



Onderwijsregio Midden-Brabant

Samen voor het beste onderwijs

Kwalitatieve analyse

*Bij het onderzoek naar de kwaliteit en het rendement van het collectieve zij-
instroomtraject in de Onderwijsregio Midden-Brabant*

In deze bijlage zijn de verslagen te vinden van de gesprekken die zijn gevoerd met de volgende betrokkenen:

- 7 zij-instromers p. 5
- Betrokkenen vanuit besturen p. 8
- Duo-collega p. 14
- Instituutsopleider p. 16
- Externe expert zij-instroom binnen het primair onderwijs p. 18

Zij-instromers:

1. Zij-instromer met diploma 1

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke intrinsieke motivatie: voelde zich vanaf dag 1 juf en duidelijke keuze voor het onderwijs	Onduidelijkheid aan de start van het traject (wat wordt er precies van je verwacht) -> trage start
Relevante vooropleiding -> meer zelfvertrouwen	Leeruitkomsten ingewikkeld geformuleerd
Goede match tussen zij-instromer en school (werd rekening gehouden met voorkeur)	Zware werk-studie-privé balans. Grote druk op gezin en sociaal leven. Weinig ruimte om onder schooltijd aan studie te werken
Korte lijnen op de school waar de zij-instromer werkte	Geen duidelijke tijdslijn: missen koppeling tussen opleiding, rooster en leeruitkomsten -> loop ik op schema? Doe ik het goed? Rooster beter laten aansluiten op logische volgorde van inleveren van leeruitkomsten
Gevoel hebben van een volwaardige collega	Geen vaste begeleider vanuit opleidingsschool en bestuur. Begeleiding kwam pas op gang nadat de zij-instromer zelf aan de bel trok. Collega's waren niet altijd gemotiveerd om te begeleiden -> weinig monitoring van voortgang
Ruimte voor professionele groei en erkenning van eerdere ervaring -> werkt motiverend	Vanuit de opleiding veel theorie zenden, weinig verbinding met de (dagelijkse) praktijk
Toetsen op Fontys waren helder in wat verwacht werd	Geen mogelijkheid om onderdelen over te slaan ondanks relevante voorkennis
Mentoruren op Fontys met mogelijkheden tot sparren met medestudenten en tutoren	De zij-instromer miste een buddy, vooral in de beginfase. Had graag voorbeelden gezien: hoe pakken anderen het aan?
Realistisch beeld van zwaarte vooraf	

2. Zij-instromer met diploma 2

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke motivatie om in het onderwijs te werken	Soms vaag wat precies de bedoeling was en wat er van je verwacht werd
Vast moment met mentor om de voortgang te bespreken	Gebrek aan maatwerk: alles moest opnieuw gedaan worden en geen intakegesprek over voorkennis
Voelde zich een volwaardige collega	Onvoldoende duidelijkheid over leerdoelen: student en leraren moesten zelf uitzoeken wat verwacht werd
Betere balans door een dag thuis te werken aan portfolio opdrachten	Weinig differentiatie naar voorkennis en leerbehoeften (had graag verdiepende keuzelessen gehad)
Goede communicatie vanuit Fontys, docenten deden hun best	Geen tussentijdse bezoeken of voortgangsgesprekken vanuit de opleiding - > zou ook goed zijn als ze tussentijds ook nog eens komen, na een jaar ofzo. Op afspraak gewoon kijken hoe je na een jaar functioneert. Wat doe je in de klas en hoe gaat het? Stukje extra persoonlijke begeleiding waar je dan bijv. nog je vragen kan stellen tijdens dat moment halverwege de opleiding.
Sterke basis in omgang met leerlingen	Eerste jaar zwaar: veel lesgeven én portfolio opdrachten
Leerde vooral veel in de praktijk, veel feedback van collega's, collega's lieten de zij-instromer meekijken in hun klas	Opleiding was minder bepalend voor zijn ontwikkeling
	Opleiding sluit onvoldoende aan bij specifieke leerbehoeften van zij-instromers. Weinig ruimte om eigen leerroute te bepalen
	De opleiding was nog vrij nieuw: leraren lagen vaak niet op een lijn en moesten veel navragen.

3. Zij-instromer met diploma 3

Succesfactoren	Knelpunten
Goede selectie-instrumenten	Te weinig begeleiding vanuit bestuur en Fontys voor iemand die niet uit het onderwijs kwam. Extra begeleiding bij start zou helpen
Realistische kennismaking met het beroep	Leeruitkomsten vaak moeilijk omschreven
Goede, betrokken begeleiding door Lieke en Dick (Fontys): goed bereikbaar en persoonlijk contact	Vakdocenten minder bereikbaar, veel wisselingen in docenten
Sparringsmomenten met medestudenten	Sparren is niet structureel ingebed in het programma
Praktijkervaring leerde de zij-instromer het meeste	Canvas vaak onoverzichtelijk: onduidelijk waar werk ingeleverd moest worden
Plezier in voor de klas staan	Te weinig onderscheid tussen zij-instromers mét en zonder onderwijsachtergrond: behoeften verschillen vaak sterk
Goede afstemming met gezin vooraf: privéleven bleef stabiel	Aan het begin van de opleiding had de zij-instromer eerst meer willen leren over klassenmanagement en didactiek, om zo sterk en met vertrouwen te starten
	Wisseling van scholen maakte het lastig aarden
	Sommige docenten hadden hun leeruitkomst duidelijk in de opdracht gegoten en andere niet. Was niet echt een lijn in.

4. Zij-instromer nog in opleiding 1

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke intrinsieke motivatie	Voortraject erg intensief
Soepele overstap: geen grote negatieve ervaringen en relevante vooropleiding	Minder leuke ervaring tijdens voortraject: ze komen vanuit Fontys 1,5 uur naar een les van je kijken. Na 1,5 precies stoppen ze dan. Zij-instromer zat midden in dictee en moest toen stoppen, was erg onrustig ook voor de kinderen.
Veel leren van werken in de praktijk	Lessen vanuit Fontys verschillen en liggen niet op een lijn: sommige docenten geven info die je direct toe kan passen in de klas en de ander geeft info die je zo uit het boek had kunnen lezen -> zonde van tijd
Fijne begeleiding vanuit begeleider, duo-docent en bovenschool begeleider op school. Die had al eerder een zij-instromer begeleid, dus ervaring	Er wordt te weinig tot geen rekening gehouden met SBO. Zij-instromer kreeg feedback terug op LU, die eigenlijk niet toepasbaar was omdat ze daar op het SBO niet mee werken
Werk-studie-prive balans is goed te combineren. Geen kinderen dus goed te doen.	Er wordt feedback gegeven over dingen die ze niet aangeboden krijgen op de opleiding. Hoe moeten ze dat dan doen of leren?
Werd al snel gezien als volwaardige collega	Fontys zou andere dingen moeten verwachten van SBO dan van iemand die op regulier onderwijs zit. Of iig feedback geven op een andere manier die beter aansluit bij SBO en LU's aanbieden die aansluiten bij SBO
De zij-instromer voelt dat hij/zij gegroeid is omdat de leeruitkomsten goed gaan	Sommige dingen zijn soms niet echt meer relevant. Als je leeruitkomsten van rekenen heb afgerond, dan heb je niks meer aan de lessen. Focus ligt ergens anders op, en dat wordt dan op dat moment niet aangeboden: Globale planning van de leeruitkomsten, die aansluiten bij het rooster -> zou fijn zijn
	Mist dat je soms even kan sparren met tutor, er moet ruimte zijn. Vast mentorgesprek om de zoveel weken zou fijn zijn: waar sta je nu en waar wil je heen
	LU te moeilijk omschreven
	Er wordt te weinig gekeken naar waar echt de behoefte aan is. Van tevoren inventariseren en lessen daarop aanpassen

5. Zij-instromer nog in opleiding 2

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke intrinsieke motivatie	Leeruitkomsten vaag -> kreeg je feedback die voorkomen had kunnen worden als het duidelijker was
Veel begeleiding vanuit Fontys, ze staan altijd open om je te helpen.	Weinig communicatie over wat er verwacht werd tijdens de twee gesprekken bij de sollicitaties en wat ze eventueel zouden moeten voorbereiden
Begeleiding vanuit bestuur en duo-docenten (er is van tevoren goed gekeken of de duo-docent aan bepaalde eisen voldeed, zodat de zij-instromer echt wat aan diegene had)	Werklast is aan het einde veel hoger, omdat de zij-instromer eerst wilde aarden en daarna (tweede jaar) de leeruitkomsten ging doen
Positieve feedback van collega's	Wat geleerd werd op de opleiding was soms niet direct toepasbaar in de klas
Goed weten waar je aan begint. Tip: Eis: weet goed wat je gaat doen en wat de uitdagingen erbij zijn. Hier kan in het voortraject meer aan gedaan worden. Voor je sollicitatie al. Verdiep je echt (dat zou een eis moeten zijn) zodat je weet waar je aan begint. Ga in gesprek met oud zij-instromer. Weet echt goed waar je aan begint zodat ze het redden in het traject en dat ze het niet onderschatten	Inhoudelijke vakken werden al aan het begin gegeven, terwijl je eerst dingen zou moeten leren over didactiek of klassenmanagement. Het rooster sloot niet aan bij waar de zij-instromer mee bezig was in de klas/tijdens het leerproces (bijv. zo was er een rekencyclus terwijl de zij-instromer nog niet met die leeruitkomst bezig was. Dan volgde je de lessen maar deed er vervolgens nog niks mee omdat de zij-instromer niet met die leeruitkomsten bezig was. Je maakt je eigen traject en dat is voor iedereen verschillend. Het rooster staat voor iedereen vast
Inzetten van oud-zij-instromers, die huidige zij-instromers zouden kunnen helpen	Weinig sturing vanuit Fontys: Vanuit Fontys deadlines opstellen en daaraan vakken koppelen en leeruitkomsten ook. Wel wat schoolser en meer structuur. <i>Work load</i> had zo meer verdeeld kunnen worden.
Werd gezien als volwaardige collega	Geen schoolcoach: gemis aan iemand die meekeek met leeruitkomsten en ontwikkeling

6. Zij-instromer gestopt

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke intrinsieke motivatie	Gebrek aan maatwerk
Iedereen van Fontys goed bereikbaar en goede communicatie	Docenten waren vaak niet op de hoogte waar werk ingeleverd moest worden
Bestuur toonde grote betrokkenheid tijdens tijdelijke onderbreking en checkte vaak in	Weinig rekening gehouden met draagkracht zij-instromer: werd geplaatst in een zeer zware klas zonder goede afstemming
Werd gewaardeerd als volwaardige collega	Werkdruk lag door combinatie met prive en sport erg hoog
Doorzettingsvermogen	Te weinig structuur bij leeruitkomsten: idee om leeruitkomsten te koppelen aan fases in het schooljaar (bijv. Gouden Weken) met duidelijke deadlines. Of bijv. eerst 1 t/m 5 voor week X en dan door.
Eerdere ervaring als gymdocent	Leeruitkomsten te moeilijk beschreven, onduidelijk wat precies werd verwacht, zelfs na feedback
Geen gezin -> ruimte om te investeren	Mist flexibiliteit om te switchen van Tilburg naar Eindhoven na ingrijpende prive situatie
Voldoende ruimte voor ontwikkeling	Niet duidelijk bij wie ze moesten zijn voor welke vraag
	Werd bij een duo-docent geplaatst die niet echt geordend was en moest veel zelf uitvogelen. Waarom werd hier van te voren niet op gelet?

7. Zij-instromer nog bezig 3

Succesfactoren	Knelpunten
Sterke intrinsieke motivatie	Communicatie tijdens sollicitatiefase: aan het begin lieten ze niks weten, daarom ging de zij-instromer zelf maar bellen. Toen pas werd gecommuniceerd dat niet iedereen geplaatst kon worden -> zorgde voor heel veel onzekerheid. Mensen zeggen hun baan al op Tip: laat besturen inschatten waar iedereen bij past, zodat mensen niet strategisch gaan kiezen om toch maar aangenomen te worden. Bijv. niet voor Xpect kiezen omdat veel daar waarschijnlijk al voor kiezen. Meer communiceren
Bepaalde situaties of moeilijkheden op school kunnen bij Fontys besproken worden	Bijeenkomsten Fontys blijven lastig hangen na een lange werkdag
Begeleiding is super! Vanuit school waar zij-instromer werkt	Veel zenden vanuit Fontys en weinig koppeling met de praktijk. Dat mag je dan zelf uitzoeken.
Voldoende tijd en ruimte om zichzelf verder te ontwikkelen	Er wordt te weinig gedaan aan groepsvorming. Er was geen spelvorm of iets dergelijk om mensen te leren kennen, drempel ligt nu hoog om contact te zoeken om ervaringen uit te wisselen. 1 avond had daar wel aan toegewijd kunnen worden
Voelde zich gelijk een volwaardige collega	Zou graag gekoppeld willen worden aan een tweedejaars of afgestudeerde student voor het uitwisselen van ervaringen, gebeurt nu nog niet.
	Zou graag intervisie groepen willen met zij-instromers binnen hetzelfde bestuur, niet om onderwijs te bespreken maar echt de voortgang en hoe je bepaalde dingen doet
	Intensief om werk-prive-studie in balans te houden

Dus:

Wat werkt goed?

1. Sterke intrinsieke motivatie
2. Goede begeleiding op school = doorslaggevend
3. Zich gezien voelen als volwaardige collega
4. Leren in de praktijk als belangrijkste bron van ontwikkeling
5. Voldoende ruimte voor ontwikkeling

Knelpunten die vaak terugkomen

1. Vage leeruitkomsten: onduidelijk wat precies verwacht wordt
2. Te weinig maatwerk voor eerder verworven competenties
3. Begeleiding is te reactief (niet structureel georganiseerd)
4. Opleiding sluit onvoldoende aan bij de ontwikkelfase van startende leraren
5. Te weinig structuur: vaste coach/mentor, vaste incheckmomenten en geen planning voor leeruitkomsten

De kwaliteit van het zij-instroomtraject is momenteel ongelijk verdeeld. Of iemand het traject succesvol doorloopt, hangt sterk af van:

- de school waar hij/zij terechtkomt,
- de toevallige kwaliteit van begeleiding,
- en de persoonlijke draagkracht van de zij-instromer.

Betrokkenen vanuit besturen

1. Voortraject (oriëntatie, werving en selectie)

Wat gaat er goed?

- Er is veel betrokkenheid van besturen bij werving en selectie; rollen zijn vaak duidelijk verdeeld (HR, coördinatoren, coaches).
- Oriëntatiebijeenkomsten vanuit de onderwijsregio worden als steeds sterker ervaren:
 - o Betere uitleg over salaris, werktijden en verwachtingen
 - o Realistischer beeld van het onderwijs
- Samenwerking tussen besturen wordt positief gezien: kandidaten merken hierdoor dat besturen geen concurrenten zijn maar samenwerken

Knelpunten

- Onrealistische verwachtingen bij kandidaten:
 - o Campagnes over tekorten wekken de indruk dat iedereen welkom is, terwijl kwaliteit en begeleidingscapaciteit grenzen stellen. Tekort is hier nog niet zo groot als bijvoorbeeld in de randstad.
- Teleurstelling bij afwijzing is groot, vooral na een lang oriëntatietraject.
- Timing is lastig: mensen die zich laat aanmelden (december–mei) moeten vaak een jaar wachten.
- Communicatie is versnipperd:
 - o Kandidaten weten soms niet waar ze betrouwbare info kunnen vinden
 - o Deadlines en procedures zijn niet altijd helder
- Oriëntatie wordt soms “een wedstrijd”: hoe meer je doet, hoe groter de kans. Terwijl dat niet zo is.

Verbeterpunten

- Meer sturing in het voortraject:
 - o Duidelijker wat wel en niet van je verwacht wordt tijdens het voortraject
 - o Tussentijdse check na 2–3 maanden: is er voldoende potentie? En niet pas na een half jaar
- Werving en selectie spreiden over een langere periode in plaats van alles in één maand. Vacatures eerder openzetten en sollicitaties eerder houden.
- Verwachtingsmanagement moet beter.
- Differentiatie in oriëntatie:
 - o Mensen in verschillende fases (beginnend vs. al gericht) anders benaderen op de oriëntatieavond. Maak dan twee groepen (op basis van fase) en stuur ze dan een bepaalde richting uit. Promotie per bestuur voelde niet zo lekker. Bijv. een groep gaat naar de presentatie over verschillende scholen, als eerste info en de andere groep gaat bijv. naar meer informatie over de verschillende

besturen (die al wat verder zijn). Vanuit het bestuur weet je dan ook met welke doelgroep je praat. Inspelen op de verschillende behoeftes.

- Bij afwijzing: altijd een goed toelichtend gesprek en alternatieve routes aanbieden (bijv. deeltijd pabo). Hoe kan de teleurstelling verminderd worden?
- Betere communicatie vanuit de Onderwijsregio:
 - o Hoe bereid je je voor op het zij-instroomtraject
 - o 1x per jaar staat de vacature open
 - o Ga oriënteren maar het is geen wedstrijd
 - o Denk na over: hoe bereik je de juiste groep mensen?
 - o Eis aan de brief opstellen: vertel hierin hoeveel je georiënteerd hebt. Zo kan er eerst een brievenselectie gehouden worden. Communiceer duidelijk wat je verwacht in deze brief
 - o Vindbaarheid van het zij-instroomtraject te lastig. Hoe weten ze mensen wijzerinhetonderwijs of T-Primair te vinden?
 - o Eén centrale plek voor alle informatie over zij-instroom
 - o Duidelijke aanmelddeadline, zodat mensen die niet hoeven te missen
 - o In de eerste gesprekken gaat nu veel tijd verloren aan basisinformatie (zoals salaris en uren). Dit kan efficiënter door kandidaten vooraf te informeren, bijvoorbeeld via een informatiemail, telefoontje of korte video. Zo hebben alle kandidaten dezelfde basiskennis en kan het gesprek meer gericht zijn op motivatie en geschiktheid.
- Betere communicatie vooraf van Fontys:
 - o Betere communicatie vanuit Fontys vooraf kan de start versoepelen. Door zij-instromers vóór maart al te informeren over wat ze kunnen voorbereiden, bijvoorbeeld via een welkomstmail, worden verwachtingen beter gemanaged en beginnen zij met meer rust en duidelijkheid aan de opleiding.
- Bij sommige zij-instromers is collectief niet nodig, die weten al duidelijk wat ze willen. Doe dat dan niet, dan is er meer ruimte voor de rest van de sollicitanten.
- Regelen van speeddates voor zij-instromers die geen voorkeur hebben voor een bestuur: eerlijkere matching
- Twee besturen opgeven als voorkeur (in plaats van een), verlaagt de druk op één bestuur. Daarnaast sluit het beter aan bij het collectieve karakter: stimuleer kandidaten om breder te kijken.
- Vraag tijdens de gesprekken ook: Als dit het niet wordt, wat is dan je plan? Zo denkt iemand ook na over een alternatief.
- Stimuleren zij-instromers breed te oriënteren: op verschillende scholen bij verschillende besturen
- Maak oriënteren een voorwaarde: kijk bij verschillende scholen en besturen voordat je op gesprek komt.

2. De opleiding (Fontys)

Wat gaat er goed?

- De opleiding is inhoudelijk verbeterd:
 - o Minder leeruitkomsten
 - o Duidelijkere taal dan voorheen
- Veel zij-instromers leren enorm veel op de werkvloer
- Begeleiders Fontys goed bereikbaar

Knelpunten

- Grootste probleem: onduidelijkheid over leeruitkomsten
 - o Zij-instromers weten vaak niet wat precies verwacht wordt
 - o Ze zijn veel tijd kwijt aan “uitzoeken wat de bedoeling is” in plaats van leren
- Te veel schrijfwerk en bewijsdruk:
 - o Alles moet op papier
 - o Weinig duidelijkheid over alternatieven
- Weinig afstemming met de praktijk
 - o Fontys wordt ervaren als te weinig op de werkvloer
- Weinig sturing in de planning:
 - o Studenten weten niet wanneer ze leeruitkomsten logisch kunnen doen
 - o Daardoor ontstaat er vooral in jaar 2 veel stress
- In het speciaal basisonderwijs sluit de opleiding niet altijd goed aan bij de praktijk

Verbeterpunten

- Concretisering van leeruitkomsten
 - o Minder vaag en wollig. Ga naar basis: goed leren lesgeven, wat houdt dat in?
 - o Meer “dit kun je doen, zo kun je het aantonen”
 - o Onduidelijkheid houdt zij-instromers in de wachtstand, zonde van de tijd.
- Duidelijke tijdlijn of voorbeeldplanning
 - o Wanneer werk je aan welke leeruitkomsten: wat kun je in de eerste fase al doen voordat je de hele leeruitkomst al oplevert. Bijv. iets in de klas doen of filmen, wat je dan later terug kan halen. Als ze dan in jaar twee met de leeruitkomsten gaan beginnen, dat ze dan video's of schriftelijke dingen uit jaar een terug kunnen halen zodat het niet allemaal opnieuw hoeft. Geef hierin advies (vanuit Fontys)
 - o Gekoppeld aan thema's in het schooljaar
- Meer aanwezigheid van Fontys op scholen
 - o Beter zicht op hoe het echt gaat in de klas
- Meer duidelijkheid over
 - o Wanneer schriftelijk bewijs nodig is
 - o Wanneer andere vormen (bijv. video of geluidsopname) ook mogen

3. Begeleiding

Huidige situatie

- Begeleiding is vaak meervoudig georganiseerd:
 - o Werkplekbegeleider op school
 - o Soms een bovenschoolse coach
 - o Tutor vanuit Fontys
- Vindt voornamelijk plaats op de scholen

Wat werkt er goed?

- Persoonlijke begeleiding en betrokkenheid wordt enorm gewaardeerd
- Koppelen van ervaren en minder ervaren zij-instromers helpt: peer support werkt laagdrempelig (gebeurt nog niet overal, wel bij enkele besturen)

Knelpunten

- Begeleiding is niet overal gelijk:
 - o Hangt sterk af van school en beschikbare capaciteit
- Niet altijd wordt vooraf goed gekeken of een school stabiel genoeg is en voldoende begeleiding kan bieden
- Gebrek aan structureel overzicht: wie houdt er zicht op de voortgang als het druk wordt?

Verbeterpunten

- Waar mogelijk een centrale begeleidersrol per bestuur (of regio?)
 - o Zo houdt er iemand overzicht, bewaakt de voortgang en kan tijdig bijsturen
- Zorgvuldiger matchen van zij-instromers aan scholen: niet alleen op basis van behoefte, maar ook op kwaliteit van begeleiding
- Meer structurele intervisie en contactmomenten
- Niet alleen binnen bepaalde besturen, maar overal: koppelen van ervaren en minder ervaren zij-instromers

Duo-docent

Rol en start van de begeleiding

De duo-docent begeleidde voor de derde keer een zij-instromer en werd hiervoor benaderd op basis van eerdere ervaring als rekenspecialist en in het begeleiden van leraren. De verwachtingen over de rol als duo-docent waren vooraf beperkt duidelijk. Vanuit Fontys vond één voorlichtingsbijeenkomst plaats, maar verdere concrete informatie over taken en verantwoordelijkheden ontbrak. De duo-docent gaf aan de begeleidingsrol grotendeels zelf te hebben ingevuld, voortbouwend op eerdere ervaring.

Begeleiding in de praktijk

De begeleiding vond intensief en structureel plaats, met minimaal twee tot drie contactmomenten per week. Voorafgaand aan lessen werd ingecheckt en na afloop vond regelmatig een nabespreking plaats. Feedback werd niet alleen tijdens vaste momenten besproken, maar ook tussendoor via telefonisch of digitaal contact. De duo-docent hanteerde hierbij een open en directe benadering, waarbij zowel positieve als kritische feedback werd gegeven. Er werd bewust geïnvesteerd in de begeleidingsrelatie en in het voeren van het gesprek over professionele ontwikkeling.

Volgens de duo-docent had de zij-instromer vooral behoefte aan ondersteuning bij het overzien van het grotere geheel: niet denken in losse lessen, maar werken vanuit leerdoelen en langere plannings. Samen werden plannings opgesteld en werd inzicht gegeven in de manier waarop lessen over een langere periode voorbereid kunnen worden.

Samenwerking en ondersteuning

De samenwerking met Fontys en het bestuur werd als beperkt ervaren. Er vond maar een gezamenlijke bijeenkomst plaats aan het begin van het traject, waarna nauwelijks sprake was van verdere afstemming of begeleiding. De duo-docent ontving geen structurele ondersteuning vanuit de opleiding of het bestuur. Ook vanuit de schoolleiding vonden geen periodieke gesprekken plaats over de voortgang van de begeleiding.

De samenwerking met de zij-instromer werd als positief omschreven. Er was sprake van open communicatie en wederzijds vertrouwen. Hoewel de relatie als relatief gelijkwaardig werd ervaren, bleef de duo-docent duidelijk in de rol van begeleider. Op de dubbeldraaidag werd in principe geen andere groep gedraaid, zodat deze dag primair gericht bleef op de begeleiding van de zij-instromer.

Passendheid van de opleiding

De opleiding sluit volgens de duo-docent niet altijd goed aan bij de specifieke praktijkcontext van de zij-instromer, met name wanneer sprake is van werken in het speciaal basisonderwijs (SBO). In leeruitkomsten en feedback wordt hier onvoldoende rekening mee gehouden, waardoor opdrachten soms beperkt toepasbaar zijn in de praktijk. Daarnaast werd

aangegeven dat didactiek relatief weinig aandacht krijgt binnen de opleiding, terwijl hier juist veel behoefte aan bestaat bij beginnende leraren.

Tegelijkertijd werden bepaalde onderdelen van de opleiding wel als passend ervaren, met name de nadruk op reflectie op het eigen handelen.

Verbeterpunten in het traject

De duo-docent benoemt meerdere verbeterpunten voor het zij-instroomtraject:

- Meer aandacht voor verschillende schoolcontexten, zoals SBO-scholen, en meer maatwerk in leeruitkomsten.
- Meer focus op didactische vaardigheden naast pedagogische ontwikkeling.
- Structurele afstemming tussen zij-instromer, duo-docent, schoolleiding en bestuur over voortgang en ondersteuning.
- Meer duidelijkheid over verantwoordelijkheden: wie neemt het initiatief tot voortgangsgesprekken en wie fungeert als aanspreekpunt vanuit het bestuur?
- Betere voorbereiding en ondersteuning van duo-docenten vanuit opleiding en bestuur, met expliciete afspraken over rol, verwachtingen en begeleiding.

Volgens de duo-docent vervult de begeleiding in de school een cruciale rol binnen het traject, maar ontbreekt momenteel een overkoepelend zicht op de kwaliteit en inhoud van deze begeleiding. Hier ligt volgens de duo-docent ruimte voor verdere verbetering en professionalisering van het zij-instroomtraject.

Instituutsopleider Fontys

Het meest uitdagende voor cursisten is volgens een instituutsopleider van Fontys:

1. Balans opleiding/werk/privé. 90% geeft aan dat het heel zwaar is
2. Aansluiting tussen werkveld en opleiding/curriculum. Dat wat op opleiding geleerd wordt is moeilijk in te passen in werk, of op werk veel tijd bezig met administratie, dat heb je niet in opleiding. Het ligt ook aan diversiteit van onderwijs. Dit is bijvoorbeeld ook een punt bij SBO. Wordt meegenomen in voortgangsgesprekken
3. Werken met Canvas, niet toegankelijk genoeg.

Evaluaties onder studenten

NB: deze is vrij positief ingevuld, eerstejaars zijn positiever dan tweedejaars

Wat gaat er goed?

- De communicatie vanuit de opleiding is toereikend
- De digitale leeromgeving Canvas is ondersteunend voor het leerproces
- Zij-instromers ervaren plezier in hun werk
- Zij-instromers hebben het idee dat ze op hun werkplek daadwerkelijk bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van de kinderen in de groep
- Werkplekbegeleiders dragen bij aan een positieve en stimulerende sfeer in mijn werkomgeving
- Tutoren dragen bij aan een positieve en stimulerende sfeer tijdens de PLG-bijeenkomsten op de opleiding
- Zij-instromers voelen zich competent op hun werkplek
- Zij-instromers voelen zich erkend en gewaardeerd door hun collega's op hun werkplek
- Zij-instromers zien voldoende uitdagingen om zich verder te professionaliseren in hun werk
- Zij-instromers voelen zich erkend en gewaardeerd door de tutor
- De ontvangen feedback van vakdocenten stimuleert me bij verdere verdieping van het leerproces
- Zij-instromers voelen voldoende ruimte voor ontwikkeling op de werkplek
- Begeleiding op de werkplek volstaat
- De PLG-bijeenkomsten zijn (direct en/of indirect) betekenisvol voor het leerproces
- Zij-instromers voelen zich door hun tutor ondersteund in het leerproces
- Ervaren vertrouwen met hun contact met tutor/direct leidinggevende
- Erkenning en waardering van cursisten op de werkplek en opleiding
- Balans autonomie en ondersteuning op zowel werkplek als opleiding
- Opleidingstraject voldoet aan verwachtingen
- Groot vertrouwen dat opleidingstraject succesvol wordt afgerond

Wat kan er beter?

- Het lukt me om een goede balans te vinden tussen werk en opleiding (in tweede jaar 10 v/d 12 is het niet eens)
- Een evenwichtige balans te vinden tussen opleiding en werk enerzijds en privé anderzijds
- Iedereen geeft aan dat de opleiding precies zo zwaar is als verwacht, of als zwaarder dan verwacht (niemand minder zwaar). Oorzaak zou de opleiding, het werk en/of thuissituatie zijn
- De informatie met betrekking tot het rooster
- Afstemming over het leerproces tussen opleiding en werkplek
- Het relateren van leeruitkomsten aan het dagelijkse werk en andersom
- Leeruitkomsten (in relatie tot aanbod en dagelijks werk)
- Organisatie communicatie leeromgeving

Externe expert op het gebied van zij-instroom binnen het primair onderwijs

- Goede begeleiding is cruciaal
- Rendement: van degenen die GO krijgen haalt 80-90% geschiktheidsonderzoek. Streven naar 80% rendement geschikheidsfase en 98% rendement opleiding. Er wordt dus in het voortraject ECHT goed gekeken wie ze doorlaten naar de opleiding.
- Na 6-8 weken eerste Go/No Go-moment. Deelnemers dan als onderwijsondersteuner op school (3-4 dagen), doen daarnaast bij opleiding Level Up (7 bijeenkomsten: inhoudelijke bijeenkomsten van de pabo: didactiek en pedagogisch) en nog 3 bijeenkomsten van Echt onderwijs (voorbereiding reken/wiskundetoets, intervisie).
- Maken gebruik van 360 graden feedback op zowel de leraar competenties als de persoonlijkheidskenmerken waar dan een ontwikkelprofiel uit voortkomt.
- GO/No GO criteria: on boarding gesprek met schoolopleider en directeur erbij, ook lesopname met nabespreking, bevindingen school. Eerlijk durven zijn als beroep of traject niet passend is!
- Geschikheidsfase in dienst van ECHT Onderwijs, daarna in dienst bestuur
- ZiB oorspronkelijk meteen alleen voor groep, vanuit Echt Onderwijs streven om zelfstandigheid langzaam op te bouwen:
 - o Voortraject: 1,5-2,5 uur alleen voor groep
 - o 1^e halfjaar jaar 1: 1 dag
 - o 2^e halfjaar jaar 1: 2 dagen
 - o 2^e jaar: 3 dagen
- Sommige besturen betalen bovenschools ZiB
- Echt Onderwijs wordt ingehuurd door besturen. Kan alleen voor werving en selectie en geschikheidsfase en/of 1e en/of 2e jaar opleiding. Tijdens opleiding zelf kleinere rol. Tripartiete gesprekken, vooral gericht op persoonlijke ontwikkeling deelnemer
- Goede begeleiding cruciaal voor succesvol doorlopen traject. Echt Onderwijs denkt mee, faciliteert studenten
- 2 startmomenten opleiding per jaar (februari en september), 10-30 deelnemers