

Op maat!

Evaluatief onderzoek naar de uitwerking van de opbrengsten van de “doorbraaksessies”; onderzocht is hoe deze uitwerking door deelnemers en een aantal andere stakeholders van de zij-instroomopleidingen van NCOI is ervaren en wordt gewaardeerd.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	8
2. Aanpak onderzoek	9
2.1 Onderzoeksvragen	9
2.2 Onderzoeksactiviteiten	9
2.3 Reikwijdte onderzoek	11
3. Zij-instromers en doorbraakmethode	12
3.1 Lerarenopleiding voor zij-instromers	12
3.2 Doorbraakmethode	14
3.3 Opleiding NCOI	15
4. Ervaringen en waardering studenten	16
4.1 Oriëntatie	16
4.2 geschiktheidsonderzoek	18
4.3 Maatwerk onderwijsprogramma	19
4.4 Begeleiding	20
4.5 Financiën	21
4.6 Algemeen oordeel	22
5. Beleving werk en studie	23
5.1 Beleving werk en lesgeven	23
5.2 Bevlogenheid studenten	24
5.3 Taakeisen en energiebronnen	26
6. Conclusie en beschouwing	28
6.1 Conclusies	28
6.2 Beschouwing	29
Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen	31
Bijlage 2 Vragenlijst	32
Bijlage 3 Overzicht deelnemers interviews	43

Samenvatting

Functie zij-instromers

Zij-instromers leveren een belangrijke bijdrage aan het wegwerken van tekorten op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van onder andere de onderwijsinspectie^[9], van Vroonhoven^[13], Centerdata/MOOZ^[5] en Regioplan/ECBO^[10] blijkt dat zij-instromers:

- zeer bevlogen en betrokken zijn;
- ervaring uit andere sectoren en hun netwerk meebrengen naar het onderwijs;
- weinig uitvallen;
- heel tevreden zijn met hun werk;
- een goede positie op de arbeidsmarkt hebben (zie afbeelding hieronder);
- bijdragen aan een positieve leercultuur.

	Opleiding leraar basisonderwijs			Opleiding leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar
Werkzame beroepsbevolking	98,8%	97,9%	96,6% *	98,4%	98,2%	97,8%
<i>waarvan als leraar/docent</i>	90,3%	90,6%	85,6% *	90,1%	80,3% ***	86,5% **
Vaste aanstelling	57,6%	47,4% ***	54,3%	72,4%	47,4% ***	71,5%
Uurloon (gem.)	17,23	13,87 ***	15,85 ***	21,53	16,51 ***	20,37 ***

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

mate van succes van de arbeidsmarktintrede (bron: Regioplan, ecbo)

Lerarenopleiding voor zij-instromers

In september 2021 is NCOI gestart met de tweejarige lerarenopleiding voor zij-instromers. Zowel opleidingen als bijbehorend geschiktheidsonderzoek (assessment) mogen alleen worden uitgevoerd door een instelling voor hoger onderwijs die daarvoor is erkend door de minister. Alle bekostigde instellingen en het NCOI zijn erkend.

De reguliere lerarenopleidingen en Pabo worden – net als alle opleidingen in het hoger onderwijs – eens in de zes jaar geaccrediteerd door de NVAO. De wetgeving rondom zij-instroom heeft niet voorzien in een accreditatie door de NVAO. De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op Zij-instroom in het Beroep. Behalve door instellingstoezicht doet de inspectie dat door geregeld stelselonderzoeken uit te voeren.

Doorbraakmethode

In de opleidingen bij NCOI is in het ontwerp veel geadresseerd van wat vanuit verschillende experts is aangegeven als wenselijk en ook noodzakelijk voor het verbeteren van de overstap naar het onderwijs. Belangrijkste bron hiervoor was het rapport ‘Samen sterk voor elk kind’ van Merel van Vroonhoven^[13], maar ook de rapporten van de onderwijsinspectie over noodzakelijke verbeteringen voor de zij-instroomtrajecten zijn ter harte genomen.

Daarnaast heeft NCOI samen met het werkveld, de buitenboordmotor^[3] en de kennis vanuit CAOP in mei 2022 een aantal doorbraaksessies^[1] georganiseerd met als doel in kaart te brengen welke bestaande belemmeringen voor zij-instromers in het onderwijs moeten worden weggenomen. Volgens het gehanteerde model van de buitenboordmotor hebben de belemmeringen betrekking op de oriëntatie/toelating (moet efficiënter en effectiever), het programma (individueel programmeerbaar, betere aansluiting op de praktijk), de financiën (moet aantrekkelijker), de instroom (flexibel) en de werving, inductie & begeleiding. Op basis van de doorbraaksessies werd geconcludeerd dat bij de opleiding van NCOI al drie van de vijf noodzakelijke doorbraken waren gerealiseerd. Deze drie “doorbraken” staan in het onderzoek centraal.

Evaluatieonderzoek CAOP

CAOP heeft een evaluatief onderzoek uitgevoerd naar de toepassing en uitwerking van de al gerealiseerde doorbraken. Daarnaast is ook gekeken naar de ervaringen van zij-instromers op hun werk en is gemeten hoe bevlogen ze zich voelen. De doelgroep is de eerste lichting studenten die de opleiding volgt of onlangs heeft afgerond¹. Het onderzoek bestond uit uitgebreide online vragenlijst (zie bijlage 2) en een aantal interviews met studenten, docenten en een vertegenwoordiger van een school (zie bijlage 3). De opbrengsten zijn verrijkt met informatie uit relevante onderzoeksrapporten en openbare data (zie bijlage 1). De vragenlijst is ingevuld door iets meer dan de helft van de studenten.

Motieven voor start opleiding

De meeste studenten hebben meerdere motieven om te starten met een lerarenopleiding. Het vaakst genoemd zijn motieven die te maken hebben met een roeping en de behoefte aan meer plezier in het werk. Voor een aantal studenten was de eis of wens van de werkgever om een bevoegdheid de aanleiding om met de studie te beginnen. Vrijwel alle studenten overwogen ook andere aanbieders, maar kozen uiteindelijk voor het NCOI. De mogelijkheid om flexibel in te stromen is een belangrijk argument om te kiezen voor NCOI. Andere belangrijke redenen zijn het werken met leeruitkomsten en de autonomie tijdens de opleiding.

Geschiktheidsonderzoek

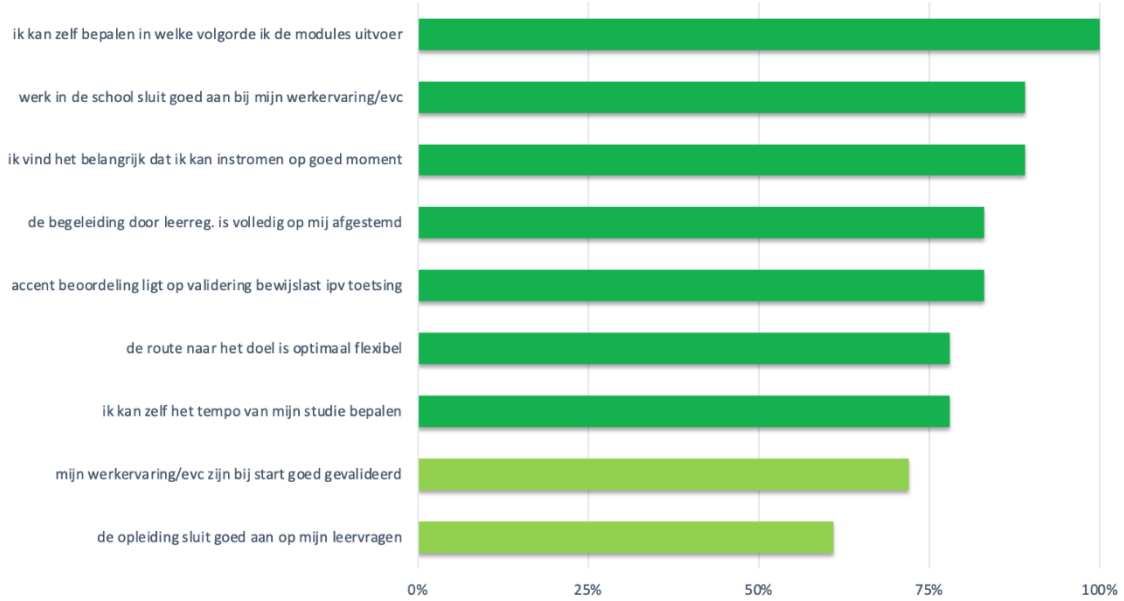
Het geschiktheidsonderzoek (GO) vormt de afsluiting van de oriëntatiefase. Uit onderzoek dat de onderwijsinspectie naar zij-instroom uitvoerde⁹¹ bleek dat bij de meeste opleidingen het proces meestal goed op orde is, maar soms niet voldoende (concreet) rekening is gehouden met EVC en de opbrengsten van het GO nog onvoldoende worden benut bij het bepalen van de scholing en begeleiding. Een belangrijk bezwaar van de inspectie is dat de criteria van het GO niet duidelijk zijn en niet goed worden gecommuniceerd. Daarnaast is vaak niet helder gedefinieerd wat het label 'geschikt' precies inhoudt.

Uit ons onderzoek blijkt dat van de eerste lichting studenten bij NCOI de meeste studenten tevreden zijn over de deskundigheid van de assessoren, de mate waarin rekening werd gehouden met de EVC en de duur van het GO. Een krappe meerderheid vindt dat de uitkomsten van het GO goed zijn vertaald naar het opleidingsprogramma. Voor verbetering vatbaar is de transparantie van het GO. Slechts een op de drie studenten vond dat ze vooraf voldoende informatie hadden ontvangen. Uit de doorbraaksessies kwam naar voren dat het voor kandidaten ingewikkeld is om zonder ondersteuning dit onderzoek uit te voeren. Ook werd vanuit het werkveld aangegeven dat de het onderzoek vaak te lang duurt. Om daarin verbetering aan te brengen biedt NCOI sinds 1 oktober 2022 de mogelijkheid tot begeleiding bij het GO. De meeste studenten uit de eerste lichting geven aan dat zij indien de mogelijkheid van begeleiding had bestaan, zij daar gebruik van hadden gemaakt. Het GO zal in een volgend onderzoek verder onderzocht worden.

Maatwerk

De flexibiliteit en persoonlijke aanpak zijn voor veel studenten van doorslaggevend belang voor de keuze om de opleiding bij het NCOI te volgen. Studenten zijn over het algemeen (zeer) tevreden over de mate waarin NCOI maatwerk biedt.

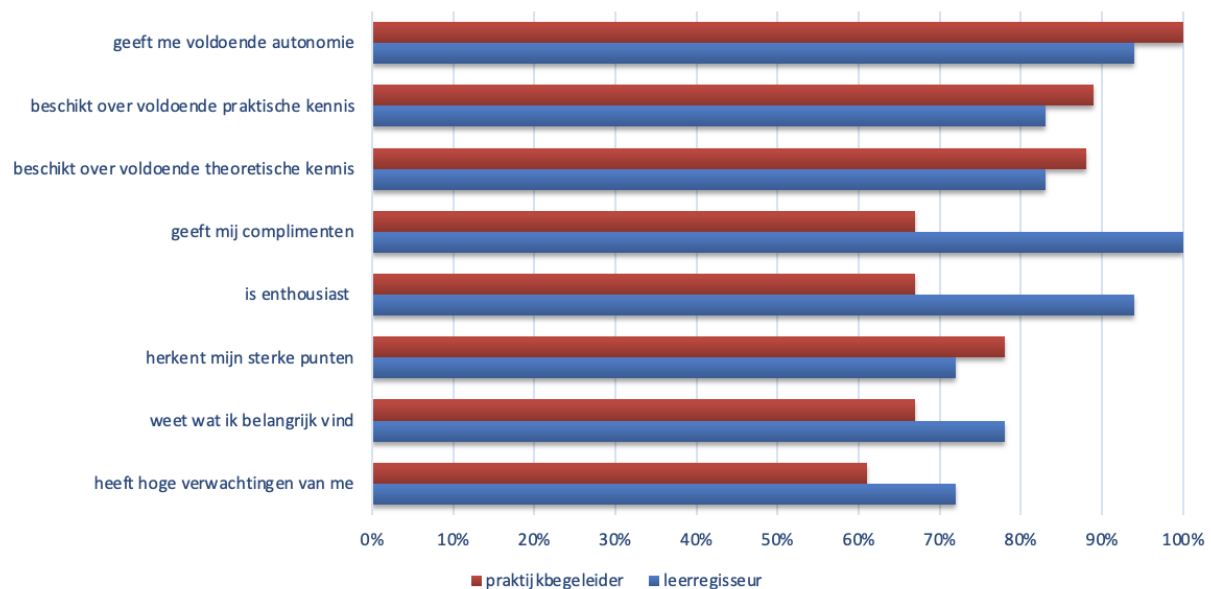
¹ Deze zijn gestart in de periode september 2021 – december 2022



percentage dat het (zeer) eens is met stellingen over het geboden maatwerk van het onderwijsprogramma (n = 18)

Begeleiding

Ook over de begeleiding zijn studenten over het algemeen zeer enthousiast. Dit geldt zowel voor de begeleiding door de leerregisseur van NCOI als de praktijkbegeleider. De leerregisseur is iemand die echt meedenkt met de zij-instromer, als grote steun in de rug wordt ervaren en gebruik maakt van een positieve benadering. De afstemming tussen de begeleiding vanuit de school en de opleiding is volgens de studenten nog voor verbetering vatbaar.



percentage dat het (zeer) eens is met stellingen over de begeleiding van de leerregisseur en praktijkbegeleider (n = 18)

Beleving werk

De studenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek voelen zich betrokken bij hun school, gaan met plezier naar hun werk en hebben het gevoel dat hun talenten worden gewaardeerd. Ze zitten dus goed in hun vel. Uit de interviews kwam wel naar voren dat zij-instromers in het begin hun positie moeten bevechten. Ze werden bij de start door andere leraren vaak met een scheef oog aangekeken, op veel scholen is nog weinig bekend over de zij-instromers route.

Aan studenten is gevraagd met een aantal kernwoorden te omschrijven hoe ze het werk in/voor de klas ervaren. Het valt op dat een grote meerderheid van de trefwoorden een positieve connotatie heeft. Een eerste beeld dat naar voren komt zijn woorden die plezier uitdrukken: leuk, gezellig, enthousiast, prettig, plezier(ig). Een ander beeld heeft te maken met voldoening, uitgedrukt met woorden als voldaan/voldoening/voldoendend, inspirerend, leerzaam, fijn, mooi werk, spannend, betekenisvol, waardevol, interessant, ontspannen, op het lijf geschreven. Een derde lijn verwijst naar de manier van werken en dat het ook moeite kost: moeilijk, vermoeiend intensief, afwisselend, creatief.

Bevlogenheid en belemmeringen

Bevlogenheid is de optelsom van vitaliteit, toewijding en absorptie en is in de vragenlijst opgenomen volgens de gezaghebbende Utrechtse Bevlogenheids-schaal (UBES). Over het algemeen scores de zij-instromers hoog op alle aspecten van bevlogenheid, het hoogste op vitaliteit.

In het onderzoek is aan studenten gevraagd of ze belemmeringen ervaren ten aanzien van digitaal leren, de manier van leren, de hoeveelheid lesstof, zelfstandig werken en de balans privé-werk. Op deze aspecten ervaren ze weinig belemmeringen. Uit de antwoorden op een open vraag blijkt dat studenten wel belemmeringen ervaren die te maken hebben met de uitvoering en organisatie van het onderwijs.

Veel zij-instromers moeten met een nieuwe baan (soms fors) inleveren in salaris. De helft van de respondenten is tevreden met het salaris dat ze ontvangen, ruim een kwart is er ontevreden over.

Conclusie en beschouwing

De lerarenopleiding voor zij-instromers die NCOI - conform het gedachtegoed van de doorbraakmethode aanbiedt – anticipeert op de in het bestuursakkoord^{[11]2} en onderzoeken van de inspectie^[9] en van Vroonhoven^[13] geconstateerde tekortkomingen bij de flexibilisering van de lerarenopleiding. Dit onderzoek geeft aanleiding voor een verdere verdieping en verbreding (richting andere opleidingen) van de doorbraakmethode.

Een interessant onderdeel van het onderzoek betreft de begeleiding en begeleiders. Omdat geen klassikaal onderwijs wordt gegeven hangt immers veel af van de steun die de individuele leerregisseur en praktijkbegeleider kunnen bieden. Blijkbaar slagen deze er goed in om aan te sluiten bij de wensen van de studenten. Behalve de competenties en houding van de begeleiders pakt ook de matching tussen student en begeleider goed uit. Interessant om in vervolgonderzoek nader in te gaan op de rol van de begeleiding en begeleiders, zeker ook gelet op de snel stijgende instroom van studenten. Wat zijn relevante succesfactoren? Hoe slagen de leerregisseurs er bijvoorbeeld in met hun beperkte capaciteit deze veel grotere groep op maat te bedienen?

² In het bestuursakkoord wordt een toekomstbeeld voor 2025 geschetst met als kenmerken: gepersonaliseerde trajecten, informatie makkelijk te vinden, structurele dialoog tussen lerarenopleidingen en scholen waarbij ook de beroepsgroep is betrokken, regionale lerarenallianties en flexibilisering op basis van leeruitkomsten.

Dit onderzoek richt ze met name op de tevredenheid van de eerste groep van 34 studenten³ over de lerarenopleiding voor zij-instromers, die NCOI sinds september 2021 aanbiedt. Het onderzoek vormt een basismeting waarop kan worden voortgebouwd bij de (monitoring van de) verbreding en verdieping van de opleiding/ doorbraakmethode.

Tijdens het onderzoek bleek het lastig landelijke informatie te vinden over het aantal zij-instromers, hun achtergrondkenmerken, studierendement en welke scholen deze opleidingen aanbieden. Ook voor studenten is tijdens hun oriëntatie weinig informatie te vinden over mogelijke opleidingen en de verschillen tussen deze opleidingen. Dit gebrek aan informatie is een symptoom van gebrekkige samenwerking en kennisdeling tussen opleidingen onderling en tussen publieke en private samenwerking. De aanpak van het lerarentekort, waarvan zij-instroom een belangrijk onderdeel is, kan alleen succes opleveren als er meer en beter wordt samengewerkt.

³ Deze zijn gestart in de periode september 2021 – december 2022

1. Inleiding

NCOI, opgericht in 1996, is een opleidingsinstituut dat zich volledig op werkenden richt en meer dan duizend opleidingen aanbiedt op mbo-, hbo- en wo-niveau, voor vrijwel alle grote vakgebieden. Maatwerk en praktijkgerichtheid zijn belangrijke kernwaarden voor de opleidingen van NCOI. In september 2021 is NCOI gestart met de tweejarige lerarenopleidingen (PABO, Nederlands, Engels en Wiskunde) voor zij-instromers.

Een voorwaarde om deze opleiding te kunnen volgen is dat de zij-instromer een werkplek bij een school heeft voor een periode van twee jaar. De scholen kunnen hiervoor een subsidie aanvragen bij OCW. Voor het ministerie van OCW vormen zij-instromers (officieel: zij-instroom in het beroep, hierna aangeduid als ZIB) een belangrijk beleidsinstrument om de oplopende lerarentekorten te bestrijden⁴. Inmiddels komt er volgens het arbeidsmarktplatform po in het primair onderwijs van elke zes a zeven nieuwe leraren er één binnen via een ZIB-traject². Over het algemeen zijn zij-instromers mensen met ervaring én hoog gemotiveerd en is de uitval op de arbeidsmarkt gering in vergelijking met andere leraren.

Mede naar aanleiding van het rapport ‘samen sterk voor elk kind’^[13] van Merel van Vroonhoven heeft NCOI samen met het werkveld, de buitenboordmotor³ en kennis van het CAOP in mei 2022 een aantal doorbraaksessies georganiseerd met als doel bestaande belemmeringen voor zij-instromers in het onderwijs weg te nemen. Deze belemmeringen hebben betrekking op de oriëntatie/toelating (moet efficiënter en effectiever), het programma (individueel programmeerbaar, betere aansluiting op de praktijk), de financiën (moet aantrekkelijker), de instroom (flexibel) en de werving, inductie & begeleiding^[1]. Op basis van de doorbraaksessies werd geconcludeerd dat bij de opleiding van NCOI al drie van de vijf doorbraken waren gerealiseerd.

Op verzoek van NCOI heeft het CAOP in 2022/2023 een evaluatief onderzoek uitgevoerd naar de uitwerking van de opbrengsten van de doorbraaksessies. Onderzocht is hoe deze uitwerking door de eerste deelnemers (met start in de periode september 2021 tot en met december 2022) van de zij-instroomopleidingen van NCOI en enkele andere stakeholders is ervaren en wordt gewaardeerd.

Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen wat er al bekend is over de toepassing en werking van de doorbraakmethode, in welke mate studenten en anders stakeholders tevreden zijn over de toepassing van de doorbraakmethode en welke effecten van de doorbraakmethode zichtbaar zijn. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek worden aanbevelingen gedaan voor het opleidingsprogramma. Op 28 juni zijn de voorlopige uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd en besproken met diverse stakeholders tijdens een bijeenkomst bij NCOI.

In hoofdstuk 2 is de onderzoeksaanpak beschreven en de reikwijdte van het onderzoek aangegeven. Hoofdstuk 3 gaat in op de kenmerken van de lerarenopleiding voor zij-instromers en de doorbraakmethode. De uitkomsten van het onderzoek zijn toegelicht in de hoofdstukken 4 (aspecten van de doorbraakmethode) en 5 (beleving werk en studie). De rapportage wordt afgesloten met de conclusies en een beschouwing. In dit hoofdstuk worden ook de antwoorden op de onderzoeksvragen geformuleerd. Verwijzingen tussen vierkante haken zijn opgenomen in bijlage 1.

⁴ Zie ook het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen

2. Aanpak onderzoek

2.1 Onderzoeksvragen

Voor het onderzoek zijn de volgende hoofd- en deelvragen geformuleerd.

Wat is de kennisbasis t.a.v. de doorbraakmethode?

1. Wat is er al bekend over de toepassing en werking van de doorbraakmethode?

In welke mate zijn stakeholders tevreden over de toepassing van de doorbraakmethode en welke suggesties voor verbetering hebben ze?

2. In welke mate zijn de studenten tevreden over de oriëntatiefase, het opleidingsprogramma, de begeleiding, het financiële arrangement, instroommogelijkheden, werving en inductiefase?

3. In welke mate zijn docenten en leerregisseurs tevreden over de oriëntatiefase, het opleidingsprogramma, de begeleiding, het financiële arrangement, instroommogelijkheden, werving en inductiefase?

4. Welke verwachtingen, wensen en suggesties ter verbetering hebben studenten, docenten en leerregisseurs ten aanzien van de vijf genoemde doorbraakaspecten?

Welke effecten heeft de toepassing van de doorbraak-methode op de stakeholders?

5. Welke veranderingen hebben de studenten van de doorbraakpilot ervaren?

6. Welke effecten hebben de studenten ervaren in termen van motivatie, betrokkenheid, bevologenheid, verandering van gedrag, houding?

7. Welke effecten hebben de docenten en leerregisseurs ervaren bij de studenten

8. Welke effecten hebben de docenten en leerregisseurs bij zichzelf en collega's ervaren?

Transfer uitkomsten onderzoek naar opleidingsprogramma NCOI

9. Wat zijn mogelijke verbeteringen voor het opleidingsprogramma voor NCOI op de korte en langere termijn?

2.2 Onderzoeksactiviteiten

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn drie onderzoeksactiviteiten uitgevoerd.

1. Deskresearch (kennisbasis)

Voor het verkrijgen van achtergrond- en spiegelinformatie is een globale analyse gemaakt van een aantal informatiebronnen, zie ook bijlage 1.

2. Vragenlijst

In afstemming met de opdrachtgever is een vragenlijst ontwikkeld, zie bijlage 1. Deze vragenlijst is gedigitaliseerd en via de mail verspreid onder de eerste lichter studenten die in de periode september 2021 tot en met december 2022 zijn gestart met de lerarenopleiding voor zij-instromers. Na ongeveer een week is een reminder verstuurd. Ook zijn non-respondenten telefonisch benaderd. In onderstaande tabel is de respons weergegeven.

	Respons
Aantal studenten	18 (53 %)
Opleiding	
- PABO	45%
- Nederlands	22%
- Wiskunde	22%
- Engels	11%
Geslacht	
- Man	22%
- Vrouw	78%
Leeftijd	
- 35 jaar of jonger	44%
- 36 tot 46 jaar	22%
- 26 tot 56 jaar	28%
- 56 jaar of ouder	6%
Afkomst beroepssector	
- Onderwijs	37%
- Zorg en welzijn	16%
- Techniek	5%
- Kunst	5%
- Recht, handel	5%
- Maatschappij	5%
- Biologie	5%
- Overig	16%
Hoogste opleidingsniveau	
- Hbo	67%
- Wo	33%

Tabel 1, respons enquête

In totaal hebben 18 van de 34 studenten (53%) de vragenlijst volledig ingevuld. In zowel kwantitatief als kwalitatief (bijvoorbeeld uitgebreide toelichting op open vragen) opzicht is de respons redelijk goed. De verdeling naar achtergrondkenmerken tussen de groep respondenten en non-respondenten is vergelijkbaar. De herkomst/werkervaring van de respondenten is heel divers. Een aantal studenten heeft gewerkt voor een commercieel bedrijf, andere werkten voor een (semi)publieke organisatie. Ongeveer één op de drie werkte voorheen al in de onderwijssector.

3. Interviews

Voor een verdieping van de uitkomsten van het enquêteonderzoek is een aantal (online) semigestructureerde groepsinterviews uitgevoerd met studenten, docenten en een vertegenwoordiger van een opleidingsschool; zie bijlage 2 voor een overzicht van de gesprekspartners.

2.3 Reikwijdte onderzoek

Een grote groep (53%) van de studenten aan de lerarenopleiding voor zij-instromers van NCOI heeft deelgenomen aan het onderzoek. Samen met enkele verdiepende gesprekken met studenten, docenten en een hr-medewerker van een opleidingsschool geeft dit een waardevol inzicht in de ervaringen en meningen van/over studenten.

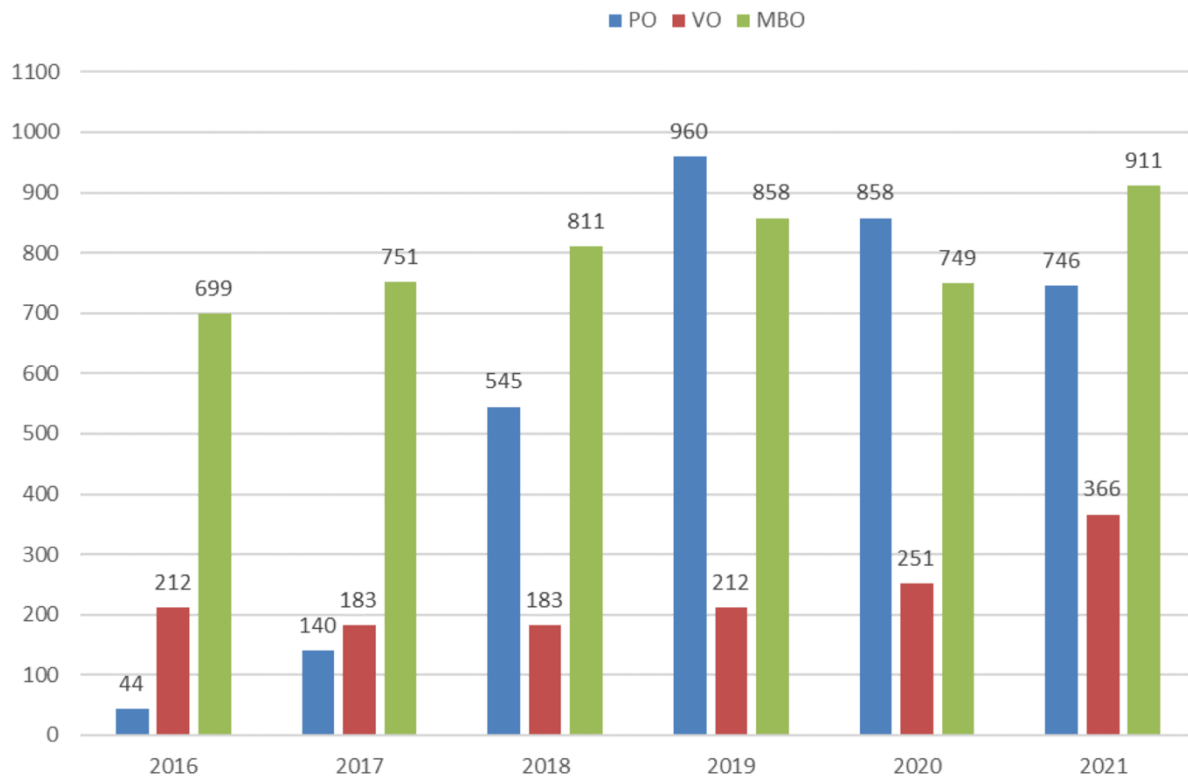
Het onderzoek is beschrijvend van aard. Er is sprake van één meetmoment en een vergelijking met studenten van andere opleidingen is niet gemaakt.

Vooraf studenten zijn als bron van informatie gebruikt, aangevuld met een klein aantal andere stakeholders. Voor een juiste interpretatie van de uitkomsten is het goed om met deze factoren rekening te houden.

3. Zij-instromers en doorbraakmethode

3.1 Lerarenopleiding voor zij-instromers

De onderstaande grafiek geeft de ontwikkeling weer van het aantal zij-instromers in de PABO en lerarenopleiding vo/mbo.



Afbeelding 1, zij-instromers in het beroep leraar met startjaar 2016-2021 (bron: DUO)

In het po stijgt het aantal zij-instromers vanaf 2016 explosief, waarna het vanaf 2019 stabiliseert. Deze stagnatie kan deels worden verklaard door een gebrek aan begeleidingscapaciteit bij de scholen. In het vo is het aantal zij-instromers lager, maar is in 2021 een flinke groei te zien.

Centerdata^[4] voorspelt dat ook de komende jaren een grote behoefte zal blijven aan leraren in het po en vo groot. Voor de bestrijding van de lerarentekorten vormt het traject voor zij-instromers inmiddels een belangrijk beleidsinstrument voor de overheid. In het primair onderwijs stroomt van elke zes a zeven nieuwe leraren er één binnen via een ZIB-traject. De meeste zij-instromers hebben een aanstelling voor drie of vier dagen op school. Het opleidingstraject wordt verzorgd door school en opleidingsinstituut samen. De wettelijke grondslag voor de opleiding voor zij-instromers is verspreid over verschillende wetten. ZIB valt niet onder accreditatie-stelsel, maar wel onder het toezicht van de inspectie.

Voor de opleiding is minimaal een hbo-diploma vereist in combinatie met relevante werk- en/of levenservaring. De geschiktheid van een kandidaat wordt aan het begin van het traject bepaald via een zogenaamd geschiktheidsonderzoek (hierna genoemd: GO). Het streven is dat een ZIB'er binnen twee jaar voor de klas staat. Na het traject voldoen zij-instromers aan de wettelijke bekwaamheidseisen.

Landelijke cijfers over de uitval van zij-instromers ontbreken nog, de uitval lijkt echter laag. In de laatste arbeidsmarktmonitor van CentERdata en MOOZ^[5] (december 2022) staat dat 3 procent daadwerkelijk afhaakt. Dat relatief lage percentage afhakers heeft mogelijk te maken met het assessment, waar zij-instromers een duidelijk beeld krijgen van hun nieuwe baan en de opleiding. Over het algemeen zijn zij-instromers intrinsiek sterk gemotiveerd, brengen ze veel ervaring in en bevorderen ze een professionele schoolcultuur.

Uit onderzoek van Regioplan en ecbo^[10] blijkt dat zij-instromers op de arbeidsmarkt significant vaker tevreden zijn over de voorbereiding dan reguliere instromers, vinden dat ze een goede basis hebben voor verdere ontwikkeling en vaker tevreden zijn over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook zijn zij-instromers succesvoller op de arbeidsmarkt in termen van werk, vaste aanstelling en uurloon.

	Opleiding leraar basisonderwijs			Opleiding leraar vo 2 ^e -graad		
	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar	Zij-in-stromer	Regulier tot 27 jaar	Regulier vanaf 28 jaar
Werkzame beroepsbevolking	98,8%	97,9%	96,6% *	98,4%	98,2%	97,8%
<i>waarvan als leraar/docent</i>	90,3%	90,6%	85,6% *	90,1%	80,3% ***	86,5% **
Vaste aanstelling	57,6%	47,4% ***	54,3%	72,4%	47,4% ***	71,5%
Uurloon (gem.)	17,23	13,87 ***	15,85 ***	21,53	16,51 ***	20,37 ***

Significante afwijking t.o.v. zij-instromers: ***: p < 0,01; **: p < 0,05; *: p < 0,1

Tabel 2, mate van succes van de arbeidsmarktintrede (bron: Regioplan, ecbo)

Merel van Vroonhoven kwam als onafhankelijk aanjager van de aanpak lerarentekort tot de volgende conclusies over zij-instroom⁵.

(Zij-)instroom

Algemeen

- **Enorm animo**, maar systeem is er niet op ingericht: goede voorbeelden, maar ook veel frustraties en **knelpunten**:
 - Gebrek aan **heldere** en **eenduidige informatievoorziening**
 - Veel **verschillen** per regio/bestuur/pabo
 - Opleidingen **niet ingericht voor volwassenen**, onvoldoende aansluiting op de praktijk en geen gedeeld beroepsbeeld
 - **Begeleiding** en matching cruciaal, maar nu nog **onvoldoende**
 - Zijinstromers voelen zich **onvoldoende gesteund** gedurende totale traject
- **Opleidingen versnipperd** en te weinig doelgroepgericht (aanbod gedreven)
- Onlogische verschillen tussen **deeltijd** en **zij-instroom** in beroep

Convenant Aan de slag voor de klas:

- **Groot commitment** banken, verzekeraars en VSNU, VO-raad
- Landelijk gesloten convenant komt **onvoldoende regionaal** tot uitvoering
- **Geen** echte **eigenaar** voor uitvoering en **nauwelijks sturingsinformatie** (= actuele feiten en cijfers)

Afbeelding 2, eindconclusies 'samen sterk voor elk kind'

⁵ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-017b895d-ba2a-402e-bbb2-8ca817ee6dd0/pdf>

3.2 Doorbraakmethode

In 2022 organiseerde de Alliantie voor Werkend Onderwijs^[1], de Buitenboordmotor^[3] met kennis van het CAOP een aantal doorbraaksessies voor bestuurders, hr-directeuren en schoolleiders in het onderwijs. Het doel was om een brug te slaan tussen zij-instroom en het onderwijs. Die brug is nodig omdat in het systeem hobbels zitten die mensen belemmeren in het maken van de overstap naar een (andere) baan in het onderwijs. De buitenboordmotor heeft uit de praktijk 14 mogelijke hobbels gedistilleerd waarop een doorbraak wenselijk is (zie uitgebreide toelichting op de website van de buitenboordmotor). In de doorbraaksessies zijn vijf doorbraken geïdentificeerd die voor zij-instroom relevant zijn.

Doorbraak	Mogelijke maatregelen
Laagdrempeliger starten met een opleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Maatwerk voor verschillende profielen - Begeleiding bij het GO - Duur GO beperken tot maximaal vijf weken - Concretisering van beoordelingscriteria door vertaling eisen naar leeruitkomsten met daarbij in de beoordeling heldere beschrijvingen van wat al gevalideerd wordt en wat nog ontbreekt
Individueel studieprogramma met leeruitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Onnodig leren voorkomen, door te werken met leeruitkomsten en aan valideringsassessment - Individuele programmering aansluitend op de werkomgeving en de privésituatie van de deelnemer - Intensieve individuele begeleiding, naast generieke en vakspecifieke leerteams - Naast toetsing ook validering van ingebrachte bewijslast - Meer inbreng vanuit de school
Aantrekkelijker financieel arrangement	<ul style="list-style-type: none"> - Nastreven om een zij-instromer een salaris aan te bieden passend bij de eerder opgedane werkervaring - Gebruik maken van mogelijke bijdragen vanuit beide werkgevers - Onderzoeken of extra subsidieaanvraag mogelijk is in de driehoek bestuur, gemeente en OCW - Risico eerste twee jaar wegnemen
Flexibele startmomenten	<ul style="list-style-type: none"> - GO start op ieder gewenst moment - Maandelijks instroom in de opleiding
Effectieve werving, onboarding en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning werving/selectie van geschikte zij-instromers - Onderdompelingsprogramma als onderdeel van de oriëntatie

Tabel 3, doorbraakmethode op vijf aspecten

Toepassing op de opleiding van NCOI leerde dat een doorbraak van drie van de vijf aspecten reeds in het eerste ontwerp gerealiseerd waren, met name door gebruik te maken van bronnen als het rapport van Merel van Vroonhoven^[13] en rapportages vanuit de onderwijsinspectie^[9].

3.3 Opleiding NCOI

De lerarenopleidingen voor zij-instromers (Pabo, Nederlands, Engels, wiskunde) zijn gestart in september 2021. Zowel opleidingen als bijbehorend geschiktheidsonderzoek (assessment) mogen alleen worden uitgevoerd door een instelling voor hoger onderwijs die daarvoor is erkend door de minister. Alle bekostigde instellingen en het NCOI zijn erkend.

Tijdens het traject staat de zij-instromer als leraar voor de klas en mag de zij-instromer dus verantwoordelijkheid dragen voor die klas. De zij-instromer wordt ook als leraar betaald. Het zij-instroomtraject duurt in principe maximaal 2 jaar. Het zij-instroomtraject mag wel verlengd worden, als de bestuurder van de school dat noodzakelijk vindt.

De reguliere lerarenopleidingen en Pabo worden – net als alle opleidingen in het hoger onderwijs – in de zes jaar geaccrediteerd door de NVAO. De wetgeving rondom Zij-instroom heeft niet voorzien in een accreditatie door de NVAO. De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op Zij-instroom in het Beroep. Behalve door instellingstoezicht doet de inspectie dat door geregeld stelselonderzoeken uit te voeren.

Bij NCOI is de eerste fase van de opleiding (tot en met december 2022) ‘in company’ georganiseerd/gecoördineerd. Aan de in company fase namen 34 studenten deel, twee hiervan vielen uit en vier hebben medio juni de opleiding met een diploma afgesloten met een gemiddelde studieduur van 16 maanden (aanzienlijk korter dan de normtijd van 24 maanden).

De tweede fase/lichting studenten is gestart in 2023 en wordt georganiseerd vanuit de zogenaamde open lijn. De belangstelling voor de opleiding is groot, het aantal studenten is fors toegenomen (medio juni 2023, zijn 70 studenten met de opleiding gestart). De prognose is dat deze groei doorzet. Van deze groep hebben de eerste studenten reeds hun diploma behaald.

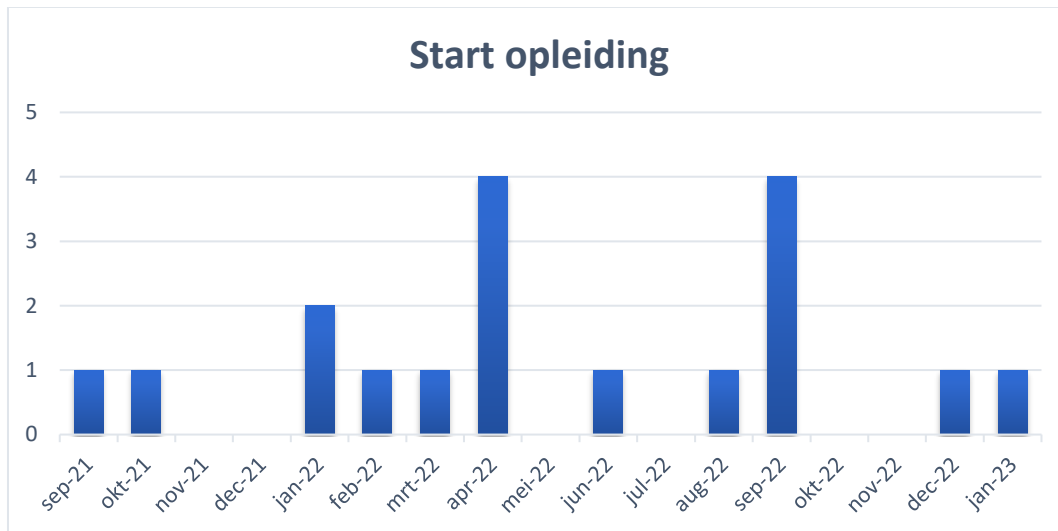
In de opleidingen bij NCOI is in het ontwerp veel geadresseerd van wat vanuit verschillende experts is aangegeven als wenselijk en ook noodzakelijk voor het verbeteren van de overstap naar het onderwijs. Belangrijkste bron hiervoor was het rapport ‘Samen sterk voor elk kind’ van Merel van Vroonhoven, maar ook de rapporten van de onderwijsinspectie over noodzakelijke verbeteringen voor de zij-instroomtrajecten zijn ter harte genomen.

Dat heeft geleid tot een ontwerp waarin de volgende karakteristieken centraal staan:

- het werken met leeruitkomsten;
- een opleidingsprogramma op maat met persoonlijke begeleiding (leerregisseur) en intensieve samenwerking met het werkveld;
- het kunnen starten op elk gewenst moment;
- validering aan de poort van alles wat een kandidaat al weet en kan.

4. Ervaringen en waardering studenten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten van het vragenlijst-onderzoek beschreven die te maken hebben met aspecten van de doorbaakmethoden. In paragraaf 4.1 komt de oriëntatie aan de orde, in paragraaf 4.2 het geschiktheidsonderzoek, in paragraaf 4.3 (maatwerk in) het onderwijsprogramma en in paragraaf 4.4 de begeleiding. Het hoofdstuk wordt afgesloten met het algemene oordeel van studenten over aspecten van de opleiding. De respondenten zijn op verschillende momenten gestart met de opleiding, zie afbeelding 3.



Afbeelding 3, start opleiding (n = 18)

4.1 Oriëntatie

In afbeelding 4 is weergegeven welke motieven studenten hebben gehad om te starten met een lerarenopleiding voor zij-instromers. Studenten konden in de vragenlijst meerdere motieven aankruisen.



Afbeelding 4, motieven om te starten met de opleiding (n = 18)

De meeste studenten hebben meerdere motieven om te starten met een lerarenopleiding. Het vaakst genoemd zijn motieven die te maken hebben met een roeping en de behoefte aan meer plezier in het werk. Voor een aantal studenten was de eis of wens van de werkgever om een bevoegdheid de aanleiding om met de studie te beginnen.

Vrijwel alle studenten (89 %) overwogen ook andere aanbieders, maar kozen uiteindelijk voor het NCOI. De redenen hiervoor zijn hieronder afgebeeld.



Afbeelding 5, redenen om te kiezen voor NCOI als opleider (n = 18)

De mogelijkheid om flexibel in te stromen is een belangrijk argument om te kiezen voor NCOI (72% vindt dit belangrijk). Andere belangrijke redenen zijn het werken met leeruitkomsten (61%) en de autonomie tijdens de opleiding (56%). Samengevat geven het gepersonaliseerde en flexibele karakter van de NCOI-opleiding de doorslag. De kwaliteit van het onderwijs wordt het minst vaak genoemd.

Aan de studenten is gevraagd welke informatiebronnen ze hebben gebruikt om meer te weten te komen over de opleiding. Tweederde heeft de website als bron gebruikt, de helft van de respondenten heeft persoonlijke gesprekken gevoerd met medewerkers van NCOI. Andere informatiebronnen zijn niet of nauwelijks gebruikt.

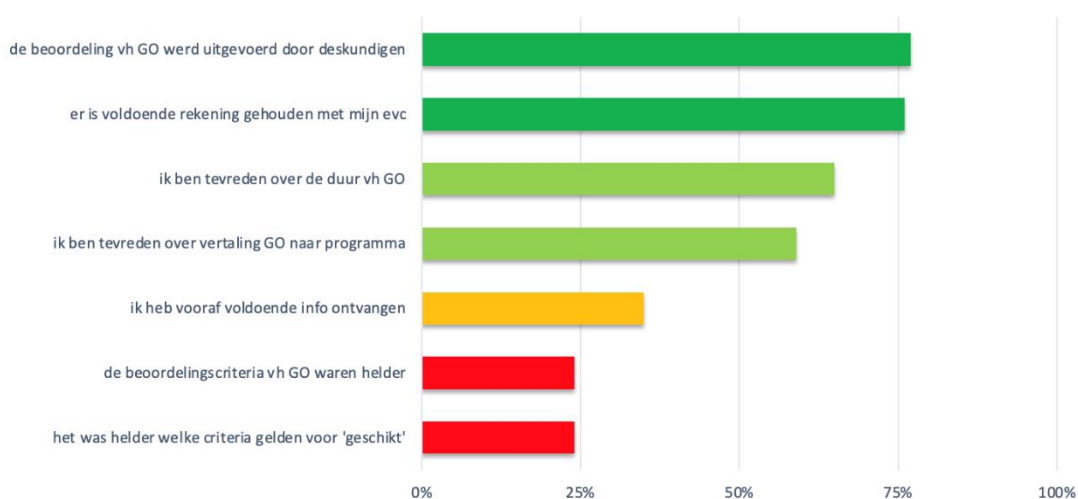
4.2 geschiktheidsonderzoek

Het geschiktheidsonderzoek vormt de afsluiting van de oriëntatiefase. Het is zowel voor de student als voor de opleiding en de school een belangrijk onderzoek. De student bevindt zich in een kwetsbare positie, hij of zij heeft een meestal ingrijpend besluit genomen om de carrière een andere wending te geven met alle consequenties in de privé- en werksfeer. Dit is het moment waarop de wens in vervulling kan gaan of de route van zij-instroom eindigt. In de interviews gaven de studenten dan ook aan dat ze dit onderzoek en met name het afsluitende interviews erg spannend vonden en eigenlijk vooraf niet zo goed wisten wat ze konden verwachten. Het is en blijft voor opleidingen belangrijk te beseffen welke impact het GO heeft op de studenten.

Uit onderzoek van de onderwijsinspectie^[9] bleek dat bij de meeste opleidingen het proces meestal goed op orde is, maar soms niet voldoende (concreet) rekening is gehouden met EVC en de opbrengsten van het GO nog onvoldoende worden benut bij het bepalen van de scholing en begeleiding. Een belangrijk bezwaar van de inspectie is dat de criteria van het GO niet duidelijk zijn en niet goed worden gecommuniceerd. Daarnaast is vaak niet helder gedefinieerd wat het label 'geschikt' precies inhoudt.

Uit ons onderzoek blijkt dat van de eerste lichting studenten bij NCOI de meeste studenten tevreden zijn over de deskundigheid van de assessoren, de mate waarin rekening werd gehouden met de EVC en de duur van het GO. Een krappe meerderheid vindt dat de uitkomsten van het GO goed zijn vertaald naar het opleidingsprogramma. Voor verbetering vatbaar is de transparantie van het GO. Slechts een op de drie studenten vond dat ze vooraf voldoende informatie hadden ontvangen. Uit de doorbraaksessies kwam naar voren dat het voor kandidaten ingewikkeld is om zonder ondersteuning dit onderzoek uit te voeren. Ook werd vanuit het werkveld aangegeven dat de het onderzoek vaak te lang duurt. Op daarin verbetering aan te brengen biedt NCOI sinds 1 oktober 2022 de mogelijkheid tot begeleiding bij het GO. De meeste studenten uit de eerst lichting geven aan dat zij indien de mogelijkheid van begeleiding had bestaan, zij daar gebruik van hadden gemaakt.

Afbeelding 6 geeft de ervaringen van de NCOI-studenten weer.



Afbeelding 6, percentage (zeer) tevreden over bepaalde aspecten van het GO (n = 18)

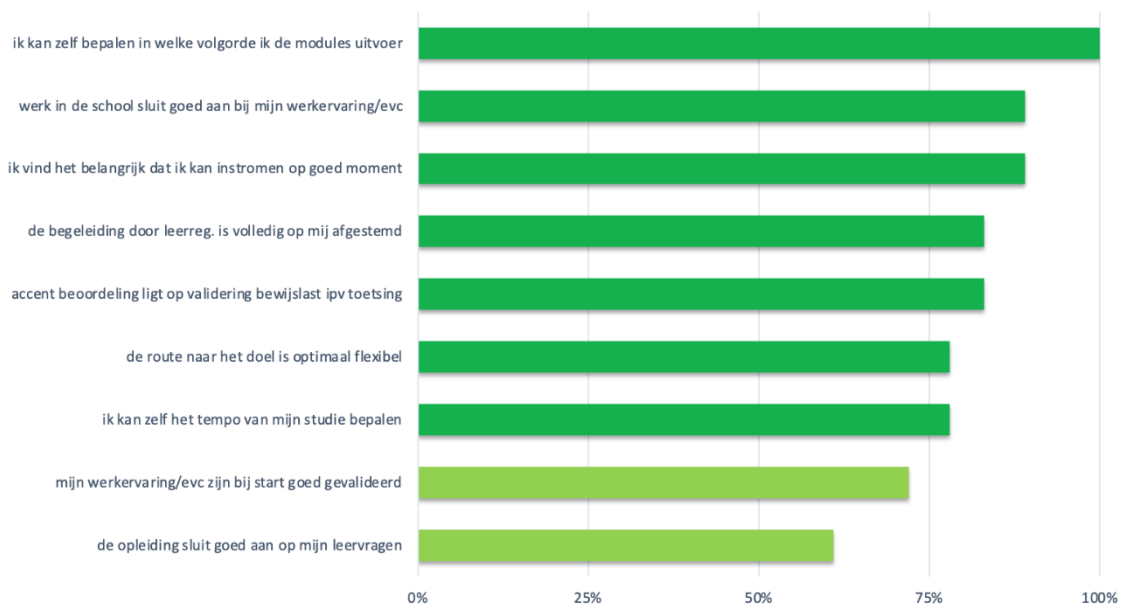
De mate van tevredenheid over het GO wisselt per aspect. De meeste studenten (meer dan 75%) zijn tevreden over de deskundigheid van de assessoren en de mate waarin rekening werd gehouden met de EVC. Ongeveer twee op de drie studenten is tevreden over de duur van het GO (65%). Een krappe meerderheid (56%) vindt dat de uitkomsten van het GO goed zijn vertaald naar het opleidingsprogramma. Dit is een belangrijk aspect en nog zeker voor verbetering vatbaar.

Ontevreden zijn studenten over de transparantie van het GO. Slechts een op de drie studenten vond dat ze vooraf voldoende informatie hadden ontvangen. Deze ontevredenheid over het gebrek aan transparantie geldt overigens ook voor de zij-instromers die onderwijs volgen aan bekostigde onderwijsinstellingen, zie de onderzoeken van de inspectie^[9] en Centerdata/MOOZ^[5].

4.3 Maatwerk onderwijsprogramma

Over de scholing en begeleiding concludeerde de inspectie in hun onderzoek naar zij-instroom dat er nog weinig sprake is van maatwerk en zij-instromers nog weinig betrokken zijn bij de inrichting en het ontwerp van de opleiding. Ruim de helft van de door de inspectie ondervraagde studenten was niet betrokken bij het opstellen van scholing en begeleiding in de tripartiete overeenkomst.

Aan de studenten is de vraag gesteld hoe tevreden ze zijn over het geboden maatwerk.



Afbeelding 7, percentage dat het (zeer) eens is met stellingen over het geboden maatwerk van het onderwijsprogramma (n = 18)

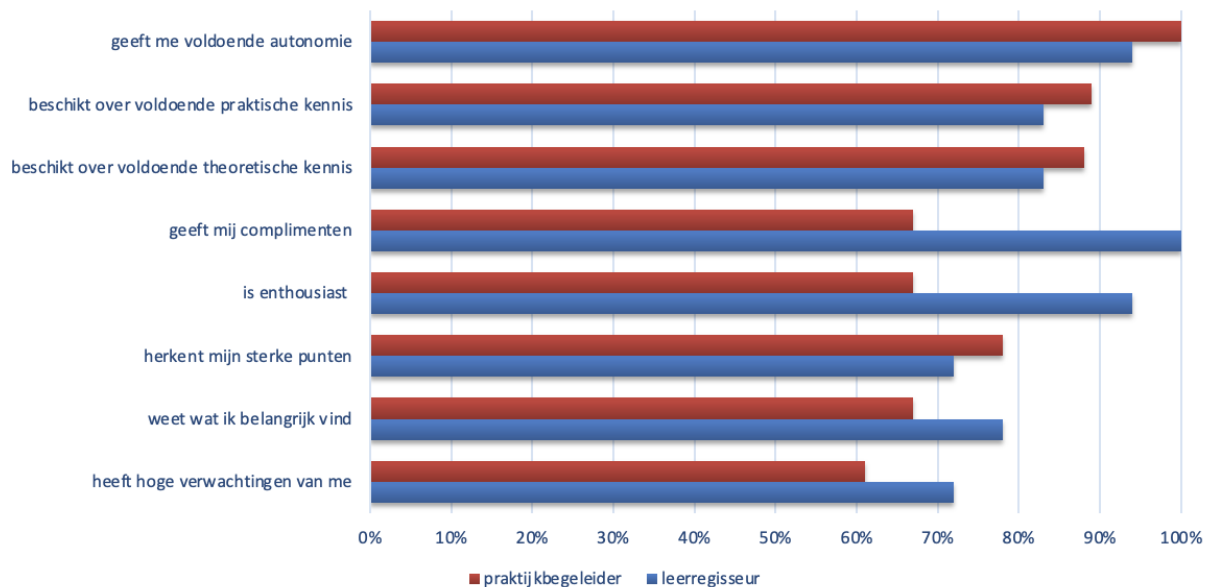
De flexibiliteit en persoonlijke aanpak zijn voor veel studenten van doorslaggevend belang voor de keuze om de opleiding bij het NCOI te volgen. Studenten zijn over het algemeen (zeer) tevreden over de mate waarin NCOI maatwerk biedt, maar er zijn verschillen. Het meest tevreden zijn studenten over de vrijheid om de volgorde van de modules te bepalen (100% is tevreden), flexibele instroom en de mate waarin het werk op school aansluit op de werkervaring (89%). Iets meer dan één op de vier studenten is (zeer) tevreden over alle aspecten van het maatwerk. Het minst tevreden zijn studenten

over de validering van EVC bij de start van de opleiding (72%, zie ook paragraaf 4.2) en de mate waarin de opleiding aansluit op eigen leervragen (61%).

4.4 Begeleiding

De kwaliteit van de interactie tussen student en begeleider is een belangrijke voorspeller voor studiesucces. Bij de lerarenopleiding is de begeleiding hoofdzakelijk verdeeld tussen de leerregisseur en de begeleider op de werkplek. De praktijkbegeleider speelt een belangrijke rol in de inductiefase, bij de positionering van de zij-instromer in het lerarenteam en de begeleiding bij dagelijkse werkzaamheden op school en in de klas. De leerregisseur verzorgt de pedagogische-didactische begeleiding en fungeert als intermediair tussen school en opleiding.

Het contact met de praktijkbegeleider is frequenter, met de leerregisseur heeft de zij-instromer meestal een paar keer per maand (meestal online) contact. Over het gedrag en de kennis van de begeleiders zijn in de vragenlijst enkele stellingen voorgelegd.

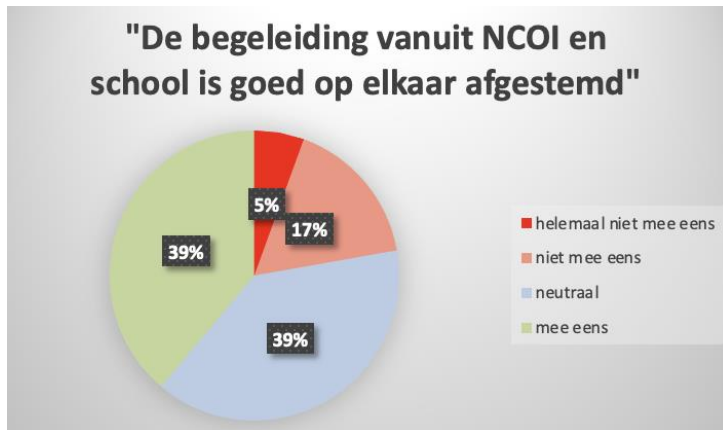


Afbeelding 8, percentage dat het (zeer) eens is met stellingen over de begeleiding van de leerregisseur en praktijkbegeleider (n = 18)

De studenten zijn over het algemeen zeer enthousiast over de begeleiding, zowel van de leerregisseur als de praktijkbegeleider.

De leerregisseur is iemand die echt meedenkt met de zij-instromer en als grote steun in de rug wordt ervaren (94% van de zij-instromers ervaart een grote autonomie, 78% geeft aan dat de leerregisseur weet wat hij of zij belangrijk vindt). Daarbij hanteert de leerregisseur een positieve benadering (100% krijgt complimenten, 94% vindt de leerregisseur enthousiast, 72% ervaart hoge verwachtingen). Kortom, de leerregisseurs worden zeer positief gewaardeerd.

Terwijl veel zij-instromers te maken hebben met dezelfde leerregisseur, heeft vrijwel iedereen een andere praktijkbegeleider. De achtergrond van de praktijkbegeleiders is divers, soms is het een collega-docent uit het lerarenteam. Ondanks deze diversiteit wordt ook de begeleiding door de praktijkbegeleider over het algemeen positief gewaardeerd.



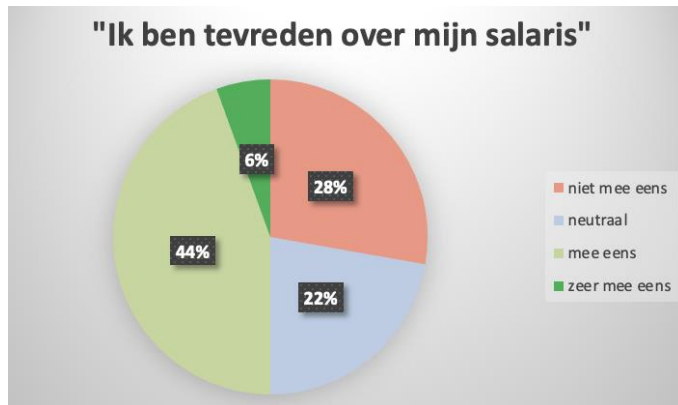
Afbeelding 9: tevredenheid over de afstemming van de begeleiding tussen NCOI en de school

Over de afstemming tussen de begeleiding vanuit school en de opleiding is slechts vier op de tien studenten tevreden. Dit is een belangrijk aandachtspunt met betrekking tot de samenwerking tussen NCOI en school.

4.5 Financiën

Het enige aspect van de doorbraakmethode dat nog niet is behandeld is het aanbieden van een aantrekkelijk financieel arrangement. Veel zij-instromers moeten met een nieuwe baan (soms fors) inleveren in salaris. Van Vroonhoven, aanjager aanpak lerarentekort, benoemt het adresseren van salariskwestie als belangrijke bouwsteen voor succes. Dit is volgens haar nodig voor de erkenning van het vak, om leraren te behouden en de aantrekkingskracht van het beroep te vergroten. Het is extra van belang op scholen waar de tekorten groot zijn en de opgave zwaarder is. Over dit vraagstuk, dat in de publieke opinie veel aandacht krijgt, buigt OCW zich op dit moment.

In dit onderzoek is aan studenten gevraagd of ze tevreden zijn over het salaris dat ze ontvangen, zie afbeelding hieronder.



Afbeelding 10: tevredenheid over salaris

De helft van de zij-instromers is tevreden met het salaris dat ze ontvangen, ruim een kwart is er ontevreden over. Een HR-manager van een opleidingsschool gaf aan dat zij-instromers bij aanvang vaak iets aangeven in de trant van 'vervelend dat het salaris lager is, maar ik weet dat het nu eenmaal zo is', om er in een later gesprek met HR vaak toch weer op terug te komen.

4.6 Algemeen oordeel

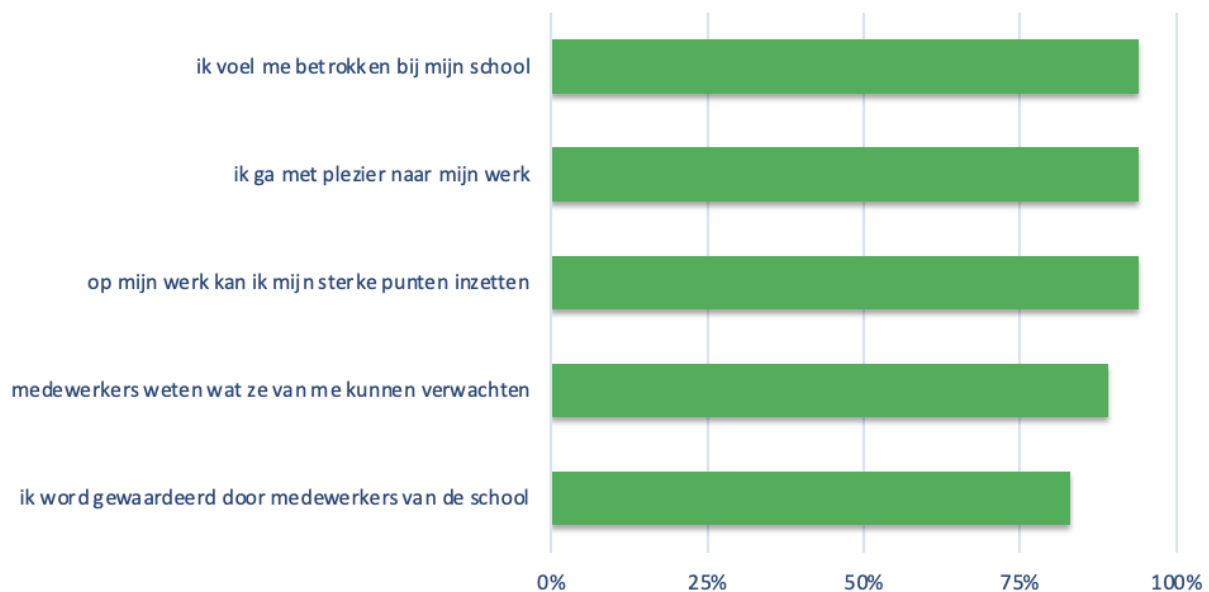
Tot slot is aan respondenten gevraagd om een rapportcijfer te geven voor een aantal aspecten van de opleiding. De uitkomsten corresponderen goed met wat in de vorige paragrafen is beschreven. De aspecten 'begeleiding in de praktijk' en 'begeleiding door school' scoren het hoogst. Slechts ongeveer één op de tien studenten geeft hier een onvoldoende voor. Ook de aspecten 'aansluiting tussen opleiding en school' en 'geschiktheidsonderzoek' worden positief gewaardeerd; ongeveer twee op de tien studenten waardeert dit met een onvoldoende. Kritischer zijn studenten over het gebruikte lesmateriaal en de ICT, gemiddeld wordt dit met een zes gewaardeerd.

5. Beleving werk en studie

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten van het vragenlijst-onderzoek beschreven die te maken hebben met de beleving van het werk op de school en in de klas (paragraaf 5.1). Ook wordt toegelicht in welke mate studenten bevlogen zijn (paragraaf 5.2) en in welke mate ze belemmeringen en stimulansen ervaren (paragraaf 5.3).

5.1 Beleving werk en lesgeven

Afbeelding 11 laat zien hoe zij-instromers het werk op de school beleven.



Afbeelding 11, percentage dat het (zeer) eens is met stellingen over de beleving van het werk als leraar ($n = 18$)

Deze grafiek geeft een duidelijk beeld; zij-instromers voelen zich betrokken bij school, gaan met plezier naar hun werk en hebben het gevoel dat hun talenten worden gewaardeerd. Ze zitten dus goed in hun vel. Uit de interviews kwam wel naar voren dat zij-instromers in het begin hun positie moeten bevechten. Ze werden bij de start door andere leraren vaak met een scheef oog aangekeken, op veel scholen is nog weinig bekend over de zij-instromers route.

Aan studenten is gevraagd met een aantal kernwoorden te omschrijven hoe ze het werk in/voor de klas ervaren. Hieronder is het resultaat met behulp van een woordenwolk weergegeven.



Afbeelding 12, trefwoorden m.b.t. de ervaring van het lesgeven (n = 18)

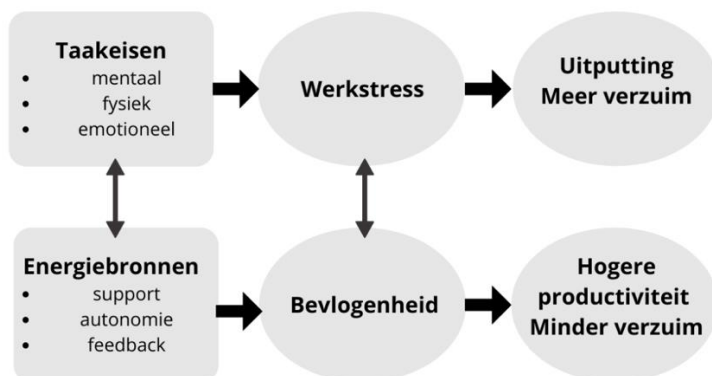
De woordenwolk geeft een visueel beeld van de ervaringen van de studenten in het onderwijs. Het valt op dat een grote meerderheid van de trefwoorden een positieve connotatie heeft. Een eerste beeld dat naar voren komt zijn woorden die plezier uitdrukken: leuk, gezellig, enthousiast, prettig, plezier(ig). Een ander beeld heeft te maken met voldoening, uitgedrukt met woorden als voldaan/voldoening/voldoendend, inspirerend, leerzaam, fijn, mooi werk, spannend, betekenisvol, waardevol, interessant, ontspannen, op het lijf geschreven. Een derde lijn verwijst naar de manier van werken en dat het ook moeite kost: moeilijk, vermoeiend intensief, afwisselend, creatief.

5.2 Bevlogenheid studenten

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) is een veelgebruikt model om de relaties tussen werkkenmerken en werkuitskomsten te bestuderen en geeft inzicht in je werkbalans. Een positieve werkbalans zorgt voor hogere bevlogenheid, een negatieve werkbalans zorgt voor werkstress. Bevlogen werknemers presteren beter (ook buiten hun formele taken, zogenaamd 'extra-rol' gedrag), hebben een lager ziekteverzuim, zijn innovatiever en creatiever. Hier is inmiddels veel evidentie voor, ook in de onderwijssector^[14, 6]. Het feit dat bevlogenheid voor een deel goed is te beïnvloeden, maakt het een krachtig concept om op te sturen.

Job Demands - Resources model

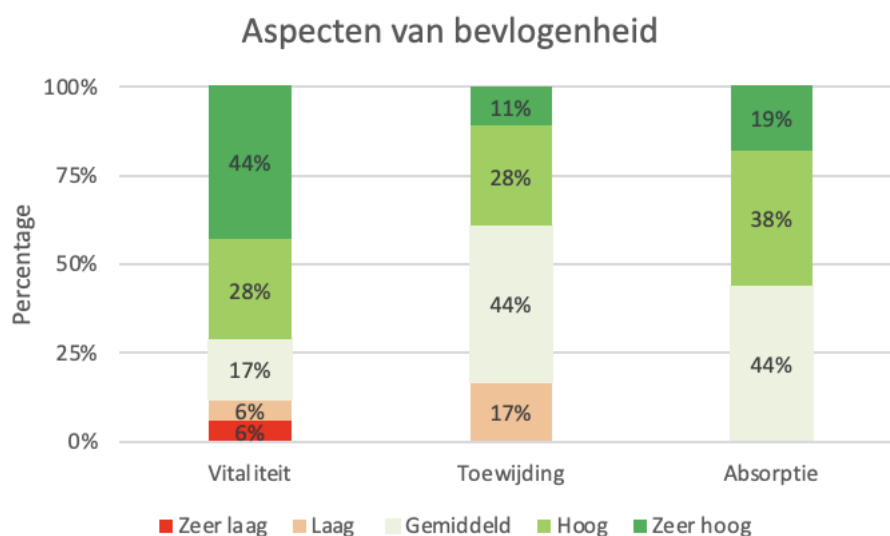
Bron: Bakker & Demerouti, 2007



Afbeelding 13: Job-demands resources model

Bevlogenheid is de optelsom van vitaliteit, toewijding en absorptie en is in de vragenlijst opgenomen volgens de gezaghebbende Utrechtse Bevlogenheids-schaal (UBES)^[12]. Energiebronnen vormen een buffer voor de negatieve effecten van (mentale, fysieke en emotionele) taakeisen. Hulpbronnen kunnen werk gerelateerd zijn (bijvoorbeeld complimenten, steun, autonomie) maar ook persoonlijk (bijvoorbeeld stressbestendigheid, veerkracht en een positieve mindset).

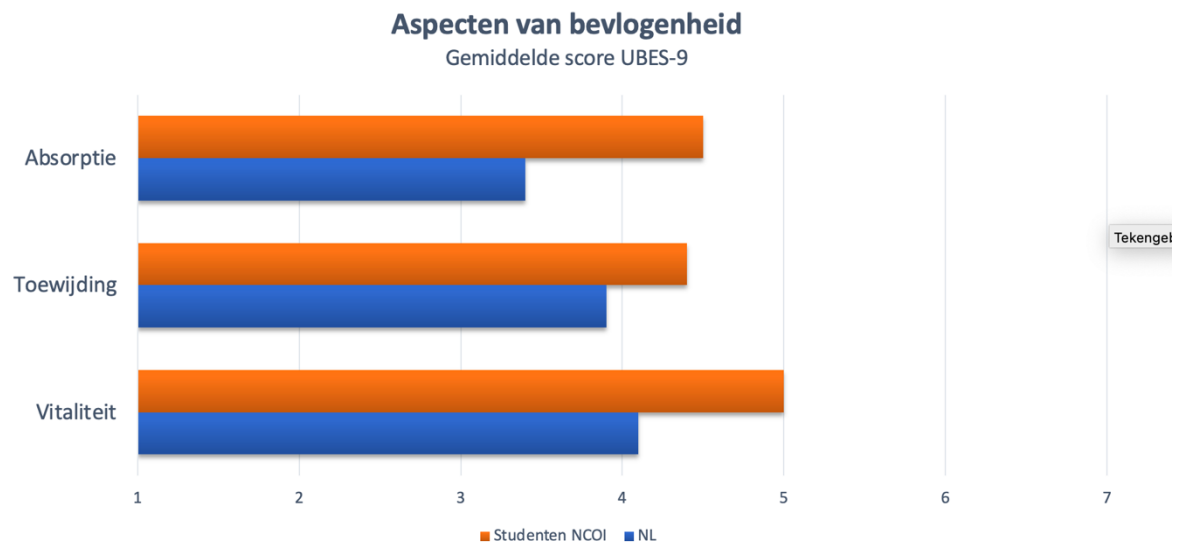
De vragen van de UBES vormden een onderdeel van de vragenlijst.



Afbeelding 14, bevlogenheid studenten (n = 18)⁶

Over het algemeen scores de zij-instromers hoog op alle aspecten van bevlogenheid, het hoogste op vitaliteit. Dit houdt in dat 40 tot 50% van de respondenten aangeeft dagelijks of een paar keer per week bruist van de energie, zich sterk en fit voelt en als ze opstaan zin hebben om te werken. In afbeelding 15 zijn de resultaten afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

⁶ De UBES bevat een aantal stellingen zoals 'ik ben trots op het werk dat ik doe' en 'op mijn werk bruist ik van energie' waarbij op een schaal van 'nooit' tot 'dagelijks' wordt gevraagd hoe vaak dat van toepassing is. Deze scores zijn omgezet naar een schaal van 'zeer laag' tot 'zeer hoog' conform de rekenwijze van de UBES, zie de voetnoot hiervoor.



Afbeelding 15, bevoegenheid studenten (n = 18)

De studenten van de NCOI-opleiding voelen zich veel vitaler dan de gemiddelde werknemer. De score op absorptie verhoudt zich nog gunstiger ten opzichte van het gemiddelde. Op het aspect toewijding (trots, enthousiasme, voldoening) is het verschil met het landelijk gemiddelde het kleinst.

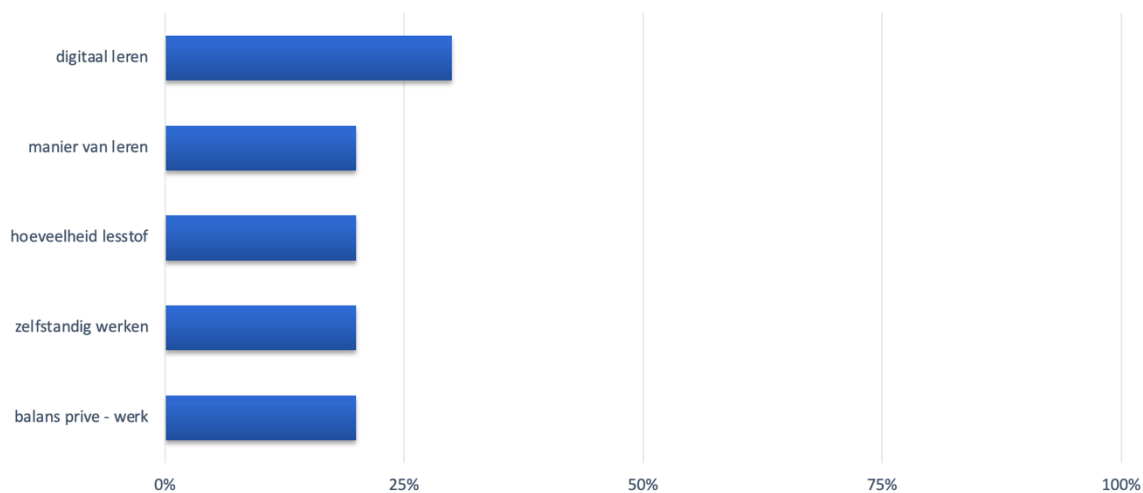
5.3 Taakeisen en energiebronnen

In het onderzoek zijn enkele vragen opgenomen over de ervaren belemmeringen en stimulerende factoren. In het onderzoek dat de inspectie naar zij-instromers uitvoerde kwamen als belangrijkste belemmeringen naar voren: combinatie werk, studie, privé (72%), tijdsdruk (45%) en aspecten mbt programma (30+%). De belangrijkste stimulerende factoren waren: school gerelateerde zaken, plezier en het contact met leerlingen.

De afbeelding hieronder geeft weer in welke mate studenten belemmeringen ervaren ten aanzien van digitaal leren, de manier van leren, de hoeveelheid lesstof, zelfstandig werken en de balans privé-werk.

Ervaren belemmeringen

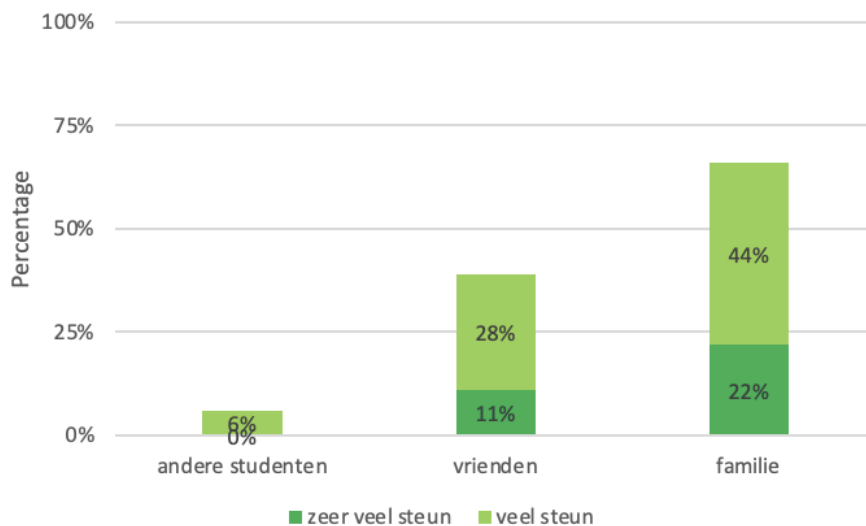
percentage (zeer) grote belemmering



Afbeelding 16, ervaren belemmeringen tijdens de opleiding (n = 18)

Op de genoemde aspecten ervaren relatief weinig studenten belemmeringen. Meer dan de helft van de respondenten ervaart op geen enkel genoemd aspect een belemmering. Opvallend is dat weinig studenten belemmering ervaren als het gaat om de balans tussen privé en werk. Zoals hierboven aangeven, kwam dat uit het onderzoek van de inspectie juist naar voren als veel (en meest) genoemde belemmering. Uit de antwoorden op een open vraag blijkt dat studenten wel belemmeringen ervaren die te maken hebben met de uitvoering en organisatie van het onderwijs. Verbetermogelijkheden betreffen dus niet het pedagogisch-didactische concept, maar de verbetering van de ondersteuning.

Een belangrijke energiebron is afkomstig van de leerregisseurs en praktijkbegeleiders, zie de toelichting in paragraaf 4.4.



Afbeelding 17, ervaren steun van andere studenten, vrienden en familie

Verder blijkt de familie belangrijk te zijn, dit geldt voor meer dan de helft van de studenten. Het contact met andere studenten is door de opzet van de opleiding zeer beperkt. De studenten die zijn geïnterviewd hebben ook veel steun ondervonden van docenten en de opleidingsdirecteur.

6. Conclusie en beschouwing

6.1 Conclusies

Zij-instromers vervullen een belangrijke rol bij het wegwerken van de achterstand in het lerarentekort. Gelet op de grote instroom kan geconcludeerd worden dat NCOI voorziet in de behoefte van een specifieke doelgroep. Die doelgroep betreft personen die ervaring hebben op de arbeidsmarkt en een wending maken richting een baan als leraar in het onderwijs. Zij hebben al een ho- of wo-diploma op zak, uitgebreide leer- en ontwikkel skills (LLO), zijn zeer gemotiveerd en bereid een stap terug te zetten ten aanzien van het salaris. Uit het onderzoek naar de eerste lichter studenten blijkt dat de doorbraakmethode goed aansluit op de behoefte aan maatwerk, flexibiliteit en steun.

Over de specifieke aspecten van de doorbraakmethode (zie tabel 3, blz 12) levert het onderzoek de volgende uitkomsten op.

Laagdrempeliger starten met een opleiding

Het oordeel over het GO is genuanceerd. Studenten zijn over het algemeen tevreden over de deskundigheid, de mate waarin rekening wordt gehouden met EVC en de duur van het GO. NCOI heeft op grond van de uitkomsten van de doorbraaksessies besloten begeleiding aan te bieden bij het geschiktheidsonderzoek. Twee van de drie studenten van de eerste lichter zou hebben gekozen voor begeleiding tijdens het GO indien dat mogelijk was geweest.

Individueel studieprogramma met leeruitkomsten

Het maatwerk dat door de opleiding wordt geboden wordt positief gewaardeerd door de studenten. Over de ondersteuning door de leerregisseur en de praktijkbegeleider zijn studenten zeer enthousiast. Over de afstemming tussen de begeleiding vanuit school en de opleiding is slechts vier op de tien studenten tevreden. Dit is een belangrijk aandachtspunt met betrekking tot de samenwerking tussen NCOI en school.

Aantrekkelijker financieel arrangement

Veel zij-instromers moeten met een nieuwe baan in het onderwijs substantieel inleveren qua salaris. Het is daarmee een belangrijke drempel voor potentiële zij-instromers, blijkt bijvoorbeeld ook uit de eindrapportage 'samen sterk voor elk kind' van Merel van Vroonhoven. De helft van de studenten van NCOI is tevreden met het salaris dat ze ontvangen, ruim een kwart is er ontevreden over.

Flexibele startmomenten

Studenten vinden het een belangrijk criterium bij de keuze van een opleiding. Ook scholen ervaren als een groot voordeel bij de werving, selectie en aanname van zij-instromers.

Effectieve werving, onboarding en begeleiding

Zoals hierboven aangegeven, zijn de studenten over het algemeen zeer tevreden over de begeleiding en begeleiders. De werving is niet uitgebreid aan de orde geweest in het onderzoek, maar hier is inmiddels vanuit de onderzoeksliteratuur wel het nodige over bekend. Naast het aanbieden van een aantrekkelijk financieel arrangement is een goede informatievoorziening heel belangrijk, zeker gelet op de kwetsbare positie waarin studenten verkeren. Studenten hebben veel op het spel gezet en hechten daarom begrijpelijk aan goede informatie en duidelijke afspraken. Over de transparantie van het aanbod aan opleidingen zijn studenten niet tevreden. Als het gaat om het onboarden op de school, liggen verbeterpunten met name in het informeren van lerarenteam over zij-instroom en zij-instromers.

De belangrijkste verbeterpunten voor de opleiding van NCOI hebben niet te maken met de doorbraakmethode, maar liggen vooral op het terrein van organisatie en uitvoering.

Tot slot valt op dat studenten zeer bevolgen zijn. Ze hebben veel energie en gaan op een prettige manier helemaal op hun werk. Ook is duidelijk dat in het begeleidingsteam van NCOI bevolgen mensen werken. Voor studenten vormen zij een belangrijke en onmisbare steun in de rug.

6.2 Beschouwing

De lerarenopleiding voor zij-instromers die NCOI - conform het gedachtegoed van de doorbraakmethode aanbiedt – anticipeert op meerdere tekortkomingen in de flexibilisering van de lerarenopleiding, zoals beschreven in het bestuursakkoord⁷ en in de onderzoeken van de inspectie en van Vroonhoven. Dit onderzoek geeft aanleiding voor een verdere verdieping en verbreding (richting andere opleidingen) van de doorbraakmethode.

Een interessant onderdeel van het onderzoek betreft de begeleiding en begeleiders. Omdat geen klassikaal onderwijs wordt gegeven hangt immers veel af van de steun die de individuele leerregisseur en praktijkbegeleider kan bieden. Blijkbaar slagen deze er goed in om aan te sluiten bij de wensen van de studenten. Behalve de competenties en houding van de begeleiders pakt ook de matching tussen student en begeleider goed uit. Overigens is het de vraag in welke mate er sprake is van echte matching, het aanbod van praktijkbegeleiders in de scholen lijkt (geen onderdeel van het onderzoek) beperkt te zijn. Interessant om in vervolgonderzoek nader in te gaan op de rol van de begeleiding en begeleiders. Zeker ook gelet op de snel stijgende instroom van studenten. Wat zijn relevante succesfactoren? Hoe slagen de leerregisseurs er bijvoorbeeld in met hun beperkte capaciteit deze veel grotere groep op maat te bedienen? Onderlinge leerontmoetingen tussen studenten zijn er wel, maar deze worden nog beperkt en weinig gestructureerd ingezet.

Studenten gaven aan dat de afstemming van de begeleiding tussen school en NCOI voor verbetering vatbaar is. Samenwerking (tussen de scholen en NCOI en tussen en binnen de teams van NCOI) is in het algemeen een relevant aandachtspunt bij de verdere ontwikkeling van de opleiding.

⁷ In het bestuursakkoord wordt een toekomstbeeld voor 2025 geschetst met als kenmerken: gepersonaliseerde trajecten, informatie makkelijk te vinden, structurele dialoog tussen lerarenopleidingen en scholen waarbij ook de beroepsgroep is betrokken, regionale lerarenallianties en flexibilisering op basis van leeruitkomsten.

Dit onderzoek richt ze met name op de tevredenheid van de eerste groep van 34 studenten (start in de periode september 2021 – december 2022) over de lerarenopleiding voor zij-instromers, die NCOI sinds september 2021 aanbiedt. Het onderzoek vormt een basismeting waarop kan worden voortgebouwd bij de (monitoring van de) verbreding en verdieping van de opleiding/doorbraakmethode. Hierbij gelden de onderstaande adviezen.

- Om de kwantitatieve en kwalitatieve informatie in perspectief te kunnen plaatsen is het raadzaam ook de tevredenheid van andere studenten meten; eerste versus tweede lichte zij-instromers NCOI versus andere zij-instromers, studenten zij-instroom versus studenten van andere (leraren)opleidingen van NCOI.
- Gebruik bij vervolgmetingen ook andere stakeholders (begeleiders, docenten, assessoren, ondersteunende scholen, alliantie) als bron van informatie.
- Agendeer de bespreking van het onderzoek en bijbehorende vervolgcities in de opleidingsteams en bij overige stakeholders. Een geschikte en krachtige vorm van vervolgcitie is actieonderzoek, een vorm van onderzoek dat gericht is op eigen leervragen en handelen en waarbij de betrokkenen zelf de regie voeren. Met actieonderzoek kan het eigenaarschap en draagvlak worden vergroot.
- Neem (kort-cyclische) monitoring, evaluatie en bijsturing op in de kwaliteitscyclus.

Het bieden van maatwerk is het belangrijkste uitgangspunt voor de lerarenopleiding voor zij-instromers. Daarbij hoort dat de sterke punten en talenten van studenten optimaal worden gebruikt, zowel in de opleiding als in het lerarenteam waarin de zij-instroomer werkt (uit het onderzoek van de inspectie blijkt bijvoorbeeld dat zij-instromers bijdragen aan een positieve leercultuur). Het loont letterlijk de moeite bevoegenheid in te zetten als stuurmiddel.

Tijdens het onderzoek bleek het lastig landelijke informatie te vinden over het aantal zij-instromers, hun achtergrondkenmerken, studierendement en welke scholen deze opleidingen aanbieden. Ook voor studenten is tijdens hun oriëntatie weinig informatie te vinden over mogelijke opleidingen en de verschillen tussen deze opleidingen. Dit gebrek aan informatie is een symptoom van gebrekkige samenwerking en kennisdeling tussen opleidingen onderling en tussen publieke en private samenwerking. De aanpak van het lerarentekort, waarvan zij-instroom een belangrijk onderdeel is, kan alleen succes opleveren als er meer en beter wordt samengewerkt.

Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen

- [1] Alliantie voor Werkend Onderwijs, doorbraaksessies; 2022;
<https://werkendonderwijs.nl/doorbraken/>
- [2] Arbeidsmarktplatform po; Gewoon met zij-instroom; april 2023;
<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/04/Gewoon-met-zij-instroom-Arbeidsmarktplatform-PO.pdf>
- [3] Buitenboordmotor; website; <https://debuitenboordmotor.nl>
- [4] CentERdata; De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2021 – 2031; december 2021; <https://www.centerdata.nl/wp-content/uploads/2021/12/Eindrapport-arbeidsmarkttramingen-basisjaar-2020-v1.1.pdf>
- [5] CentERdata/MOOZ; Loopbaanmonitor onderwijs (hoofdstuk 6); 2021;
<https://www.centerdata.nl/publicaties/loopbaanmonitor-onderwijs-2021>
- [6] Hesseling; bevlogenheid als impuls voor verbetering, artikel Meso Magazine; 2013;
<https://www.projectlerenverbeteren.nl/wp-content/uploads/2014/02/Bevlogenheid-als-impuls-voor-verbetering.pdf>
- [7] Hettema ea; Eindrapportage project ‘van bekwaam naar bevoegd’; 2019;
<https://dnavandeleeraar.nl/wp-content/uploads/2020/02/Finale-versie-060220-2.pdf>
- [8] OCW, directie kennis; Trendrapportage arbeidsmarkt leraren po, vo en mbo, 2022; 2022;
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-18202bb854ec7f706ee1e63087fc2b3158a173cc/pdf>
- [9] Onderwijsinspectie; Zij-instroom in het beroep van leraar in het PO; 2021;
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/themarapporten/2021/09/30/zij-instroom-in-het-beroep-van-leraar-in-het-primair-onderwijs>
- [10] Regioplan/ECBO; Zij-instroom po, vo, mbo; 2021; <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2021/07/20069-Eindrapport-Zij-instroom-po-vo-mbo-Regioplan-18mei21-1.pdf>
- [11] Rijksoverheid; Bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen; 2020;
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/12/bestuursakkoord-flexibilisering-lerarenopleidingen>
- [12] Schaufeli; Utrechtse BEvlogenheidsSchaal; 2003;
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Handleiding_UBES.pdf
- [13] Vroonhoven; Samen sterk voor elk kind ; 2020;
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/07/02/samen-sterk-voor-elk-kind-eindconclusies-merel-van-vroonhoven-juli-2020>
- [14] Werken aan bevlogen onderwijs; Bevlogen in het onderwijs; 2014;
https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_372.pdf

Bijlage 2 Vragenlijst

Welkom

Beste student,

NCOI voert een onderzoek uit naar de lerarenopleiding voor zij-instromers. Deze vragenlijst maakt deel uit van dit onderzoek, we stellen jouw deelname zeer op prijs. Later in het jaar zul je nog worden gevraagd om een tweede (kortere) vragenlijst in te vullen.

De vragen zijn onverdeeld in de volgende blokken.

- 1 Achtergrondkenmerken**
- 2 Lerarenopleiding en werkgever**
- 3 Eerdere werkervaring**
- 4 Oriëntatie**
- 5 Individueel leertraject**
- 6 Motivatie, belemmeringen en hulpbronnen**
- 7 Beroepsbeeld**

Voor de meeste vragen (aangeduid met *) is een antwoord verplicht om verder te kunnen. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 15 minuten in beslag nemen. De voortgang van de vragenlijst wordt via een balk weergegeven. De antwoorden worden automatisch opgeslagen.

Deelname aan het onderzoek is anoniem.

Bij voorbaat hartelijk dank voor je medewerking!

* Volg je op dit moment een lerarenopleiding voor zijinstromers bij NCOI of heb je deze opleiding recentelijk afgerond?

- nee
- ja

Blok 1: Achtergrondkenmerken

* Tot welke leeftijdscategorie behoor je?

- jonger dan 25 jaar
- 25 tm 35 jaar
- 36 tm 45 jaar
- 46 tm 55 jaar
- ouder dan 55 jaar

* Wat is je geslacht?

- man
- vrouw
- anders
- zeg ik liever niet

* In welk domein ben je afgestudeerd (bij meerdere opleidingen gaat het om de laatst afgeronde opleiding)?

* Wat is je hoogste opleidingsniveau?

- hoger onderwijs
 wetenschappelijke onderwijs

* Wat is je woonplaats?

* Via het e-mailadres willen we je op een later moment een korte vervolg vragenlijst sturen. Het e-mailadres wordt alleen voor dit doel gebruikt en zal na afloop van het onderzoek worden verwijderd. Wat is je e-mailadres?

Blok 2: Lerarenopleiding en werkgever

* Welke lerarenopleiding volg je?

- PABO
 Nederlands
 Engels
 Wiskunde

* Wanneer ben je met de opleiding gestart?

Datum/tijd

Datum



* Wat is de ingangsdatum van de overeenkomst met het schoolbestuur waar je werkt?

Datum/tijd

Datum



* Bij welk schoolbestuur ben je in dienst?

* In welke plaats?

* Wat is de omvang van je aanstelling op de school in FTE?

* Hoeveel uren per week geef je gemiddeld les op de school?

* Hoeveel procent van deze uren sta je zelfstandig voor de klas?

* Ben je rechtstreeks in dienst getreden bij dit schoolbestuur of via een intermediaire organisatie (bijvoorbeeld 'maandag')?

- rechtstreeks
 via een intermediaire organisatie, namelijk ...

Blok 3: Eerdere werkervaring

* Wat was je laatste werkgever voordat je met de opleiding bent gestart?

* Wanneer ben uit dienst getreden bij deze werkgever?

Datum/tijd

Datum



Blok 4: Oriëntatie

* Welke motieven had je om met de opleiding te starten? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ontevreden met baan
 wil graag een maatschappelijke bijdrage leveren
 voel me aangetrokken tot doelgroep
 zoek meer plezier in mijn werk
 korte opleidingsduur
 heb al langere tijd wens om leraar te worden
 wil betere balans tussen werk en privé
 zoek een nieuwe uitdaging
 overige motief, namelijk ...

*** Waarom heb je er voor gekozen de opleiding te volgen bij het NCOI? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- persoonlijke aanpak
- flexibele instroom
- goede kwaliteit
- erkenning eerdere verworven kennis en competenties (voorkomen onnodig leren)
- sterke verbinding tussen leren op de werkplek en de opleiding
- inzet van digitale middelen
- autonomie
- werken met leeruitkomsten, eindtermen staan vast, niet de weg erheen
- accent op validering van bewijslast ipv toetsing
- overige reden, namelijk ...

Heb je overwogen om de opleiding bij een andere onderwijsinstelling te volgen?

- nee
- ja

*** Van welke informatiebronnen heb je gebruik gemaakt om meer te weten te komen over de opleiding? (meerdere antwoorden mogelijk)**

- brochure
- website
- open dagen of bijeenkomsten
- persoonlijke gesprekken bij NCOI
- ervaringen van anderen
- mond op mond reclame
- het onderwijsloket
- andere bronnen, namelijk ...

*** Sinds 1 oktober 2022 biedt NCOI de mogelijkheid het geschiktheidsonderzoek (GO) uit te voeren onder begeleiding. Heb je van deze optie gebruik gemaakt?**

- nee
- ja
- niet van toepassing, ik ben met het GO gestart voor 1 oktober 2022

* In welke mate ben je tevreden over de begeleiding tijdens het GO?

- zeer ontevreden
- ontevreden
- niet tevreden, niet ontevreden
- tevreden
- zeer tevreden

* De volgende stellingen gaan over het geschiktheidsonderzoek (GO). In welke mate ben je het eens met deze stellingen?

	zeer mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	zeer mee eens
ik heb vooraf voldoende informatie ontvangen over het GO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
er is voldoende rekening gehouden met mijn eerdere opleidingen en werkervaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik ben tevreden over de duur van het geschiktheidsonderzoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de beoordelingscriteria van het geschiktheidsonderzoek waren vanaf het begin helder voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
het was vanaf het begin helder welke criteria gelden voor de kwalificatie 'geschikt'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de beoordeling van het geschiktheidsonderzoek werd uitgevoerd door deskundige personen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik ben tevreden over de vertaling van de uitkomsten van het geschiktheidsonderzoek naar het opleidingsprogramma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Zou je hebben gekozen voor de mogelijkheid het GO onder begeleiding uit te voeren, indien die optie destijds beschikbaar was?

- nee
- ja
- niet van toepassing (ik heb de keuze gehad om voor deze optie te kiezen)

Blok 5: Individueel leertraject

* De volgende stellingen hebben betrekking op het maatwerk van de opleiding. In welke mate ben je het eens met deze stellingen?

	zeer mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	zeer mee eens
de opleiding sluit goed aan op mijn leervragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mijn werkervaring en eerder verworven competenties zijn bij de start van mijn opleiding goed gevalideerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
het werk in de school sluit goed aan op mijn werkervaring en eerdere verworven competenties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik kan zelf bepalen in welke volgorde ik de leermodules uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik kan zelf het tempo van mijn studie bepalen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vind het belangrijk dat ik kan instromen op een moment dat mij het beste uitkomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de route naar het beoogde doel (eindtermen) is optimaal flexibel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bij de beoordeling ligt het accent op validering van bewijslast in plaats van toetsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de begeleiding door de leerregisseur is volledig op mij afgestemd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hieronder kun je de antwoorden eventueel toelichten

* De volgende stellingen hebben betrekking op het maatwerk van de opleiding. In welke mate ben je het eens met deze stellingen?

	zeer mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	zeer mee eens
ik ga met plezier naar mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik voel me betrokken bij de school waar ik werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik word gewaardeerd door de medewerkers van de school waar ik werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
op mijn werk kan ik mijn sterke punten inzetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik ben tevreden over het salaris dat ik ontvang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de medewerkers op het werk weten wat ze van me kunnen verwachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de begeleiding vanuit NCOI en mijn werkgever is goed op elkaar afgestemd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Kun je met behulp van (maximaal 5) trefwoorden aangeven hoe je het lesgeven tot nu toe ervaart?

* De volgende stellingen hebben betrekking op de **leerregisseur**. In welke mate ben je het eens met deze stellingen? Mijn leerregisseur ...

	zeer mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	zeer mee eens
beschikt over voldoende theoretische kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beschikt over voldoende praktische kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeft me voldoende autonomie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is enthousiast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
herkent mijn sterke punten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeft mij complimenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
heeft hoge verwachtingen van me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
weet wat ik belangrijk vind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* De volgende stellingen hebben betrekking op mijn **praktijkbegeleider**. In welke mate ben je het eens met deze stellingen? Mijn praktijkbegeleider ...

	zeer mee oneens	mee oneens	niet mee eens, niet mee oneens	mee eens	zeer mee eens
beschikt over voldoende theoretische kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
beschikt over voldoende praktische kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeft me voldoende autonomie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
is enthousiast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
herkent mijn sterke punten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
geeft mij complimenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
heeft hoge verwachtingen van me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
weet wat ik belangrijk vind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Wat is je algemene oordeel (uitgedrukt in een rapportcijfer) over de volgende aspecten?

	lager dan een 5	5	6	7	8	9	10
geschiktheidsonderzoek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aansluiting tussen de opleiding en het leren op de werkplek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
begeleiding op de werkplek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
begeleiding in het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lesmateriaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ondersteuning ICT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Blok 6: Motivatie, belemmeringen en hulpbronnen

* De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je je studie beleeft en je je daarbij voelt. Geef aan hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is.

	nooit	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	dagelijks
als ik studeer of werk bruis ik van de energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vind mijn opleiding nuttig en zinvol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wanneer ik studeer of werk vliegt de tijd voorbij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik voel mij sterk en fit wanneer ik studeer of werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik vergeet alles om mij heen als ik verdiept ben in mijn opleiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mijn opleiding inspireert mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
als ik 's morgens opsta heb ik zin om te gaan studeren of werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik ben er trots op dat ik deze opleiding volg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ik ga helemaal op in mijn opleiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* In welke mate word je tijdens de opleiding ondersteund door de onderstaande groepen personen?

	zeer weinig of geen ondersteuning	weinig ondersteuning	veel ondersteuning	zeer veel ondersteuning
andere studenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vrienden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
familie en ouders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Welke belemmeringen ervaar je tijdens je studie?

	zeer grote belemmering	grote belemmering	kleine belemmering	geen belemmering
balans tussen privé en werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zelfstandig werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hoeveelheid lesstof	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
manier van leren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
digitaal leren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wat zijn voor jou de belangrijkste stimulerende factoren tijdens je studie?

Wat zijn voor jou de belangrijkste belemmerende factoren tijdens je studie?

Blok 7: Beroepsbeeld

In welke mate vertrouw je erop dat je afronding van de studie zelfstandig voor de klas kunt staan? Je kunt de schuif verplaatsen tussen 0 (geen vertrouwen) en 100 (zeer veel vertrouwen).

0 100

* Je wordt opgeleid voor een baan als leraar. Hieronder zijn enkele aspecten van het werken als leraar weergegeven. Geef het aspect dat je het belangrijkste vindt een cijfer '1', het op een na belangrijkste aspect een '2', etcetera.

- afwisseling in het werk
- omgang met leerlingen
- sfeer in de organisatie
- mogelijkheden om je als leraar te ontwikkelen
- mogelijkheden om als zzp'er te werken
- mogelijkheden om parttime te werken
- salaris
- overige arbeidsvoorwaarden

* Zou je het NCOI, na afronding van de studie, in de toekomst als alumnus op een of andere manier willen ondersteunen bij het ontwikkelen van onderwijs?

nee

ja, namelijk door ...

Als je nog algemene opmerkingen hebt over de vragenlijst of een toelichting wilt geven, kun je dat hieronder doen.

Bijlage 3 Overzicht deelnemers interviews

Hartelijk dank aan de onderstaande personen die hebben deelgenomen aan de interviews en daarmee een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het onderzoek.

Semigestructureerde interviews met studenten NCOI (online)

- Milou Antheunisse, student PABO, 21 juni
- Maaïke Bouwkamp, student Nederlands, 26 juni
- Jan Spoelder heeft schriftelijk gereageerd

Semigestructureerde interviews met docenten NCOI (online)

- Jacob Eikelboom en Yolanda van Laar, 14 juni

Semigestructureerde interviews met personeelsadviseur OZHW, school voor po en vo (online)

- Marjolein Kranendonk, 14 juni

Daarnaast zijn diverse gesprekken gevoerd met Jaap van Voorst, onderwijsdirecteur NCOI