stagiair op de school wordt door zowel de schoolleiding als de stagebegeleiders als een verrijking voor de school gezien. Zij geven echter ook aan dat het een grote investering in tijd behoeft, waar weinig tot geen vergoeding (in tijd of geld) tegenover staat. Het is wenselijk om in de toekomst aan deze randvoorwaarden expliciet aandacht te besteden.

Waardering van de cursisten

De deelnemers zijn zeer tevreden over de cursus. De inhoud van de cursus wordt als nuttig en relevant ervaren, de cursisten zijn zeer te spreken over de begeleiding, zowel vanuit de opleiding als vanuit de school, en ze geven aan veel te hebben geleerd. Een verbeterpunt vormt de integratie tussen theorie en praktijk. De cursisten geven aan sneller de praktijk in te willen. Ook is er sprake van een kleine praktijkschok: de praktijk lijkt weerbarstiger en complexer dan men had gedacht. De inhoud die in de startcursus aan bod zijn gekomen kunnen niet zonder meer worden toegepast. Na het praktijkdeel

schatten de cursisten hun eigen kennis, inzichten en vaardigheden iets minder hoog in. Dit in tegenstelling tot hun inschatting na het volgen van de startcursus. Het lijkt daarom wenselijk de cursus zodanig vorm te geven dat opleidingsactiviteiten en stageactiviteiten van begin af aan parallel oplopen.

2.5 Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn ten eerste gebaseerd op de informatie die rechtstreeks uit het onderzoek afkomstig is en de problemen die daarbij naar voren kwamen. Daarnaast zijn de aanbevelingen ook gebaseerd op de context van de problematiek en algemene inzichten ten aanzien van opleiden, onderwijs en arbeidsmarkt. De aandachtspunten zijn op een tamelijk algemeen niveau geformuleerd, naar het voorbeeld van het 'Kwaliteitsinstrument traject herintreders. Een overzicht van de standaards' voor het primair onderwijs.

De aandachtspunten kunnen worden gebruikt bij de ontwikkeling van standaarden op basis waarvan concrete afspraken gemaakt worden. Hierbij is aandacht nodig voor het gegeven dat het gaat om standaarden voor drie partijen: arbeidsvoorziening, opleidingen en scholen. Hoewel voor een deel van de punten één van de drie partijen de verantwoordelijk-

heid draagt, is vooral de samenwerking essentieel voor het succes van herintrederstrajecten. Daarom is aan te bevelen om een voor alle drie de partijen geldende set standaarden overeen te komen, dan wel subsets voor elk van de partijen en een gemeenschappelijke set voor de onderlinge afstemming.

Algemene aanbevelingen

- 1 Het is aan te bevelen dat de betrokken regionale instantie voor de arbeidsvoorziening gegevens verzamelt over opeenvolgende herintreders-trajecten. De bedoeling is om meer inzicht te krijgen in de vraag hoe een groter aantal mensen met een onderwijsbevoegdheid kunnen worden gemotiveerd om opnieuw of voor het eerst in het onderwijs aan het werk te gaan. Welke belemmeringen moeten worden overwonnen? Daartoe is het gewenst om kwantitatieve en kwalitatieve informatie te krijgen over:
 - ▶ potentiële kandidaten uit eigen bestand;
 - ▶ vacatures bij scholen in de regio;
 - ▶ aanmeldingen naar aanleiding van advertenties en mailing (aantallen, motieven, problemen en vragen);
 - ▶ redenen voor afwijzing;
 - ▶ belangstellenden bij voorlichting (aantallen, motieven, problemen en vragen);

- ▶ selectiegesprekken: conclusies, plus opnieuw redenen voor afwijzing;
- ▶ idem voor eventuele tweede intake bij de opleiding;
- ▶ afspraken met de opleiding over aantallen deelnemers;
- ▶ uitval tijdens de cursus, met redenen;
- ▶ deelname aan sollicitatietraining;
- ▶ bemiddeling naar baan: tijdelijk/vast en aantal uren, wensen van de betrokkenen;
- ▶ contact na een periode van bijvoorbeeld een half jaar met de herintreder.

Evaluaties met cursisten vormen een goede aanvulling op deze gegevens.

Het is aan te bevelen om landelijk afspraken te maken om op dezelfde manier gegevens te verzamelen, zodat het gemakkelijker wordt om conclusies te trekken ter verbetering van het 'project stille reserve' voor het voortgezet onderwijs.

- 2 Het is aan te bevelen dat scholen (besturen en directie) hun personeels-, nascholings- en organisatiebeleid zodanig inrichten dat professionele ontwikkeling van docenten een vanzelfsprekend en permanent onderdeel is van de activiteiten

ten in de school. Daarover kunnen tevens, al naar gelang de wensen en mogelijkheden van de school, met opleidingsinstellingen afspraken worden gemaakt. Ook dienen vacatureproblemen in samenhang met het hele beleid te worden bekeken, vanuit de vraag wat de school tot een aantrekkelijke werkomgeving kan maken voor potentiële belangstellenden.

- 3 Om de herintrederstrajecten goed te laten verlopen moeten verschillende partijen hun activiteiten op elkaar afstemmen.

Afstemming tussen arbeidsvoorziening en opleidingsinstituut

De geïnterviewden zijn tevreden over deze samenwerking. Er is overleg over het traject en de kandidaten. Ook wordt geëvalueerd voor de volgende trajecten. Bij de intake zou frequenter contact en misschien een gezamenlijke intake wenselijk zijn (Utrecht). Voorts wordt opgemerkt dat de opleiding als commerciële instelling een ander belang heeft dan arbeidsvoorziening.

Afstemming tussen arbeidsvoorziening en stageschool

- ▶ Voor zover te overzien werven in de meeste regio's de opleidingen de stagescholen. Dat betekent dat scholen worden aangesproken als stageverlener en niet als werkgever met vacatures. In de regio Arnhem/Nijmegen werft arbeidsvoorziening de stagescholen. Het conceptrapport vermeldt echter dat cursisten meestal geen baan krijgen op de school waar ze stage hebben gelopen.
- ▶ Een achterliggend probleem is dat 'moeilijke' scholen minder snel stageschool zijn, maar vaker met vacatureproblemen kampen. Een opleider merkt bijvoorbeeld op dat 'stadsscholen duidelijk minder in trek zijn'. Maatwerk door de opleiding en een goede afstemming tussen het opleidings- en praktijkdeel worden hierdoor bemoeilijkt. Cursisten die bijvoorbeeld op hun stageschool niet in contact komen met allochtone leerlingen, zullen minder profiteren en wellicht minder geïnteresseerd zijn in een bespreking hiervan.
- ▶ Scholen die stagemogelijkheden bieden, maar geen vacature(s) hebben, verlenen een dienst. Het ligt voor de hand dat zij daarvoor dezelfde stagevergoeding verwachten als bij studenten van de lerarenopleiding. Voor de bemiddeling van de

kandidaat is bovendien na de cursus een extra inspanning nodig (van arbeidsvoorziening en/of de kandidaat) om aan een baan te komen.

Afstemming tussen opleidingsinstituut en stageschool

Herintreders zijn ook voor de stagebegeleidende docenten een andere groep dan studenten van de reguliere opleiding. Ze worden al meer beschouwd als collega's. Hiervoor werd al geconstateerd dat de stagedocenten over het algemeen positief zijn over de herintreders. Over het contact met de opleiding zijn de geïnterviewde stagedocenten redelijk tevreden, op één na. Deze laatste was niet geïnformeerd over de komst van een herintreder, maar merkt op dat het best incidentele 'pech' geweest kon zijn. Kritiek gold ook het punt dat er geen vergoeding was voor de stagebegeleiding. Twee docenten vinden dat meer direct contact met de opleiding wel wenselijk zou zijn, al wordt daarbij opgemerkt dat er wel goede schriftelijke informatie is. Deze zou misschien nog wat meer op de situatie van herintreders gericht kunnen zijn.

Aanbevelingen voor de ‘opfriscursus’

Deze aanbevelingen betreffen de ontwikkeling en beoordeling van ‘opfriscursussen’ in het kader van herintreders trajecten voor leraren voortgezet onderwijs. Voor het slagen van het traject moet de cursus echter wel als onderdeel van het traject worden gezien. Daarom wordt de afstemming uitdrukkelijk als eerste aanbeveling genoemd die bij de evaluatie van het hele traject een belangrijke rol speelt.

1 Afstemming van trajectonderdelen door arbeidsvoorziening, opleidingsinstelling en scholen voor voortgezet onderwijs

De betrokken arbeidsvoorziening, de opleiding en de scholen (c.q. hun besturen) stemmen hun activiteiten goed op elkaar af om onnodige struikelblokken te voorkomen en een goed passend traject voor herintreders te realiseren.

2 De doelstelling als richtlijn voor het inrichten van de cursus

Het belangrijkste doel van de ‘opfriscursus’ is om ervoor te zorgen dat herintreders hun kwaliteit als leraar op peil brengen en daarbij voldoende zelfvertrouwen in eigen mogelijkheden en motivatie verwerven om weer in het onderwijs te willen en

kunnen werken. De ‘opfriscursus’ is gericht op het up-to-date brengen en doen verwerven van de kennis, vaardigheden en houdingen die een goede voorwaarde zijn om weer succesvol te functioneren als leraar volgens recente inzichten en vereisten zoals geformuleerd in de ‘Startbekwaamheden leraar secundair onderwijs’. De inhoud, werkwijze en opbouw van de ‘opfriscursus’ moeten ertoe leiden dat herintreders gemotiveerd en in staat zijn tot een nieuwe start.

3 Nieuwe opvattingen over de professionele beroepsuitoefening van leraren

De wijze waarop het leren van herintreders in de ‘opfriscursus’ wordt georganiseerd dient een voorbereiding te zijn op de professionele beroepsuitoefening in het onderwijs volgens nieuwe maatstaven. Professionals worden gekenmerkt door levenslang leren in samenwerking met collega-professionals, gericht op de voortdurende ontwikkeling van het onderwijs. Van elke leraar wordt dus verwacht dat hij de attitude en vaardigheden heeft om zich in collegiaal verband te blijven ontwikkelen. De school moet een lerende organisatie worden. Dit is in de praktijk van alledag overigens nog niet bij alle scholen even vanzelfsprekend.

4 Inhoud

Voor het vaststellen van de inhoud van de 'opfriscursus' dienen officiële documenten, zoals 'Startbekwaamheden leraar secundair onderwijs' als algemeen referentiekader. De deelnemers dienen deze te leren kennen en te leren hanteren als kader voor hun ontwikkeling tijdens de cursus en in hun verdere professionele ontwikkeling.

Voor het vaststellen van de inhoud van de 'opfriscursus' zijn de leemtes tussen eerder verworven bekwaamheden van de deelnemers en de gewenste startbekwaamheden maatgevend. Deze leemtes kunnen enerzijds in algemene zin worden vastgesteld voor wat betreft nieuwe ontwikkelingen in het beroep (zoals vernieuwingen in het onderwijs en nieuwe eisen aan leraren). Anderzijds zijn de leemtes individueel, wat betekent dat deelnemers goed zicht moeten krijgen op wat ze al wel en nog niet kunnen. Minimaal moeten de volgende thema's aan de orde komen:

- ▶ onderwijsontwikkelingen (basisvorming, tweede fase, leerwegen VMBO);
- ▶ voorbereiden en uitvoeren van lessen;
- ▶ nieuwe didactiek/nieuwe docentenrol: van leren naar leren leren en van individueel leren naar samenwerkend of activerend leren (activerende en procesgerichte didactiek);

- ▶ omgaan met de klas als groep (klassenmanagement); begeleiden van leerlingen;
- ▶ werken in krachtige leeromgevingen, ICT;
- ▶ multiculturaliteit in de klas;
- ▶ evalueren van eigen onderwijs (kwaliteitszorg).

5 Differentiatie

Herintreders vormen een heterogene groep. Er zijn dus verschillen in wat men nodig heeft om weer aan de slag te willen en kunnen. 'opfriscursussen' dienen naar omvang en inhoud zoveel mogelijk rekening te houden met verschillen tussen herintreders en bieden daarom keuzemogelijkheden ten aanzien van onderdelen van zowel de opleiding als de stage. De keuzes worden in overleg met de deelnemers gemaakt. De basis hiervoor wordt gelegd bij de intake. Daarbij verdient het aanbeveling om deelnemers te stimuleren na te denken over relevante bekwaamheden die zij reeds hebben verworven, niet alleen in hun vroegere opleiding en eventuele werk in het onderwijs, maar ook door ervaringen in de huiselijke sfeer, in vrijwilligerswerk en wellicht betaald werk buiten het onderwijs.

6 Onderdelen en omvang van de cursus

De ‘opfriscursus’ bestaat uit drie onderdelen: de opleiding, de stage en zelfstudie. Door deze opbouw wordt bijgedragen aan het realiseren van de verschillende elementen in de doelstelling. De onderdelen van de cursus dienen daarom inhoudelijk en naar werkwijze op elkaar te worden afgestemd.

Voorlopig lijkt het redelijk om voor elke ‘opfriscursus’ uit te gaan van een periode van drie à vier maanden. Wat betreft het aantal studiebelastingsuren voor een ‘opfriscursus’ zal een gemiddelde als maat voor de financiering moeten dienen, omdat differentiatie met zich mee kan brengen dat de omvang niet exact hetzelfde is voor alle deelnemers. Over het gemiddeld aantal uren dat ‘opfriscursussen’ zouden mogen duren zal politieke besluitvorming moeten plaatsvinden. Voor de financiering tellen de uren die door opleiders en stagebegeleiders aan (het ontwikkelen en realiseren van) de cursus worden besteed.

7 Werkwijze

De wijze waarop het leren van de deelnemers in de ‘opfriscursus’ wordt georganiseerd, dient een weerspiegeling te zijn van moderne inzichten in leren. Dit

betekent dat een activerende en procesgerichte didactiek wordt gehanteerd. Deelnemers worden gestimuleerd en geholpen om in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid te nemen voor eigen leren. Belangrijke elementen bij de vormgeving en afstemming van de werkwijze zijn:

- ▶ gerichtheid op de handelingsbekwaamheid ofwel praktijkgericht leren;
- ▶ de reflectie op eigen functioneren en op de (school)omgeving (zowel individueel als gezamenlijk);
- ▶ het samen werken en leren (met name met collega-herintreders en collega-leraren).

8 Informatie over cursus en begeleiding

Deelnemers aan ‘opfriscursussen’ mogen verwachten dat zij goede informatie over de cursus en een duidelijke begeleidingsstructuur krijgen. Zij moeten weten voor welke elementen van de cursus en voor welke vragen of problemen ze bij wie (waar en wanneer) terecht kunnen. Dat zijn minimaal: de opleidingsdocenten (voor algemene onderdelen, vakdidactiek, stagebegeleiding, coaching), de leraar of leraren in de school bij wie de stage wordt gelopen en de directie van die school. Het verdient aanbeveling om ieders rol, taken en verantwoordelijkheden te

omschrijven, inclusief het aandeel dat van de cursist zelf wordt verwacht. Te denken valt aan materiaal zoals handleidingen voor de stage en voor het portfolio-gebruik, in aanvulling op de algemene informatie voor de cursist.

9 Certificering

Deelnemers aan 'opfriscursussen' zijn bevoegd en kunnen dus in principe direct solliciteren in het onderwijs. De deelname aan een 'opfriscursus' kan echter een voordeel zijn bij het solliciteren. Daarom is het aan te bevelen dat cursisten een certificaat ontvangen. De eisen die gesteld worden om een certificaat te krijgen, moeten duidelijk zijn geformuleerd en vooraf bij de deelnemers bekend zijn. Te denken valt aan eisen voor de aanwezigheid bij het opleidingsdeel, de stageverplichtingen en de bespreking van portfolio of eindverslag.

10 Evaluatie van het volledige herintrederstraject

Met het oog op volgende herintrederstrajecten verdient het aanbeveling om te inventariseren hoe cursisten het traject hebben ervaren: wat wordt beschouwd als nuttig en overbodig, tekort en teveel, enzovoort. Het verdient aanbeveling om de deelnemers aan het traject zowel naar de 'opfriscursus' te

vragen, als ook naar de eerste en derde fase van het traject en naar eventuele wensen en behoeften na afloop.

Evaluatie van de 'opfriscursus' zelf is primair gericht op de ontwikkeling van volgende cursussen. De evaluatie van de in- en uitstroom (fase 1 en 3) is gericht op mogelijke verbeteringen in de aanpak en afstemming tussen arbeidsvoorziening en opleiding. De wensen van herintreders voor de periode na afloop van de 'opfriscursus' zijn voor twee partijen interessant. Ten eerste voor de scholen, die hiermee in hun beleid rekening zouden moeten houden. Ten tweede voor de opleidingen, die deze wensen als een onderdeel van hun mogelijke afspraken met scholen over begeleiding kunnen meenemen.

3 ► Inventariserend onderzoek naar de eerste trajecten voor de zij-instroom in de opleiding

SANNEKE BOLHUIS, INSTITUUT VOOR LERAAR EN SCHOOL

Het Instituut voor Leraar en School heeft in opdracht van het Sectorbestuur Onderwijs-arbeidsmarkt een inventariserend onderzoek uitgevoerd naar de eerste trajecten voor de zij-instroom in de opleiding. Deze trajecten, die in het schooljaar 2000/2001 zijn gestart, zijn bedoeld voor mensen die als werkzoekenden staan ingeschreven en via een verkorte leerweg de eerste- of tweede-graads bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs willen halen.

Het onderzoek moest antwoord geven op de volgende vragen.

- Hoe verloopt de instroom in de trajecten? Hoe verloopt daarbij de afstemming tussen de betrokken partijen (arbeidsvoorziening en opleidingen)?
- Op welke gronden zijn kandidaten afgewezen dan wel anderszins afgefallen? Welke knelpunten doen zich voor in de fase van werving en selectie?
- Wat zijn de kenmerken van de definitieve groep cursisten?

- Op welke wijze leveren de opleidingsinstituten maatwerk voor de zij-instromers in de opleiding? Welke kenmerken van cursisten zijn van belang voor de inrichting van de opleiding?
- Welke knelpunten doen zich voor in de aansluiting van de opleidingstrajecten bij de resultaten van de intake?

Het integrale onderzoeksverslag is gepubliceerd als:

Bolhuis, S., Imants, J., Pluijmen, R. (mei 2001). *Leraar worden? Onderzoek naar de zij-instroom in de leraren-opleidingen voor het voortgezet onderwijs. Onderzoek in opdracht van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt.* Nijmegen: Instituut voor Leraar en School.

De opzet van het onderzoek

De zij-instromers waren de primaire focus van het onderzoek. Naar schatting hebben circa 1800 kandidaten hun belangstelling kenbaar gemaakt tijdens de wervingsprocedure in het voorjaar van 2000. Alle kandidaten uit de wervingsprocedure hebben een uitgebreide vragenlijst ontvangen. Ongeveer de helft

heeft de vragenlijst ingevuld geretourneerd, een respons die groot genoemd mag worden voor dit type onderzoek. Bij 27 vragenlijsten zijn bijlagen meegestuurd, zoals toelichtingen bij de antwoorden, curricula vitae en briefwisselingen met arbeidsbureaus. Ook in de vragenlijsten zelf werden vaak meer of minder uitgebreide toelichtingen geschreven. Daarnaast zijn van 46 personen telefoontjes binnengekomen en is met 22 personen via e-mail gecommuniceerd.

Ook is informatie verzameld bij arbeidsvoorziening, opleidingscoördinatoren, opleiders en leraren in het voortgezet onderwijs die stagelopende zij-instromers begeleidde. Bij zes opleiders (vier van hbo- en twee van universitaire lerarenopleidingen) zijn telefonische interviews afgenomen. Het kostte moeite om stagebegeleidende leraren te vinden die aan het onderzoek wilden meewerken. Slechts met twee stagebegeleiders kon binnen de termijn van het onderzoek een interview worden gehouden.

Instroom

Bij dit eerste zij-instroomtraject was de informatie voor belangstellenden lang niet altijd optimaal en evenmin gemakkelijk te verkrijgen. Belangstellenden kregen nogal eens ongelijke, onvoldoende of onjuiste

informatie, ze moesten vaak erg lang wachten en werden soms van het kastje naar de muur gestuurd. Dit lijkt mede veroorzaakt door het feit dat de arbeidsbureaus en opleidingen zelf niet altijd over de juiste informatie beschikten en onvoldoende waren voorbereid op dit nieuwe project. Voor de arbeidsbureaus en de opleidingen was het traject zij-instroom bovendien het zoveelste project met eigen voorwaarden en doelgroepen. Dat kan leiden tot overbelasting voor de uitvoerenden en een ontoereikende service aan de klanten, in dit geval de belangstellenden voor het leraarschap.

Aan het zij-instroomtraject waren strakke voorwaarden verbonden (zoals ingeschreven zijn als werkzoekende) waardoor diverse groepen belangstellenden buiten de boot vielen: 1) mensen die vanuit een baan buiten het onderwijs zouden willen overstappen naar het leraarschap, 2) mensen met een baan in het onderwijs die een bevoegdheid voor een ander vak zouden willen halen om breder inzetbaar te zijn en inzetbaar te zijn voor probleemvakken, 3) mensen met een baan in het onderwijs die geen bevoegdheid hebben en deze bevoegdheid graag zouden verwerven.

De beeldvorming in de media heeft wellicht bijgedragen aan verkeerde verwachtingen bij belangstellen-

den. In de media is het leraar worden soms iets te gemakkelijk en aantrekkelijk voorgesteld. De realiteit van een fulltime opleiding, waarbij minstens de helft van de week stage moest worden gelopen in een school, was voor een deel van de belangstellenden reden om van het zij-instroomtraject af te zien.

Afstemming tussen de partijen

De betrokken partijen zijn de landelijke en regionale arbeidsvoorziening en de opleidingsinstellingen (in het hbo en wetenschappelijk onderwijs) en, in mindere mate, de scholen voor voortgezet onderwijs. De communicatie tussen de landelijke en regionale arbeidsvoorziening lijkt niet optimaal. Ook rezen er nogal wat problemen in de samenwerking tussen de landelijke arbeidsvoorziening en de opleidingen. De klachten van de opleidingen zijn samen te vatten als: te laat ingelicht, te weinig betrokken bij de voorbereiding, te veel onduidelijkheid over de condities, teveel administratieve rompslomp en te rigide condities om een goed afgestemd aanbod te kunnen leveren. Wel geven de opleidingen vaak aan dat zij in principe een goede samenwerking hebben met het uitvoerend niveau van de regionale arbeidsbureaus. Met de consultant wordt vaak in gezamenlijkheid gezocht naar oplossingen. Als hinderlijk werd

ervaren dat er bij de arbeidsbureaus veel wisselingen en reorganisaties (geweest) zijn, waardoor steeds nieuwe contacten moesten worden gezocht en opgebouwd.

De problemen werden door de coördinatoren van de opleidingen vaak als startproblemen gezien. De algemene teneur was: de zij-instroom in de opleidingen is een nieuw project en bij een eerste uitvoering zijn zulke problemen te verwachten.

Uitval van belangstellenden

Uitval in de fase van werving en selectie is ontstaan door: eigen keuzes van belangstellenden, afwijzing door (of geen bericht van) het arbeidsbureau, dan wel afwijzing door de opleiding. Oorzaken en redenen van uitval in deze fase zijn, kort samengevat:

- ▶ teruggetrokken om persoonlijke redenen;
- ▶ geen belangstelling meer omdat men een andere baan heeft gevonden;
- ▶ afgewezen omdat men niet (meer) werkloos is;
- ▶ afgewezen vanwege een onvoldoende opleidingsniveau;
- ▶ afgewezen omdat de opleiding van de belangstellende niet voldoende past bij een schoolvak;
- ▶ afgewezen omdat alle gesubsidieerde opleidingsplaatsen al bezet waren.

Over de gronden voor afwijzing waren de belangstellenden nogal kritisch. Er wordt volgens hen te weinig rekening gehouden met ervaring. Men voelt zich te snel afgewezen omdat de opleiding niet voldoende relevant zou zijn voor een schoolvak. Kandidaten vinden ook dat er te weinig met hen overlegd wordt over de mogelijkheden.

De opleidingen vinden dat er te weinig tijd (geld) beschikbaar is voor een goede intake. Bij zij-instromers in het beroep wordt een assessment afgenomen. Zo'n assessment zou naar hun mening ook voor zij-instromers in de opleiding wenselijk zijn.

De maximale duur van het traject zij-instroom in de opleiding (14 maanden, 16 maanden inclusief vakantie) is een struikelblok. De opleidingen maken een inschatting of kandidaten binnen die tijd met succes de opleiding kunnen voltooien. Kandidaten bij wie ook nog vakkennis moet worden bijgespijkerd, worden dan al snel afgewezen. Goede kandidaten kunnen voor het leraarschap verloren gaan, als zich meer kandidaten aandienen dan er op grond van het beschikbare budget geplaatst kunnen worden.

De cursisten

Volgens de opgave van de opleidingen waren er in januari 2001 in totaal 203 zij-instromers bij dertien instellingen (zes universiteiten en zeven hogeschoolen). Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat een kwart van de cursisten de opleiding voor een eerstegraads bevoegdheid volgt; driekwart volgt de opleiding voor een tweedegraads bevoegdheid. De tabel laat zien voor welk schoolvak de zij-instromers hun bevoegdheid willen halen.

Tabel 3.1 Schoolvakken waarvoor de zij-instromers de opleiding volgen

	Aantal	Percentage
Aardrijkskunde	3	2.9
Economie (algemene)	6	5.7
Economie (bedrijfs-)	3	2.9
Geschiedenis	3	2.9
Godsdienst	3	2.9
Maatschappijleer	12	11.4
Verzorging/gezondheidskunde	2	1.9
Verzorging/huishoudkunde	5	4.8
Duits	3	2.9

	Aantal	Percentage
Engels	4	3.8
Frans	2	1.9
Fries	1	1.0
Nederlands	4	3.8
Biologie	18	17.1
Natuurkunde	8	7.6
Scheikunde	6	5.7
Techniek	4	3.8
Wiskunde	8	7.6
Handvaardigheid	1	1.0
Muziek	1	1.0
Tekenen	2	1.9
Anders	5	4.8
Totaal	105	100

Uit de interviews met opleidingscoördinatoren en opleiders komt naar voren dat de cursisten in de zij-instroom-opleiding vooral worden gekenmerkt door een enorme heterogeniteit met betrekking tot achtergrond, ervaringen en verwachtingen. Zij-instromers zijn ouder dan de gemiddelde reguliere student en brengen dus meer levens- en werkervaring mee. Deze ervaring is zeer heterogeen en kan zowel positieve als negatieve consequenties hebben. Zo kan een problematisch arbeidsverleden met zich meebrengen dat men defensief gedrag vertoont. Vrouwen die enige tijd niet buitenshuis hebben gewerkt om voor hun kinderen te kunnen zorgen, kunnen zich onzeker voelen over de nieuwe stap. Anderzijds kunnen zij voortbouwen op hun ervaring in het omgaan met kinderen en jongeren. Door het contact met de scholen van hun kinderen is hun kennis van het onderwijs ook meer up-to-date dan die van andere zij-instromers. Opleiders merken op dat zij-instromers niet altijd een realistisch beeld hebben van het onderwijs, omdat hun beeld nog is gebaseerd op hun eigen ervaringen als leerling. De meeste zij-instromers hebben een hbo- of wo-opleiding. Een opleider merkt op dat de zij-instromers door hun hoge opleidingsniveau soms minder gemotiveerd zijn voor een tweede graads

leraarschap. Een vaker gehoorde opmerking is dat de vakkennis niet altijd actueel of voldoende paraat is. Bij de taalvakken zijn zij-instromers deels *native speakers*, die echter niet altijd het Nederlands voldoende beheersen en die vrijwel niets weten van het Nederlandse onderwijs.

Gevraagd naar het functioneren van de zij-instromers in de stagescholen geven de opleiders de volgende sterke en zwakke punten aan. Sterke punten:

- ▶ de zij-instromers tonen een goede inzet;
- ▶ de omgang met groepen leerlingen gaat natuurlijk; ze hebben meer overwicht;
- ▶ ze schakelen makkelijker tussen schoolse en dagelijkse situaties;
- ▶ ze zijn creatief, bedenken leuke werkvormen;
- ▶ ze zijn erg gemotiveerd;
- ▶ ze leren snel;
- ▶ ze zijn sterk in hun interacties met leerlingen.

Zwakke punten:

- ▶ de communicatie met leerlingen, het team en de begeleider verloopt soms moeizaam;
- ▶ ze geven moeilijk toe dat ze nog wat te leren hebben;

- ▶ ze hebben startproblemen ten aanzien van orde houden en het leiden van groepen; opvang via intervisie en supervisie is daarom belangrijk;
- ▶ ze hebben weinig kennis van het onderwijs; geen realistisch beeld van het onderwijs en jongeren;
- ▶ soms vinden ze moeilijk aansluiting met leerlingen vanwege andere leefomgeving;
- ▶ in het begin hebben ze geen overzicht, zijn ze te geconcentreerd op de leerstof.

Maatwerk in de opleiding

Aan maatwerk in de opleiding worden de volgende aspecten onderscheiden:

- ▶ startmomenten
- ▶ werk- en groepeeringsvormen
- ▶ tempo en omvang van het programma
- ▶ beoordeling
- ▶ inrichting van de stage
- ▶ tijdsbesteding door cursisten.

Startmomenten

Het merendeel van de cursisten start de opleiding in het begin van het schooljaar. De (betaalde) stage of baan in de school begint meestal kort na de start van de opleiding. Het is onduidelijk hoe opleidingen omgaan met cursisten die zich tussentijds aanmelden.

Werk- en groeiperingsvormen

De meeste zij-instromers in de opleiding worden ingedeeld in gemengde groepen. Doorgaans wordt deze heterogeniteit als een verrijking ervaren en levert het geen problemen op. De verschillende verwachtingen die cursisten hebben over het werken in het voortgezet onderwijs, zijn soms wel een probleem in gemengde groepen.

Het ontwikkelen van het vermogen tot zelfstandig leren bij cursisten is een belangrijk doel van de opleiders, onder meer om maatwerk mogelijk te maken. Daarnaast wordt individuele begeleiding gegeven met verschillende werkvormen. De noodzaak tot maatwerk is mede ingegeven door de verschillen in vakkennis.

Tempo en omvang

Voor de meerderheid van de cursisten is het tempo van de opleiding goed. Niet duidelijk is welke maatregelen worden genomen voor cursisten voor wie het tempo te hoog of te laag is. Gegeven de verschillen in pedagogische en didactische competenties en zeker ook in vakkennis, is het de vraag of een uniforme omvang van het programma past bij alle cursisten. Sommige cursisten zouden bijvoorbeeld na een maand of vijf hun bevoegdheid al kunnen krijgen,

terwijl andere cursisten extra tijd nodig hebben om hun vakkennis op peil te brengen.

Beoordeling

Het aantal beoordelingsmomenten is redelijk. De informatie over de bekwaamheden waarop de cursisten beoordeeld gaan worden, lijkt voor verbetering vatbaar.

Inrichting van de stage

Het vinden van een stageschool lijkt niet veel problemen op te leveren. Een relatief groot aantal cursisten zegt zelf een stageschool gevonden te hebben. De aansluiting tussen theorie en praktijk wordt echter niet als optimaal ervaren. Een minderheid van de cursisten is uitgesproken positief over de voorbereiding op de stage, de zinvolheid van verwerkingsopdrachten en het evenwicht tussen theorie en praktijk. Een meerderheid is negatief of enigszins positief.

De meeste cursisten werken van begin af aan met grote mate van zelfstandigheid in de stageschool. Begeleiding in de stageschool is in de meeste gevallen beperkt of grotendeels afwezig. De cursist hecht wel veel waarde aan begeleiding. Ook vanuit de optiek van de opleiders is de begelei-

ding van de cursisten in de school niet optimaal, terwijl begeleiding wel cruciaal wordt geacht voor succes. Ook wordt twijfel uitgesproken over de kwaliteit van de leraren in hun rol als coach. Opleiders hebben weinig of nauwelijks contact met de begeleidende leraar. Voor hun eigen schoolbezoek (zo'n drie keer per cursist) maken ze een afspraak met de cursist. De opleiders vragen zich af of scholen zich voldoende bewust zijn van hun opleidingsfunctie. Ook signaleren ze dat het lerarentekort een rem vormt op een goede interne begeleiding. De twee begeleidende leraren die in het onderzoek zijn geïnterviewd, maken vergelijkbare opmerkingen over de begeleiding van de stage in de school. Er is behoefte aan contact met het opleidingsinstituut en de opleidingsdocent, nascholing voor coaches, en duidelijke eisen vanuit de school en het opleidingsinstituut.

Tijdsbesteding

Volgens een voorzichtige schatting brengt de gemiddelde cursist drie tot vier dagdelen door in de stage-school en besteedt hij zes tot zeven dagdelen aan de opleiding (inclusief voorbereiding en verwerking van stage-activiteiten). Gemiddeld is de werkweek dus redelijk, maar vermoedelijk zijn heel wat cursisten meer tijd kwijt aan het traject. De antwoorden op de

vragen naar de tijdsinvestering vertonen een grote spreiding. Van de cursisten twijfelt twintig procent of ze het traject vanwege de zwaarte kunnen volhouden. Ook dit roept de vraag op of het uniforme traject past bij alle cursisten.

Belangrijkste knelpunten

Het onderzoek naar het eerste zij-instroomtraject heeft een aantal knelpunten aan het licht gebracht. We noemen de belangrijkste problemen die zijn geconstateerd.

- ▶ Veel belangstellenden haakten af of werden afgewezen. Dit is minstens mede veroorzaakt door de beperkende (inhoudelijke en financiële) criteria, onduidelijkheid over de criteria, en een gebrek aan afstemming tussen de betrokken partijen.
- ▶ Hoewel het cursorisch deel van de opleidingen redelijk naar tevredenheid verloopt, is er nog onvoldoende aansluiting van de opleiding op de levens- en werkervaring en de leervragen van de cursisten.
- ▶ Er is een gebrek aan begeleiding van de cursisten bij de (betaalde) stage in de school en gebrek aan afstemming hierover tussen de scholen en de opleidingsinstituten. Dit kan een oorzaak worden van het weer verlaten van het onderwijs.

Aanbevelingen

Het project zij-instroom in de lerarenopleiding heeft als primair doel het vervullen van vacatures in het voortgezet onderwijs, met als achterliggend doel bijdragen aan een open onderwijsarbeidsmarkt. Een derde, smallere doelstelling is hoogopgeleide werklozen middels scholing aan een baan in het voortgezet onderwijs helpen. Tijdens de onderzoeksperiode werd echter voornamelijk uitvoering gegeven aan de derde, beperktere doelstelling. Dat is een van de redenen dat zoveel belangstellenden, namelijk mensen die al een baan hebben in of buiten het onderwijs, zijn afgeval-
len.

De onderzoekers pleiten ervoor het project zij-instroom in de opleiding te plaatsen in het kader van de bredere doelstelling en dus te zien als een maatregel die past in het beleid dat is gericht op het bestrijden van het lerarentekort en dat een meer open en flexibele onderwijsarbeidsmarkt beoogt. In dat kader hebben de onderzoekers hun aanbevelingen geformuleerd. Daarnaast zijn de aanbevelingen uiteraard gericht op het oplossen van de knelpunten.

- Maak heldere en concrete afspraken over de criteria voor toelating en zorg voor een goede communicatie over deze afspraken naar alle betrokken partijen.

- Maak eenduidige richtlijnen voor:
 - de mogelijkheid om al dan niet in deeltijd een zij-instroomtraject te volgen
 - de mogelijkheden tot (behoud van) het recht op een uitkering tijdens de opleiding
 - de mogelijkheid om vanuit een baan buiten het onderwijs over te stappen naar het onderwijs
 - de mogelijkheid om bij een baan in het onderwijs een andere bevoegdheid te halen
 - de mogelijkheid om bij een baan in het onderwijs zonder bevoegdheid alsnog een bevoegdheid te halen
 - extra financiering wanneer zich meer kandidaten aandienen dan er op grond van het beschikbare budget geplaatst kunnen worden
 - mogelijkheden tot financiering bij bijvoorbeeld gedeeltelijke werkloosheid.
- Belangstellenden zouden over deze regelingen goed geïnformeerd moeten worden. Het zou de taak van de arbeidsvoorziening moeten zijn om te werven en voor te lichten, met name over de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor financiering (uitkering en/of opleidingskosten). Voor de informatie over opleidingsmogelijkheden

en de selectie hiervoor zou het arbeidsbureau kunnen verwijzen naar de opleidingen. Zowel het arbeidsbureau als de opleidingen hebben dus een taak om belangstellenden te helpen kiezen wat in hun situatie het beste is, rekening houdend met hun eerder verworven competenties, de tijd per week die zij kunnen besteden, en de financiële consequenties in termen van inkomen of uitkering en opleidingskosten.

- ▶ De communicatie tussen de landelijke arbeidsvoorziening en de regionale bureaus zou ertoe moeten leiden dat de dienstverlening aan de klant (belangstellenden voor het leraarschap) verbetert. Daarbij moet duidelijkheid zijn over het doel en voldoende informatie worden verstrekt voor de mensen op de werkvloer van de regionale bureaus, zodat zij belangstellenden kunnen informeren en zonodig verwijzen voor verdere informatie en selectie.
- ▶ Het zou goed zijn als de landelijke arbeidsvoorziening met de opleidingen in overleg treedt over hun mogelijkheden. Op die manier kan bij de verdere ontwikkeling van het zij-instroomtraject beter gebruik worden gemaakt van de reeds opgedane ervaringen bij de opleidingen.

- ▶ De arbeidsbureaus en de opleidingen dienen tevoren te overleggen over de intake-procedure: de onderlinge taakverdeling en contacten, de wijze waarop de criteria worden toegepast en informatie wordt verstrekt aan de klant. Het is nuttig als het arbeidsbureau hierbij ook wordt geïnformeerd over het hele scala aan flexibele opleidingsmogelijkheden. Het is aan te bevelen om de contacten tussen arbeidsbureau en opleidingen zoveel mogelijk via dezelfde mensen te laten verlopen. Het overleg heeft als doel: voorkomen van overlap en herhaling in activiteiten, en juiste selectie- en intakebeslissingen op de juiste plaats.
- ▶ Onderzoek de mogelijkheid om op verschillende momenten van het cursusjaar een traject te starten. Dit is passend in het streven naar maatwerk en voorkomt het (frustrerende) lange wachten dan wel uitval van belangstellenden (onder andere door het vinden van ander werk).
- ▶ Maak trajecten mogelijk die zowel korter als langer dan 14 maanden mogen duren.
- ▶ Ook voor zij-instroom in de opleiding zouden financiële middelen ter beschikking moeten komen om belangstellenden (na selectie op andere criteria) een assessment-procedure te

laten doorlopen. Doel van deze procedure is a) vaststellen of de kandidaat voldoende elders verworven competenties heeft om een flexibele opleiding tot leraar voortgezet onderwijs (binnen de te bepalen toegestane tijdslimiet) te voltooien en b) nagaan aan welke competenties de kandidaat in de opleiding moet werken. Voor de verdere ontwikkeling van assessment-procedures (met name voor de vakcomponent) moet landelijk geld worden vrijgemaakt. Elke opleiding die flexibele trajecten verzorgt of gaat verzorgen, moet zelf inspanningen verrichten en financiële ruimte krijgen om opleiders voor assessment-taken te scholen. Verder verdient het aanbeveling om leraren van scholen bij het uitvoeren van assessments te betrekken en daartoe dus tevens te scholen. Dit past in de functie die scholen krijgen in het zelf opleiden van leraren. Hieruit volgt dat ook de betrokken scholen voor deze taak financiële ruimte dienen te krijgen.

- De verdere ontwikkeling van de opleidingstrajecten is gediend met het tijdig informeren van de opleiders die de trajecten moeten gaan uitvoeren en met het betrekken van deze opleiders bij de besluitvorming en voorbereiding van de trajecten voor deze specifieke groepen cursisten, zoals

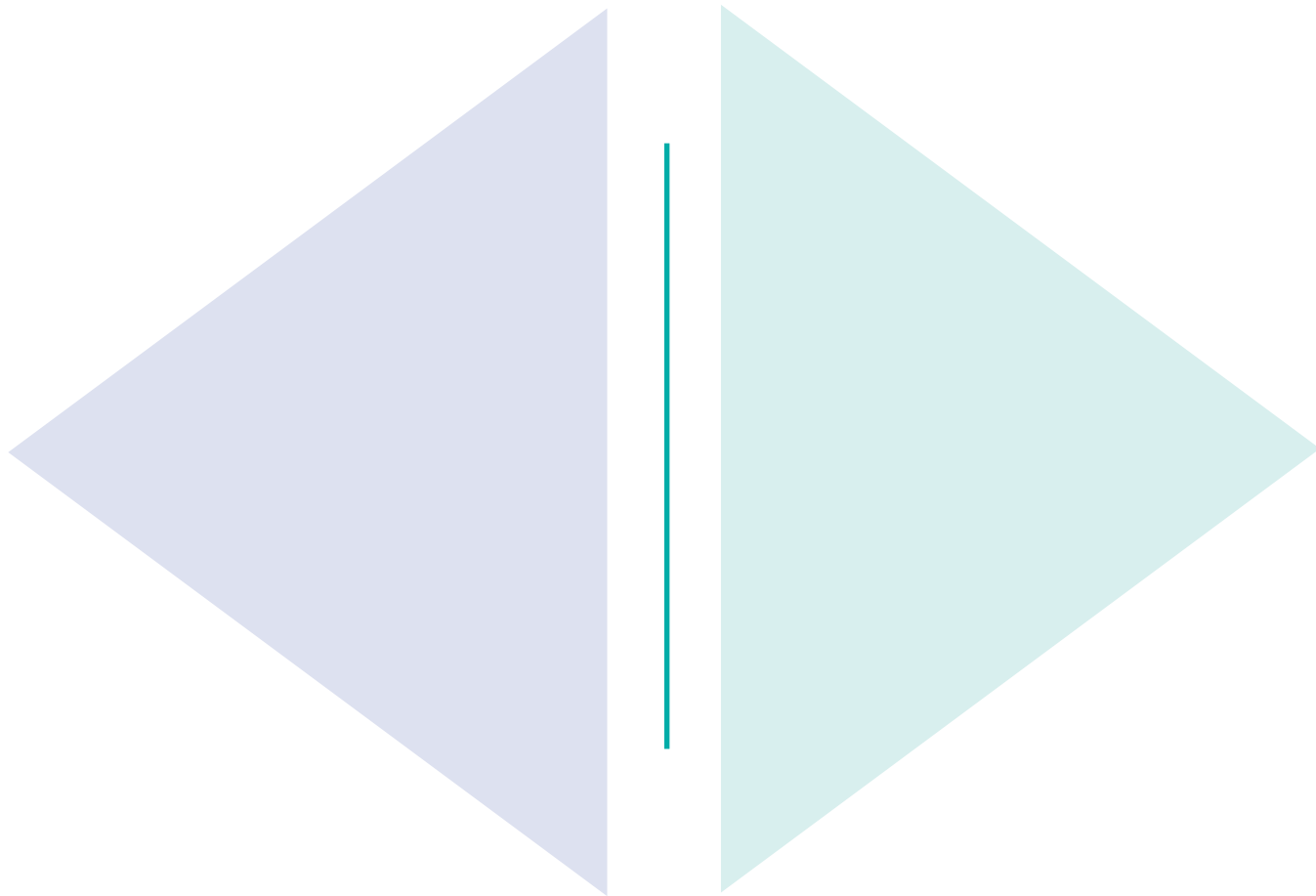
gezegd bij voorkeur op basis van gegevens uit een assessment.

- Opleiders moeten leren om meer rekening te houden met en aan te sluiten op de levens- en werkervaring van cursisten.
- In de opleiding dienen de te verwerven competenties uitgangspunt te zijn. Dit betekent dat voor de cursisten duidelijk is a) op welke punten activiteiten van hen worden verwacht om de gewenste competenties te ontwikkelen, b) hoe zij het verwerven van deze competenties zelf kunnen beoordelen en documenteren en c) waarop en hoe zij beoordeeld worden. De huidige frequentie van beoordelingsmomenten kan worden gehandhaafd.
- Het inzetten van gevarieerde werkvormen voor begeleiding van cursisten binnen heterogene groepen, gecombineerd met de begeleiding in kleine groepjes en van individuen, kan als opleidingsmodel worden gecontinueerd.
- Het werkend leren dient centraal te staan in de opleiding. Ook met het oog op de korte periode tussen aanvang van de opleiding en aanvang van

de stage, is vanaf het begin van de opleiding een focus op direct toepasbare kennis en praktijk gerichte onderdelen van belang. Daarnaast moet gezocht worden naar realistische en realiseerbare opdrachten ter verwerking van stage-ervaringen door de cursist.

- ▶ Het contact tussen de cursist, de stagebegeleider op school en de opleidingsdocent dient te worden verbeterd. Bij voorkeur gebeurt dit op basis van een contract, waarin de voorwaarden en invulling van de stage en de begeleiding zijn vastgelegd. Dit contract kent een aantal belangrijke elementen, waarvan de invulling wordt aangepast aan de betreffende cursist:
 - Gelegenheid tot gevarieerde ervaring, zoals werken in verschillende klassen, participeren in activiteiten op sectie- en schoolniveau.
 - Omvang: voldoende, maar niet belemmerend voor de opleiding.
 - Begeleiding door de school: door wie, wanneer, hoeveel tijd, waarover, overleg met de opleiding over activiteiten en vorderingen.
 - Afspraken over tussentijdse en eindbeoordelingsgesprekken.

- ▶ Ook als cursisten stage lopen in scholen die niet tot het vaste netwerk van de opleiding behoren, moet de opleiding alles in het werk stellen om tot een dergelijk contract of vergelijkbare afspraken te komen.
- ▶ De begeleiding van de stage door eigen docenten (coaches) dient een integraal onderdeel te zijn van het personeels- en opleidingsbeleid van scholen. De middelen voor begeleiding door coaches en de professionalisering van deze coaches dienen binnen scholen beschikbaar te zijn en benut te worden.
- ▶ Het ondersteunen van nieuwe, nog weinig ervaren collega's dient eveneens een integraal onderdeel te zijn van het beleid van scholen. Dit is enerzijds van belang voor het voorkomen van uitval na de opleiding en is anderzijds noodzakelijk voor een voortgaande professionalisering.
- ▶ Bij de follow-up na de opleiding moeten de scholen een beroep kunnen doen op de opleidingsinstituten. Steun aan beginnende leraren betreft bij voorkeur een gedifferentieerd aanbod aan nazorg en nascholing binnen en buiten de school, individueel en in groepsverband.



4 ► Zij-instroom in het beroep. Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001. Samenvatting¹)

TON KLEIN, JOS LUBBERMAN, RESEARCH VOOR BELEID

Doel van het onderzoek

In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft Research voor Beleid een onderzoek uitgevoerd naar het traject zij-instroom in het beroep. Doel van het onderzoek is een (longitudinale) evaluatie van het traject zij-instroom in het primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO). De evaluatie moet het proces rond de zij-instromer in beeld brengen. Om dat te bereiken zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Welke ervaringen zijn opgedaan in het eerste jaar van het traject zij-instroom?
2. Welke knelpunten hebben zich voorgedaan en welke oplossingen zijn daarvoor te vinden?

3. Wat is het effect van het Project Vijfkwartsmaat op het traject zij-instroom gelet op de gunstiger randvoorwaarden van dit project, de projectmatige manier van werken en de centrale sturing?

Dit rapport beschrijft de evaluatie van de eerste periode van het traject zij-instroom; globaal genomen is dat de periode vanaf 26 juli 2000 tot september 2001. Het onderzoek brengt met name de procesgang rond de zij-instromer in beeld. Daarbij is aandacht voor eventuele knelpunten die zich hebben voorgedaan en oplossingen die daarvoor gevonden zijn.

Het onderzoek is oorspronkelijk gepubliceerd als:

Klein, T., Lubberman, J. (januari 2002). *Zij-instroom in het beroep. Evaluatie van het eerste jaar: 2000-2001. Eindrapport*. Leiden: Research voor beleid.

Onderzoeksoopzet

De volgende activiteiten zijn ondernomen ter beantwoording van de onderzoeksvragen:

- Deskresearch
- Interviews met sleutelinformanten, waaronder de Inspectie van het Onderwijs, de bemiddelingsbureaus, het Stedelijke Aanpak Lerarentekort Onderwijs (SALTO)²), en het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)
- Interviews en gegevensverzameling onder lerarenopleidingen/assessmentcenters; aan hen is ondermeer een schriftelijke lijst voorgelegd om de aantallen assessments vast te stellen
- Interviews met 60 zij-instromers³), hun schoolleiders en collega's
- Interviews met scholen die geen gebruik maken van zij-instromers

Resultaten

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste resultaten (de parameters) van het onderzoek.

Tabel 4.1 Aantallen zij-instromers in het beroep PO en VO tot en met 1 juli 2001

	PO	(Totaal PO G4)	VO	Totaal
Assessmetaanvragen 2000/2001	655	(530)	132	787
Assessmetaanvragen 2000/2001	479 4)	(416)	59	538
Geschiedt	384	(329)	51	438
Afgewezen	85	(77)	8	93

Aantallen zij-instromers

In tabel 4.1 zijn de aantallen assessments en de uitslagen daarvan tot en met 1 juli 2001 weergegeven. Het betreft de aantallen, zoals de lerarenopleidingen ze aan ons hebben doorgegeven.

Noot: De indeling van de G4 is gebaseerd op de lerarenopleidingen in deze plaatsen. Het is niet gezegd dat de zij-instromer aan de slag is gegaan in de plaats van de opleiding.

Achtergrond zij-instromer

Zij-instromers variëren in leeftijd tussen de 23 en 54 jaar, waarvan de meesten jonger dan 40 jaar zijn. Ze

komen uit diverse werkvelden en de werkervaring varieert. In het PO hebben de zij-instromers gemiddeld 8,25 jaar werkervaring en in het VO gemiddeld 11,5 jaar. Velen hebben vaak al eerder overwogen de stap naar het onderwijs te maken.

Zij-instromers zijn sterk voor het onderwijs gemotiveerde en flexibele personen.

Keuze voor traject zij-instroom

Tweederde van de scholen geeft aan dat ze een zij-instromer aannam, doordat een vacature langdurig onvervuld bleef. Het in huis halen van mensen met een bepaalde maatschappelijke ervaring, of het steunen van het openbreken van de onderwijs-arbeidsmarkt met zij-instroom is nauwelijks een reden (beide één keer genoemd).

De redenen voor zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken zijn zeer divers (zie tabel B).

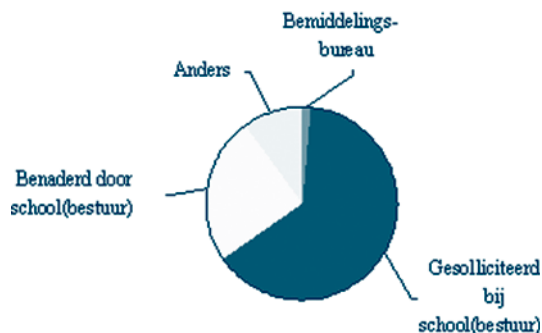
Hoe vinden school en zij-instromer elkaar?

Er zijn diverse manieren om als zij-instromer aan een baan te komen. Zo kunnen zij-instromers een bemiddelingsbureau inschakelen, maar kunnen ze ook zelf op een vacature reageren. Veelal solliciteren zij-instromers zelf bij de school om in aanmerking te komen voor een baan. Dit is ook te zien in figuur 4.3.

Tabel 4.2 Redenen voor zij-instromers om in het onderwijs te gaan werken.

	PO Aantal	VO Aantal	Totaal Aantal
Leuk met leerlingen te werken	16	1	17
Wilde altijd al in het onderwijs werken	11	3	14
Een nieuwe uitdaging nodig	9	5	14
Bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen	7	2	9
Uit onvrede met vorige werk	5	4	9
Om meer voldoening van het werk te krijgen	4	5	9
Via eigen kinderen in contact met onderwijs gekomen	5	0	5
Wil op latere leeftijd toch in het onderwijs werken	5	0	5
'Ideale' combinatie van leren en werken	4	1	5
Betere arbeidsvoorwaarden	2	2	4
Gunstige werktijden/vakanties	1	2	3
Bijdrage leveren aan oplossen lerarentekort	1	0	1
Na ziekte aan verandering toe	1	0	1
Na ontslag aan verandering toe	0	1	1
Anders	12	4	16
Niet beantwoord	1	0	1
Totaal	44	16	60

Zodra de zij-instromers een toezegging voor een baan hebben, kunnen ze een assessment ondergaan. De meeste lerarenopleidingen nemen namelijk alleen een assessment af, als de zij-instromer een school heeft die het assessment vergoedt.



Figuur 4.3 Wijze waarop de zij-instromer aan de baan is gekomen (n = 60)

Tripartite overeenkomst

Bij tweederde van de zij-instromers is een tripartite overeenkomst opgesteld. Van deze 40 overeenkomsten is bijna de helft opgesteld door het schoolbestuur in overleg met de twee andere partijen.

Aanstelling

Zij-instromers in het PO hebben een gemiddelde aanstelling van ruim 31,5 uur, waarbij de omvang varieert van 16 uur tot en met 40 uur. In het VO is de gemiddelde aanstellingsomvang iets lager, namelijk 24,5 uur. Hier varieert de omvang van 12 tot en met 40 uur. Vijf van de zestien geïnterviewde zij-instromers uit het VO hebben een aanstelling volgens artikel 33.3 van de Wet op het VO.

Als het gaat om salaris, weet de helft van de zij-instromers niet hoe ze zijn ingeschaald, of willen hier geen antwoord op geven. Van de 32 die hier wel antwoord op geven blijkt het zwaartepunt bij 26 zij-instromers nadrukkelijk in schaal 9 en 10 te liggen. Drie zij-instromers zeggen lager ingeschaald te zijn en eveneens drie hoger.

Acceptatie

Uit tabel 4.4 blijkt dat de collega's de zij-instromer accepteren.

Tabel 4.4 De zij-instromer is een volwaardig lid van het team ⁵⁾

	(Helemaal) oneens	Eens noch oneens	(Helemaal) eens	Totaal
Schoolleiders	5	5	49	59
Collega's	6	6	47	59
Zij-instromers	6	7	47	60

Noot: Mensen die geen antwoord hebben gegeven zijn buiten beschouwing gelaten.

Naast het gevoel geaccepteerd te zijn, is de zij-instromers ook gevraagd naar eventuele problemen in de acceptatie door collega's. Ruim een kwart van de zij-instromers geeft aan dat sommige collega's toch moeite hebben hen te accepteren.

Rapportcijfer

In tabel 4.5 is het oordeel van zij-instromers en collega's over het gehele traject zij-instroom opgenomen. De beoordeling komt uit op een (krappe) voldoende.

Tabel 4.5 Oordeel zij-instromers en collega's over het traject zij-instroom

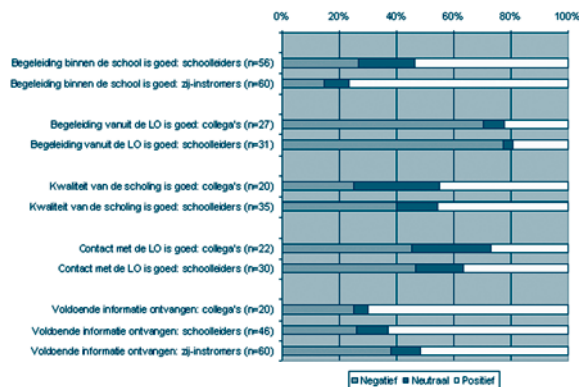
	PO	VO	Totaal
Zij-instromers	6.26	5.75	6.12
Collega's	5.61	5.67	5.63

Noot: De schaal waarop men kon scoren liep van 1 (zeer slecht) tot en met 10 (uitmuntend).

Mate van tevredenheid betrokkenen

In figuur 4.6 is de tevredenheid van de schoolleiders, collega's en zij-instromers over diverse onderdelen uit het traject weergegeven. Hieruit blijkt dat de geïnterviewden over het algemeen wel tevreden zijn. Alleen de begeleiding vanuit en het contact met de lerarenopleiding beoordelen de schoolleiders en collega's (behoorlijk) negatief.

Figuur 4.6 Mate van tevredenheid van schoolleiders, collega's en zij-instromers⁶⁾



Vijfkwartsmaat

Waarschijnlijk heeft het project Vijfkwartsmaat eraan bijgedragen dat schoolbesturen in de G4 sneller een zij-instromer in dienst nemen. Zonder de extra tegemoetkoming in de kosten door het ministerie in het schooljaar 2000-2001 was dit minder aantrekkelijk geweest. De doelstelling om 200 zij-instromers in het schooljaar 2000-2001 aan te stellen binnen de G4 lijkt niet gehaald. Volgens cijfers van de projectleiders uit de G4 zijn er 165 zij-instromers.

Aandachtspunten

Uit het onderzoek volgt de eigenlijke conclusie dat het traject zij-instroom geen echte knelpunten kent. Het traject kent wel enige aandachtspunten, namelijk:

- *De informatievoorziening is niet altijd eenduidig.*
In het onderzoek komt naar voren dat een één-duidige folder voor iedere afzonderlijke doelgroep (school, collega en zij-instromer) hier verbetering in kan brengen. Inmiddels zijn door het ministerie van OCenW op dit punt al stappen genomen.
- *VO-scholen stellen liever onbevoegden aan op basis van artikel 33.3 WVO dan een zij-instromer.*
Volgens diverse respondenten zou de inspectie strenger moeten optreden tegen deze scholen, door minder snel een ontheffing te verlenen. In juli heeft de inspectie deze maatregel ook genomen en via een brief aan de scholen bekend gemaakt.
- *Bemiddelingsbureaus spelen nog een kleine rol (ten tijde van het onderzoek).*
Inmiddels blijkt uit cijfers van het SBO dat de rol van de bemiddelingsbureaus is toegenomen.
- *Zij-instromers zijn niet direct inzetbaar.*
Tussen het aannemen van een zij-instromer door een school en de geschiktheidsverklaring van de kandidaat verstrijkt enige tijd. Dit kwam voorna-

melijk door de korte termijn waarop het traject zij-instroom van start is gegaan en de lerarenopleidingen daarop in moesten spelen. De onderzoekers verwachten dat dit de komende jaren zal verbeteren.

- ▶ *De kosten van een assessment zijn hoger dan een vergoeding.*
De 2.500 gulden die voor een assessment mag worden gevraagd is niet toereikend. De onderzoekers zijn van mening dat niet het ophogen van dit bedrag, maar een bundeling van de krachten van de diverse assessmentcenters de oplossing kan zijn. Hierdoor zijn meer assessments goedkoper af te nemen. Bovendien zijn nu gemakkelijker veldassessoren te vinden.
- ▶ *De subsidie dekt voor een school de kosten van een zij-instromer niet.*
Dit betreft de subsidie in het schooljaar 2000-2001. Inmiddels is een ruimere (ontschot)te subsidieregeling van kracht voor het schooljaar 2001-2002.
- ▶ *Omslag naar competentiegericht denken moeten sommige lerarenopleidingen nog maken.*
Via het Educatief Partnerschap is hier meer tijd en geld voor vrijgemaakt. De onderzoekers verwachten dat dit in de komende tijd haar

vruchten af zal werpen, waardoor meer lerarenopleidingen de omslag zullen maken.

- ▶ *Contacten tussen de school en lerarenopleiding over scholing en begeleiding van de zij-instromer zijn slecht.*
Een aantal zij-instromers was ten tijde van deze meting nog niet gestart met de opleiding. Voor de andere gevallen opperen enkele lerarenopleidingen dat over deze contacten afspraken kunnen worden gemaakt in de tripartiete overeenkomst. Als iemand de afspraken schendt zouden daar volgens hen sancties (bijvoorbeeld strafkorting) op kunnen staan.
- ▶ *De begeleiding van zij-instromers is niet altijd optimaal, met name vanuit de lerarenopleiding.*
Lerarenopleidingen opperen dat de tripartite overeenkomst, het scholen van begeleiders op de school zelf en het aanstellen van een boven schoolse coach deze begeleiding kunnen verbeteren.
- ▶ *Sommige collega's en scholen staan nog niet (geheel) open voor zij-instromers.*
Goede voorlichting en openheid over de vermeende hoge salarissen van zij-instromers achten de onderzoekers hierbij van belang.

- Scholen zien in zij-instromers geen indirecte oplossing voor vervangingsbanen.

De onderzoekers zijn van mening dat door een ervaren leerkracht vrij te maken voor vervanging en andere taken, zoals begeleiding, scholen met problemen in de vervangingssfeer een zij-instromer kunnen aantrekken. De zij-instromer kan dan de klas van de ervaren leerkracht overnemen.

- Onduidelijkheden omtrent wetgeving rond zij-instroom. Ook hier denken de onderzoekers dat voorlichting en éénduidige informatievoorziening veel onduidelijkheden weg kan nemen.