

MASTER'S THESIS

Sluit de Begeleiding aan bij de Behoefte van de Zij-Instromer?

Een Onderzoek Naar de Begeleiding aan Zij-Instromers in het Primair Onderwijs.

Vergeer - van der Zwaan, Tanja

Award date:
2021

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 19. Jun. 2024

Open Universiteit
www.ou.nl





Sluit de Begeleiding aan bij de Behoeftte van de Zij-Instromer?

Een Onderzoek Naar de Begeleiding aan Zij-Instromers in het Primair Onderwijs.

Does the Support Suit the Needs?

A Study of the Support to Second Career Student Teachers in Primary Schools.

Tanja Vergeer

Master Onderwijswetenschappen

Open Universiteit

Cursusnaam en cursuscode: Masterthesis - OM9906

Naam begeleider: Prof. Dr. Desiree Joosten – ten Brinke

1^e beoordelaar: Prof. Dr. Elly de Bruijn

Datum: 18-12-2021

Inhoud

Inhoud	2
Samenvatting	3
Summary	5
1. Inleiding	7
1.1 Theoretische kader	8
1.2 Vraagstellingen en hypothesen	14
2. Methode	15
2.1 Ontwerp	15
2.2 Participanten	16
2.3 Materialen	17
2.4 Procedure	18
2.5 Data-analyse	19
3. Resultaten	20
4. Conclusie en discussie	26
7. Referenties	32

Sluit de Begeleiding aan bij de Behoeftte van de Zij-instromer?

Een onderzoek naar de begeleiding aan zij-instromers in het primair onderwijs.

Samenvatting

De komende jaren loopt het lerarentekort in het primair onderwijs op tot zo'n vijftienduizend fulltime leerkrachten (Adriaens et al., 2018). Eén van de maatregelen om dit tekort terug te dringen, is het opleiden en inzetten van zij-instromers. Zij-instromers zijn hoogopgeleid en hebben relevante beroeps- en maatschappelijke ervaring. Na het succesvol doorlopen van het geschiktheidsonderzoek kunnen zij binnen twee jaar het zij-instroomtraject afronden. Sinds 2018 zijn de zij-instromers na het geschiktheidsonderzoek direct bevoegd om voor de klas te staan (OCW, 2018).

Het zij-instroomtraject wint aan populariteit. Gemiddeld komt er één op de zes tot zeven leerkrachten in het basisonderwijs binnen via het zij-instroomtraject (Inspectie van het Onderwijs, 2021).

Tegelijkertijd is het nog geen onverdeeld succes. Ondanks een oriënterende fase en vervolgens de selectie tijdens het geschiktheidsonderzoek, valt tijdens de opleiding nog zo'n tien tot twintig procent van de zij-instromers uit. Eén van de redenen voor de uitval is het gebrek aan goede begeleiding voor de zij-instromer (Regioplan & ECBO, 2021). De begeleiding wordt op verschillende manieren ingevuld door de besturen en scholen in het primair onderwijs en de begeleiding wordt niet altijd goed afgestemd op de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer (Inspectie van het Onderwijs, 2021; Oberon, 2020; Van Vroonhoven, 2020). Er is tot op heden weinig onderzoek gedaan naar de begeleiding aan zij-instromers in opleiding en er is niet bekend in hoeverre de zij-instromers de begeleiding als passend ervaren. Het doel van dit onderzoek is om te verkennen welke begeleiding de zij-instromer in opleiding op de basisschool aangeboden krijgt, van welke begeleiding de zij-instromer gebruik maakt, in welke mate de zij-instromer deze begeleiding passend vindt en in hoeverre de begeleiding aansluit bij de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer.

Een exploratief onderzoek met een *convergent mixed methods design* (Creswell, 2014) is met behulp van een online vragenlijst uitgezet onder zij-instromers in opleiding in het primair onderwijs. De vragenlijst was gebaseerd op de begeleidingsmonitor van dr. Helms-Lorenz. Binnen de begeleidingsmonitor worden 5 begeleidingsmaatregelen bevraagd: (1) het reduceren van werkdruk, (2) het ondersteunen van effectief leerkrachtgedrag in de klas, (3) het stimuleren van professionele ontwikkeling, (4) het faciliteren van activiteiten zodat de leerkracht bekend raakt met het schoolbeleid, de schoolregels en met de collega's en (5) de zelfontplooiing van de leerkracht (Helms-Lorenz et al., 2016). Ondanks het breed uitzetten van het onderzoek en herhaalde oproepen om deelname bleef de steekproef beperkt (N=14). De data zijn geanalyseerd met behulp van beschrijvende statistiek, Spearman's rho en de inductieve methode om de kwalitatieve data te analyseren.

Resultaten lieten zien dat de zij-instromers redelijk tevreden zijn over de begeleiding die zij ontvangen op de basisscholen. Er zijn grote verschillen zichtbaar in hoeverre bepaalde begeleidingsmaatregelen werden aangeboden. De mate waarin de zij-instromer gebruikmaakt van begeleidingsaspecten die de werkdruk reduceren, de professionele ontwikkeling stimuleren en de zelfontplooiing bevorderen hangt samen met de mate waarin de zij-instromer deze begeleidingsaspecten als passend ervaart. De gegeven toelichtingen op de mate van passendheid van de begeleidingsaspecten zijn te clusteren in vier thema's: eigenschappen van de zij-instromer, collega's en de organisatie, de begeleider en schoolleider en de hogeschool. Een aanbeveling is om een soortgelijk vervolgonderzoek uit te voeren onder een grotere steekproef. Dit zal de generaliseerbaarheid van de resultaten van dit onderzoek vergroten.

Keywords: zij-instromer, begeleiding, primair onderwijs

Summary

In the coming years, the shortage of teachers in primary education will increase to about five thousand full-time teachers (Adriaens et al., 2018). One of the measures to reduce this shortage is the training and deployment of second career teachers. Second career teachers are highly educated and have relevant professional and social experience. After successfully completing the suitability test, they can complete the teachers programme within two years. Since 2018, second career student teachers are immediately to teach after the suitability examination (OCW, 2018).

The second career teachers trajectory is gaining in popularity. On average, one in six to seven primary school teachers enters via this route (Inspectie van het Onderwijs, 2021). At the same time, it is not yet an unqualified success. Despite an orientation phase and subsequent selection during the suitability examination, some ten to twenty percent of the second career student teachers drop out during the course. One of the reasons is the lack of proper guidance (Regioplan & EBO, 2021). The guidance is provided in different ways by boards and schools in primary education and the guidance is not always properly aligned with the guidance needs of the second career student teacher (Inspectie van het Onderwijs, 2021; Oberon, 2020; Van Vroonhoven, 2020). Little research has been done so far into the guidance provided for second career student teachers and it is not known to what extent they experience the guidance as appropriate. The objective of this study is to explore what guidance is offered to the second career student teachers at the primary school, which guidance they make use of, to what extent they consider this guidance to be appropriate and how the guidance fits in with the guidance needs.

An exploratory study with a convergent mixed methods design (Creswell, 2014) was carried out with the aid of an online questionnaire among second career student teachers in primary education. The questionnaire was based on Dr Helms-Lorenz's Guidance Monitor. Within the guidance monitor, 5 guidance measures are surveyed: (1) reducing workload, (2) supporting effective teacher behaviour in the classroom, (3) stimulating professional development, (4) facilitating activities to become familiar with the school policy, the school rules and with colleagues and (5) the teacher's self-development (Helms-Lorenz et al., 2016). Despite the wide deployment of the study and repeated calls for participation, the sample remained limited (N=14). The data were analyzed using descriptive statistics, Spearman's rho and the inductive method to analyze the qualitative data.

Results showed that second career student teachers are reasonably satisfied with the guidance they receive at the primary schools. Large differences were visible in the extent to which certain guidance measures were offered. The degree to which the second career student teachers makes use of guidance aspects that reduce work pressure, stimulate professional development and self-development is related to the degree to which they experience these guidance aspects as appropriate. The explanations given on the degree to which the guidance aspects are suitable can be grouped into four themes: characteristics of the person entering as a second career teacher, colleagues and the organization, the

supervisor and school leader and the university. It is recommended to carry out a similar follow-up study with a larger sample. This will increase the generalizability of the results of this study.

Keywords: second career student teacher, guidance, primary education

1. Inleiding

Het primair onderwijs staat onder druk. Het lerarentekort neemt ernstige vormen aan en raakt niet alleen het onderwijs, maar ook de samenleving als geheel, omdat goed onderwijs het fundament vormt van onze samenleving (Inspectie van het onderwijs, 2019a). Ondanks verschillende maatregelen loopt het tekort aan leerkrachten in het primair onderwijs naar verwachting de komende jaren op tot zo'n vijfduizend fulltime leerkrachten (Adriaens et al., 2018). Eén van de maatregelen om het tekort terug te dringen is het opleiden en inzetten van zij-instromers. Zij-instromers zijn tenminste hbo-opgeleide geïnteresseerden met relevante beroeps- en maatschappelijke ervaring. Na een positief resultaat van een geschiktheidsonderzoek worden zij geacht de opleiding tot leerkracht basisonderwijs in maximaal twee jaar af te ronden, waarbij zij minimaal vier dagdelen voor de klas staan (Rijksoverheid, z.d.). De landelijke overheid stimuleert het aantrekken van zij-instromers door de subsidieregeling zij-instroom (Rijksoverheid, 2019). Hiermee kan de school of het bestuur de geïnteresseerde het geschiktheidsonderzoek, scholing, begeleiding en een bekwaamheidsonderzoek aanbieden (Van Bergen et al., 2017).

Hoewel het sinds 2000 wettelijk is toegestaan om leerkrachten op deze manier verkort op te leiden, wint deze maatregel om het lerarentekort tegen te gaan vooral de laatste jaren aan populariteit. Het aantal aanmeldingen aan de pabo voor het zij-instroomtraject is in een jaar tijd meer dan verdubbeld (PO-raad, 2019). Inmiddels komt van elke zes tot zeven leerkrachten in het basisonderwijs, gemiddeld één leerkracht binnen via het zij-instroomtraject (Inspectie van het Onderwijs, 2021). In eerste instantie was het de bedoeling om zij-instromers, zeker het eerste jaar, naast een ervaren leerkracht te zetten en als het ware met dubbele bezetting te laten draaien. In 2018 heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) echter een handreiking gepubliceerd waarin beschreven staat dat zij-instromers direct bevoegd zijn om voor de klas te staan (OCW, 2018).

Toch is het opleiden van zij-instromers nog geen onverdeeld succes te noemen. De meeste kandidaten vallen af in de oriënterende fase voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek (Regioplan & ECBO, 2021). Voordat de zij-instromer vervolgens aan de daadwerkelijke opleiding begint, valt zo'n 25% van de zij-instromers af tijdens het geschiktheidsonderzoek (Oberon, 2020; Pijpers-Streefkerk, 2020). Tijdens de opleiding zelf valt nog zo'n tien tot twintig procent van de zij-instromers uit (Regioplan & ECBO, 2021). Voor de uitval tijdens de opleiding zijn verschillende factoren die een rol spelen aan te wijzen: persoonlijke omstandigheden, de combinatie werk-privé, het tegenvallen van het beroep in de praktijk, onvoldoende ontwikkeling op het pedagogisch-didactische vlak en het gebrek aan goede begeleiding voor de zij-instromers (Regioplan & ECBO, 2021). Zeven jaar na de start van de opleiding heeft éénderde van de zij-instromers het diploma behaald en is nog aan het werk binnen het onderwijs, in tegenstelling tot 42% van de leerkrachten die de reguliere opleiding hebben gevolgd (Voion, 2020).

Hoewel kwalitatief goede begeleiding één van de meest genoemde succesfactoren voor een zij-instromer in opleiding is, is die begeleiding op dit moment niet bij iedere zij-instromer afdoende. Er zijn grote verschillen in hoe de begeleiding aan de zij-instromer in opleiding wordt ingevuld vanuit de schoolbesturen en de begeleiding wordt niet altijd goed afgestemd op de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer (Inspectie van het Onderwijs, 2021; Oberon, 2020; Van Vroonhoven, 2020). Niet de hoeveelheid begeleiding die de zij-instromer in opleiding ontvangt, maar de tevredenheid over de geboden begeleiding is gerelateerd aan het behoud van de zij-instromer voor het onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Om het lerarentekort terug te dringen is het van belang zij-instromers genoeg en passende begeleiding te bieden. Ingersoll en Smith (2003) maken een vergelijking met een emmer die snel water verliest door gaten in de bodem: meer water toevoegen lost niets op wanneer we niet eerst de gaten dichtmaken. Deze metaforische gaten zijn (minimaal deels) dicht te maken door passende begeleiding aan te bieden aan de leerkracht.

Onderzoeken naar de begeleiding van zij-instromers richten zich met name op zij-instromers die de opleiding al hebben afgerond. Er is, naast het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs, weinig bekend over de begeleiding aan zij-instromers in het primair onderwijs in opleiding. Het is niet bekend in hoeverre de begeleiding aan deze zij-instromers passend is. Het doel van dit onderzoek is om te verkennen welke begeleiding de zij-instromer in opleiding op de basisschool aangeboden krijgt, van welke begeleiding de zij-instromer gebruik maakt, in welke mate de zij-instromer deze begeleiding passend vindt en in hoeverre de begeleiding aansluit bij de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer. Scholen en besturen kunnen hiermee de begeleiding van zij-instromers beter afstemmen op de zij-instromer, waardoor er een grotere kans is dat de zij-instromers behouden blijven voor het onderwijs.

1.1 Theoretische kader

Het theoretische kader beschrijft eerst het begrip zij-instromers en hoe het traject zij-instroom in het primair onderwijs vormgegeven wordt. Daarna wordt verder ingegaan op de begeleiding die aan zij-instromers in het primair onderwijs wordt geboden, uit welke aspecten deze begeleiding bestaat en wat hierover uit eerder onderzoek bekend is.

Zij-instromers

Het lerarentekort in het primair onderwijs is niet op te lossen met alleen de reguliere instroom in het beroep. Middels het zogenoemde zij-instroomtraject worden professionals uit andere beroepen aangemoedigd om zich om te laten scholen tot leerkracht basisonderwijs. Deze overstap wordt vanuit de overheid financieel ondersteund door een subsidieregeling. Niet alleen in Nederland kennen we zij-instromers in de strijd tegen het lerarentekort. Wereldwijd komt men zij-instromers tegen, ook wel *second career (student) teachers* genoemd (Tigchelaar et al., 2008). Er worden verschillende voorwaarden gesteld aan het volgen van het zij-instroomtraject. Zo moeten geïnteresseerden minimaal

hbo-opgeleid zijn, voldoende capaciteiten hebben, relevante werk- en maatschappelijke ervaring hebben opgedaan en het geschiktheidsonderzoek positief doorlopen. Vervolgens hebben zij twee jaar de tijd om het scholingstraject tot leerkracht basisonderwijs succesvol af te ronden (Centraal Planbureau, 2017).

Zij-instromers in het primair onderwijs zijn vooral relatief jonge vrouwen (jonger dan 41 jaar) met een hbo-diploma (Inspectie van het Onderwijs, 2015). Zij karakteriseren zich door recente werkervaring buiten het onderwijs, maar er ontbreekt enige didactische ervaring (Tigchelaar et al., 2008). De zij-instromers stappen over naar het onderwijs om een verschil te kunnen maken, betekenisvol werk te kunnen verrichten en de ontwikkeling van kinderen te beïnvloeden (CenterERdata & MOOZ, 2020; Lerner & Zittleman, 2002). Over het algemeen hebben zij-instromers een sterke intrinsieke motivatie en biedt de eerdere werkervaring een breed scala aan kennis en vaardigheden (Baeten & Meeus, 2016; Haim & Amdur, 2016). Een belangrijke aanname is dat zij-instromers, na een eerdere carrière, het op professionele wijze lesgeven in een kortere tijd kunnen leren dan een traditioneel opgeleide leerkracht die dit in vier jaar ontwikkelt. Levenservaring, gecombineerd met ervaringen uit een eerdere studie en baan, stellen de zij-instromer in staat om opgedane competenties en kennis om te zetten in het lesgeven (Tigchelaar, et al., 2008).

Bij de start van het zij-instroomtraject om leerkracht basisonderwijs te worden, gaan de zij-instromers direct als leerkracht aan de slag, waarbij dit gecombineerd wordt met scholing en ondersteund wordt door begeleiding. In Nederland sluiten de lerarenopleiding, de zij-instromer en het bestuur van de school waar de zij-instromer aan de slag gaat een scholings- en begeleidingsovereenkomst af, wat ook wel een tripartiete overeenkomst wordt genoemd (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, 2018). Naast het direct aan de slag gaan als leerkracht basisonderwijs, gaan de zij-instromers één keer per week of per twee weken naar de pabo, hier wordt aandacht besteed aan de inhoud en vaardigheden die horen bij het beroep. Er worden colleges gegeven, masterclasses gevolgd en opdrachten met elkaar besproken en geoefend. Naast dit scholingsdeel krijgen de zij-instromers een aanstelling voor twee tot vijf dagen als leerkracht op een basisschool. Het is de bedoeling dat de zij-instromer gedurende dit traject groeit naar een leerkracht die de eindverantwoordelijkheid draagt over een groep leerlingen, maar in de praktijk gebeurt dit niet altijd en dragen de zij-instromers direct de verantwoordelijkheid over een groep (Regioplan & ECBO, 2021).

Door direct als leerkracht aan de slag te gaan, leren de zij-instromers het meest in de praktijk (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). Dit leren is krachtig, omdat het gaat om uitvoeren van taken die er in de werkomgeving toe doen. Leereffecten zijn daardoor direct zichtbaar in het handelen van de leerkracht en specifieke beroepsvaardigheden kunnen ontwikkeld worden (Billet, 2002; Timmermans & Van Velzen, 2017). Het direct in de praktijk aan de slag gaan heeft echter ook een keerzijde. Zij-instromers binnen het onderwijs onderschatten vaak wat het inhoudt om als leerkracht te werken (Tigchelaar et al., 2008). Zij starten vanaf dag 1 voor de klas, terwijl regulier opgeleide startende

leerkrachten hun leven vaak al omschrijven als een ‘zinken of verzuipen’ positie (Ingersoll & Smith, 2003). Anders dan in andere beroepen is het in het onderwijs nauwelijks mogelijk om als een junior te starten. Vanaf dag één is de leerkracht verantwoordelijk voor het hele onderwijsproces, het voorbereiden van lessen, geven van instructie, voeren van oudergesprekken, begeleiden van leerlingen en het opstellen van plannen (Snoek, 2018). Zij-instromers in het onderwijs voelen zich minder goed voorbereid dan traditioneel opgeleide leerkrachten en ervaren wisselende emoties, waaronder teleurstelling en isolatie (Kee, 2012; Tigchelaar et al., 2008). Deze ervaringen hebben gevolgen voor het welbevinden, het leren, het succes als leerkracht en de motivatie voor het beroep (Tigchelaar et al., 2008).

Begeleiding aan zij-instromers

Bij het werken op de basisschool wordt de zij-instromer begeleid. Voor deze begeleiding worden verschillende termen gebruikt: mentoring, coaching, supervisie en tutoring (Kroeze, 2014). In deze scriptie wordt voor de begeleiding de definitie van Kram (1985) aangehouden: begeleiding wordt gezien als de relatie of relaties die de ontwikkeling van een individu ondersteunen. De begeleiding wordt door verschillende personen ingevuld, die ieder een andere functie uitoefenen, zoals een mentor of maatje, een schoolleider en een bovenschools coach of schoolopleider (Kroeze, 2014).

Gerichte begeleiding kan de kwaliteit van de lessen en het functioneren in de school verbeteren. (RUG, 2015). Een goede begeleiding is bij zij-instromers een voorwaarde voor het slagen van het traject, voor meer kwaliteit en minder uitval (Ingersoll & Smith, 2004; Inspectie van het Onderwijs, 2019b; Ros & Windmuller, 2014; Unruh & Holt, 2010). Het bieden van begeleiding heeft verschillende doelstellingen: enerzijds het versnellen van de ontwikkeling van de pedagogisch-didactische vaardigheden en het professionele functioneren van de leerkracht en anderzijds het terugdringen van het vertrek uit het onderwijs (Helms-Lorenz, et al. (2020).

Effecten van het bieden van begeleiding

Effecten van het begeleiden van startende leerkrachten en zij-instromers zijn in verschillende onderzoeken nader bekeken, al richten de onderzoeken zich daarbij op zij-instromers die de opleiding hebben afgerond. De effecten van begeleiding tussen *first career teachers* en *second career teachers* verschillen weinig (Unruh & Holt, 2010). Het bieden van begeleiding zorgt in beide groepen voor een versterking van lesgevende vaardigheden en het vergroot de kans dat de leerkrachten besluiten om in het onderwijs te blijven. Zij-instromers lijken meer te profiteren van begeleiding dan traditioneel opgeleide leerkrachten. Hoewel de verschillen tussen de zij-instromers en de traditioneel opgeleide leerkrachten niet significant zijn, rapporteren de zij-instromers consequent een hoger niveau van tevredenheid over het werk in relatie tot de begeleiding die zij ontvingen. Dit hogere niveau van werktevredenheid uit zich met name bij het beoordelen van het werk van de leerling, het omgaan met werkstress, het efficiënt besteden van werktijd, het bevorderen van discipline in de klas en het

samenwerken met collega's (Unruh & Holt, 2010). Ook Bar-Tal et al. (2020) suggereren in een recent onderzoek dat beschikbaarheid van begeleiding één van de meest krachtige factoren is die bijdraagt aan het ervaren van werktevredenheid van zij-instromers. Daarbij is het niet de hoeveelheid begeleiding die van belang is, maar juist het proces om hiervan gebruik te maken. Doordat zij-instromers volwassen en meer ervaren zijn, kunnen zij strategieën ontwikkeld hebben om de beschikbare begeleiding meer effectief te gebruiken. Zo zijn zij-instromers zich meer bewust van het belang van de begeleiding, zijn ze meer bereid de begeleiding op te zoeken en creëren ze zelfs een ondersteunende omgeving wanneer dit niet aangeboden wordt (Bar-Tal et al., 2020).

Het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (2021), waarbij de respondenten wel zij-instromers in opleiding waren, toont positieve bevindingen op zowel de hoeveelheid begeleiding als de tevredenheid over de begeleiding. Wanneer er één of meerdere malen per week contact is met de schoolbegeleider, is de zij-instromer tevreden met deze hoeveelheid begeleiding. Zij-instromers die meer begeleiding ontvangen of tevredener zijn over de begeleiding, ontvangen vaker maatwerk, noemen minder belemmeringen, hebben reëlere verwachtingen en ervaren meer veiligheid. Tevredenheid over de aangeboden begeleiding draagt bij aan een grotere mate van tevredenheid over het zij-instroomtraject als geheel. Tegelijkertijd kan de afwezigheid van begeleiding aan zij-instromers zorgen voor een verminderd zelfvertrouwen en kan dat het leren van de zij-instromer verstoren (Griffiths, 2011).

De inhoud van de begeleiding moet echter wel passen bij de zij-instromer. Iedere startende leerkracht heeft immers te maken met verschillende persoonlijke en contextuele factoren (Helms-Lorenz et al., 2020). Het werk dat zij doen mag niet te gemakkelijk zijn, het moet een uitdaging blijven. Dit vraagt een individuele afstemming tussen de kwaliteit van de leerkracht en de moeilijkheidsgraad van het werk, om de begeleiding te laten aansluiten op de behoeften van de leerkracht (RUG, 2015). Momenteel is de begeleiding niet altijd goed afgestemd op de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer in opleiding (Van Vroonhoven, 2020), terwijl dit bij zij-instromers nog meer van belang is dan bij traditioneel opgeleide leerkrachten (Unruh & Holt, 2020). Ook is de zij-instromer nauwelijks betrokken bij het afstemmen van de begeleiding (Inspectie van het Onderwijs, 2021).

Inhoud van de begeleiding aan zij-instromer

Begeleiding heeft als doel het leren van de startende leerkracht te bevorderen (Achterberg & Koster, 1999). Om de intrinsieke motivatie van de zij-instromer te bevorderen, dient de begeleiding aan te sluiten bij de drie essentiële psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en verbondenheid (Deci & Ryan, 1985). Wanneer deze behoeften vervuld worden, zijn medewerkers goed gemotiveerd, zitten zij goed in hun vel en presteren ze beter (Van den Broeck et al., 2016). Voor het eigen leerproces van de beginnende leerkracht is autonomie de motor. De leerkracht moet zelf keuzes kunnen maken om te kunnen handelen met een steeds grotere mate van zelfstandigheid. Vanuit

een behoefte aan competentie kan de leerkracht invloed uitoefenen op de omgeving en het gevoel krijgen de nodige capaciteiten in huis te hebben en die te kunnen inzetten om goed werk te kunnen leveren. Vanuit relatie of verbinding heeft de leerkracht positieve relaties met leerlingen en collega's en voelt zich geaccepteerd en gewaardeerd. Zo kan de leerkracht het onderwijs afstemmen en een veilig leerklimaat creëren. Het voldoen aan de basisbehoeften verhoogt niet alleen de motivatie van de startende leerkracht, maar heeft vervolgens ook positieve gevolgen voor de leerling prestaties, voldoening in het werk, werkhouding, organisatiebewustzijn en het psychologische welbevinden (Helms-Lorenz et al., 2019; RUG, 2015).

Helms-Lorenz et al. (2016) heeft deze drie basisbehoeften vertaald naar maatregelen, die vaak terug te vinden zijn in begeleidingsprogramma's voor startende leerkrachten. Deze maatregelen zijn: (1) het reduceren van werkdruk, (2) het ondersteunen van effectief leerkrachtgedrag in de klas, (3) het stimuleren van professionele ontwikkeling, (4) het faciliteren van activiteiten zodat de leerkracht bekend raakt met het schoolbeleid, de schoolregels en met de collega's en (5) de zelfontplooiing van de leerkracht (Helms-Lorenz et al., 2016). In de wijze waarop deze maatregelen ingevuld worden, speelt ook de sociaal-demografische context van de school en van de individuele leerkracht een rol. Zo kregen startende leerkrachten in sterk stedelijke gebieden meer activiteiten aangeboden op het gebied van schoolcultuur (i.e. het proces waarbij de startende leerkracht wordt opgenomen in de beroeps- en schoolcultuur en een actieve rol gaat spelen in de schoolgemeenschap en beroepsgroep (Wessels & de Haan, 2015)). dan startende leerkrachten in een landelijk gebied. Ook rapporteren mannelijke leerkrachten meer begeleiding dan vrouwelijke leerkrachten, en oudere starters minder dan jonge starters (Helms-Lorenz et al., 2020).

De vijf verschillende maatregelen zijn terug te vinden in de begeleidingsmonitor, een instrument dat ontwikkeld is door dr. Helms-Lorenz en oorspronkelijk bedoeld was om de begeleiding bij startende leerkrachten te onderzoeken. Het doel van de begeleidingsmonitor is om de perceptie van een starter over de aangeboden ondersteuning op school in kaart te brengen. Met de begeleidingsmonitor wordt bekeken uit welke activiteiten en faciliteiten het begeleidingsprogramma op de school bestaat, in hoeverre de startende leerkracht hier gebruik van maakt en of de begeleidingsonderdelen worden beschouwd als leerzaam. De begeleidingsmonitor is eerder gebruikt in onderzoeken, onder andere in een landelijk onderzoek naar de effecten van begeleiding aan startende leerkrachten van Helms-Lorenz en Flens (2016). Binnen de begeleidingsmonitor zijn de vijf verschillende maatregelen uitgewerkt in 26 verschillende begeleidingsactiviteiten. Hieronder worden de vijf maatregelen toegelicht.

Reduceren van werkdruk

De werkdruk onder leraren is hoog (CenterERdata & MOOZ, 2020). Eén van de voornaamste redenen voor een leerkracht om het onderwijs te verlaten is de hoge werkdruk (Helms-Lorenz et al., 2020). Dit is onder zij-instromers niet anders: circa 60% van de zij-instromers ervaart een hoge tot zeer hoge

werkdruk, waarbij ze het omgaan met deze werkdruk als één van de moeilijkste aspecten van hun werk ervaren (Bar-Tal et al., 2020; CenterERdata & MOOZ, 2020).). Ondanks hun ervaringen in een eerdere baan, geven zij-instromers aan dat het lesgeven veel meer veeleisend is dan ze vooraf dachten (Haim & Amdur, 2016). Het werk van de startende leerkracht zal moeten worden afgestemd op de draaglast. Een beginner kan extra tijd nodig hebben om zich in te werken en om zich verder te ontwikkelen. De basisschool kan hiervoor maatregelen nemen door de leerkracht minder niet-lesgebonden taken toe te wijzen. Ook de complexiteit van het werk moet afgestemd worden op de draagkracht van de startende leerkracht (RUG, 2015). Het verlagen van werkdruk kan bijvoorbeeld door de leerkracht geen lastige klassen toe te wijzen en de hoeveelheid taken te verminderen.

Begeleiding in de klas ter bevordering van effectief leerkrachtgedrag

Effectief leerkrachtgedrag omvat een breed scala: pedagogische kennis, leerkracht-leerlingrelaties, een duidelijke instructie, kennis van instructiemethoden en lesmethodes, klassenmanagement, het begeleiden van leerlingen en het enthousiasme voor het lesgeven (Maulana et al., 2017). Bij zoveel facetten is begeleiding in de klas de kern van de ondersteuning. Zij-instromers starten immers met lesgeven terwijl op hetzelfde moment geleerd wordt hoe je het best les kunt geven (Unruh & Holt, 2010). Bij begeleiding in de klas spelen observatie, feedback en coaching een cruciale rol. Meestal richt de begeleiding in de klas zich op de pedagogische en didactische vaardigheden van de leerkracht (Wessels & de Haan, 2015). Doordat zij-instromers in vergelijking met traditioneel opgeleide leerkrachten minder praktijkervaring hebben, kunnen zij mogelijk grotere problemen rondom klassenmanagement ervaren ((Baeten & Meeus, 2016). Uit een reviewstudie van Ingersoll en Strong (2011) blijkt dat wanneer beginnende leerkrachten worden begeleid, dit zorgt voor een positief effect op de leerkrachtvaardigheden, zoals het stellen van effectieve vragen, het kunnen differentiëren en een succesvol klassenmanagement. De effecten zijn zowel op de korte als op de lange termijn zichtbaar (Helms-Lorenz et al., 2016). Maatregelen die genomen kunnen worden om de effectiviteit van het leerkrachtgedrag te bevorderen zijn bijvoorbeeld het observeren en nabespreken van lessen.

Het stimuleren van de professionele ontwikkeling

Een professionele identiteit geeft weer hoe de zij-instroomer zich ziet als professional in zijn werk, gebaseerd op de eigen interpretatie van de voortdurende interactie met de context. Deze interactie is vervolgens van invloed op de werktevredenheid, betrokkenheid, zelfeffectiviteit en de mate van motivatie (Canrinus et al., 2011). Het ontwikkelen van een eigen professionele identiteit is juist in de eerste fase, de fase van beroepsontwikkeling, van belang. Het uitdagen en faciliteren van startende leerkrachten helpt hen te groeien in het beroep (RUG, 2015). Het is daarom van belang dat de begeleiding van de startende leerkracht zich ook richt op de persoonlijke en professionele groei van de starter. Deze groei richt zich op het ontwikkelen van een professionele identiteit, waarbij de vraag ‘Wie ben ik als leraar’ centraal staat (Wessels & de Haan, 2015). Maatregelen die genomen kunnen

worden om de professionele ontwikkeling te ondersteunen zijn bijvoorbeeld het uitvoeren van lesbezoeken, gebruikmaken van instrumenten om feedback te geven en het voeren van voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

Het faciliteren van activiteiten zodat de leerkracht bekend raakt met het schoolbeleid, de schoolregels en de collega's

De grootste invloed op het leren van een leerkracht in opleiding hebben de mentor en de collega's in de school (Gijbels et al., 2017). De zij-instromer dient zich welkom te voelen op de school. De collega's kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de zij-instromer door de toegevoegde waarde van de zij-instromer te zien, open te staan voor feedback en door bereid te zijn om de zij-instromer te helpen. Collega's moeten steunen, helpen en een positief team vormen (Arbeidsmarktplatform PO, 2019). De werktevredenheid van de zij-instromer neemt toe, als de samenwerking in het team beter beoordeeld wordt (CenterERdata & MOOZ, 2020). Daarnaast is het van belang dat de zij-instromers bekend raken met het schoolbeleid en de schoolregels. Een duidelijke en uitgebreide oriëntatie op de school draagt bij aan een gemakkelijke aanpassing aan de nieuwe baan, aangezien de zij-instromer daardoor beter weet wat er verwacht wordt (Haim & Amdur, 2016). Maatregelen als het organiseren van introductiebijeenkomsten of het verstrekken van informatie over de school bevorderen het proces van schoolenculturatie.

Zelfontplooiing van de leerkracht

Zelfontplooiing wordt gezien als de overtuiging die iemand heeft over het vermogen iets succesvol uit te voeren. Vanuit deze overtuigingen wordt bepaald of acties zullen worden gestart, hoe lang dit volgehouden wordt en hoeveel inspanning er geleverd wordt. Het niveau van de zelfontplooiing is van invloed op hoe de leerkracht met onzekerheden omgaat (Helms-Lorenz et al., 2012). Maatregelen die genomen kunnen worden om de zelfontplooiing van de zij-instromer te stimuleren richten zich op het verbeteren van het onderwijs, door resultaten te analyseren, onderwijs te ontwikkelen of te participeren in onderzoek.

1.2 Vraagstellingen en hypothesen

Het doel van dit onderzoek is om te verkennen welke begeleiding de zij-instromer in opleiding op de basisschool aangeboden krijgt, van welke begeleiding de zij-instromer gebruikmaakt en in hoeverre de begeleiding aansluit bij de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer. Scholen en besturen kunnen hiermee de begeleiding van zij-instromers verbeteren, waardoor er een grotere kans is dat de zij-instromers behouden blijven voor het onderwijs.

De centrale vraag in dit onderzoek is: ‘Hoe passend is de begeleiding van zij-instromers in opleiding en hoe hangt de mate van gebruikmaken van verschillende aspecten samen met de mate van passendheid bij de eigen behoefte?’

Deze vraag wordt onderzocht door de ervaringen van zij-instromers te inventariseren. Om de centrale vraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Welke aspecten van begeleiding van de vijf maatregelen (het reduceren van werkdruk, het ondersteunen van effectief leerkrachtgedrag, het stimuleren van de professionele ontwikkeling, het stimuleren van de zelfontplooiing en het kennis laten maken met de context van de school) worden aangeboden aan zij-instromers in opleiding en in welke mate maken zij hiervan gebruik?
2. In welke mate ervaren de zij-instromers in opleiding de verschillende aspecten van begeleiding van deze vijf maatregelen als passend bij hun eigen behoefte?
3. In hoeverre hangt de mate van gebruikmaken van de begeleiding samen met de mate van passendheid bij de eigen behoefte van de zij-instromer?
4. Waarom ervaren de zij-instromers de verschillende aspecten van begeleiding als (niet) passend?
5. Hoe tevreden zijn de zij-instromers over de begeleiding?

2. Methode

2.1 Ontwerp

Voor dit onderzoek werd gebruik gemaakt van een exploratief onderzoek met een *convergent mixed methods design* (Creswell, 2014). Er is voor dit design gekozen omdat er weinig bekend is over hoe begeleiding wordt ervaren door de zij-instromer zelf. In een convergent mixed methods design worden kwantitatieve en kwalitatieve data gelijktijdig verzameld, vergeleken en geïnterpreteerd om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen.

Zowel de kwantitatieve data als de kwalitatieve data is verzameld met behulp van een online vragenlijst, die is gebaseerd op de vijf maatregelen uit de begeleidingsmonitor en de bijbehorende 26 begeleidingsaspecten. Deze vragenlijst werd afgenomen bij zij-instromers in opleiding. In de vragenlijst werden vragen gesteld over de geboden begeleiding aan de zij-instromers op de basisschool waar zij werkten. Bij alle onderdelen van het begeleidingsaanbod werd gevraagd of dit onderdeel aangeboden is, in welke mate de zij-instromer er gebruik van heeft gemaakt en in welke mate de zij-instromer het onderdeel passend vond bij de eigen behoefte aan begeleiding. De onderdelen van het begeleidingsaanbod zijn onder te brengen zijn in vijf categorieën: het reduceren van werkdruk, het ondersteunen van effectief leerkrachtgedrag, het stimuleren van de professionele ontwikkeling, het stimuleren van de zelfontplooiing en het kennis laten maken met de context van de school (schoolenculturatie).

Met behulp van dezelfde vragenlijst werden ook de kwalitatieve data verzameld. Nadat er aan de zij-instromer gevraagd is in welke mate de zij-instromer het begeleidingsonderdeel passend vond bij de eigen behoefte werd er om een toelichting gevraagd. Met deze toelichtingen wordt inzicht gegeven in de ervaringen van de zij-instromer. De analyse van deze data wordt samengevoegd met de analyse van de kwantitatieve data.

2.2 Participanten

Dit onderzoek is breed uitgezet en uitgevoerd onder studenten aan verschillende opleidingen tot leraar basisonderwijs (pabo). Een voorwaarde voor deelname was het momenteel volgen van het traject zij-instroom, er is daarbij geen onderscheid gemaakt in welke fase van de opleiding de zij-instromer zich bevond. De zij-instromers zijn benaderd op verschillende manieren: door besturen voor primair onderwijs te benaderen met de vraag of de uitleg van het onderzoek en de link naar de vragenlijst gedeeld kan worden met zij-instromers. Aan de pabo's die het traject zij-instroom aanbieden wordt dezelfde informatie gestuurd. Tot slot is met de zij-instromers die de onderzoeker zelf kent de oproep gedeeld met de vraag deze door te sturen naar medestudenten. Gedurende de maand waarin het onderzoek openstond, is er tweemaal een herhaling verstuurd.

Aan dit onderzoek hebben uiteindelijk 22 zij-instromers deelgenomen. Op basis van de toestemming om deel te nemen aan dit onderzoek werden er vier vragenlijsten niet opgenomen in het onderzoek. Van de achttien respondenten die wel hebben deelgenomen, hebben zeven zij-instromers de vragenlijst volledig ingevuld. Omdat de respons laag bleef, is ook nog via een medestudent die werkt als zij-instromer geprobeerd de respons te verhogen.

De deelnemers bestonden uit drie mannen (17%) en 15 vrouwen (83%). De leeftijd van de deelnemers varieerde van 25 tot 58 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten lag op 38.05 jaar ($SD = 8,98$). Tabel 1 geeft de overige algemene gegevens weer.

Tabel 1*Algemene gegevens respondenten*

Kenmerken van de respondenten/scholen		Percentage van de respondenten
Startmoment zij-instroomtraject	Korter dan 6 maanden geleden	17%
	6 tot 12 maanden geleden	6%
	12 tot 18 maanden geleden	16%
	Meer dan 18 maanden geleden	50%
Grootte school	Minder dan 100 leerlingen	6%
	101 tot 200 leerlingen	0%
	201 tot 300 leerlingen	17%
	301 tot 400 leerlingen	39%
	Meer dan 400 leerlingen	39%
Omgeving school	Dorps	28%
	Kleinstedelijk	28%
	Grootstedelijk	44%
Leeftijd leerkrachtenteam	Vooral jonge leerkrachten <35 jaar	11%
	Gemengd team	89%
	Voornameijk oudere leerkrachten >50 jaar	0%
Ouderpopulatie	Veelal laagopgeleide ouders	28%
	Gemiddeld tot laagopgeleide ouders	28%
	Gemiddeld tot hoogopgeleide ouders	33%
	Veelal hoogopgeleide ouders	11%

2.3 Materialen

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een online vragenlijst via LimeSurvey, die op verschillende devices kon worden ingevuld (laptop, tablet, pc, etc). De begeleidingsmonitor van dr. Helms-Lorenz is gebruikt als basis voor deze vragenlijst met als doel de deelvragen te kunnen beantwoorden. Aan dr. Helms-Lorenz is toestemming gevraagd en verkregen om de vragen van de begeleidingsmonitor te gebruiken voor dit onderzoek. In eerder experimenteel onderzoek is de vragenlijst gebruikt om de implementatie van inductie-interventies te monitoren (o.a. Helms-Lorenz et al., 2012). De begeleidingsmonitor is bedoeld voor het inventariseren van maatregelen en niet voor het meten van psychologische constructen (Helms-Lorenz et al., 2020).

Gedurende het opzetten en uitvoeren van dit onderzoek heeft de Inspectie van Onderwijs de begeleidingsmonitor ook gebruikt voor een eigen onderzoek naar de begeleiding van zij-instromers. Door de vragenlijst in dit onderzoek volledig te synchroniseren met de vragenlijst van de Inspectie van het Onderwijs wordt de interne validiteit verhoogd. Ook kunnen de resultaten van beide onderzoeken vergeleken worden. De originele begeleidingsmonitor is hierdoor iets aangepast. Bijlage 1 toont een overzicht van de originele items van de begeleidingsmonitor en of deze behouden, geschrapt of gewijzigd zijn.

Omdat de sociaal-demografische context van de basisschool en de individuele leerkracht een rol speelt in de begeleiding zijn in dit onderzoek de variabelen geslacht, leeftijd, schoolgrootte, regio, typering leerkrachtenteam en typering leerlingpopulatie meegenomen. Ook wordt de zij-instromer

gevraagd hoe lang het traject zij-instroom gevolgd wordt. De vragenlijst startte met een introductie, waarin het doel van het onderzoek en de waarborging van de anonimiteit werd uitgelegd. Daarnaast kwam aan bod wat er gebeurde met de resultaten, wat de duur van de vragenlijst was en dat de vragenlijst op elk willekeurig moment beëindigd kon worden.

Vervolgens kwamen 26 onderdelen van begeleiding aan bod. Allereerst is aan de zij-instromer gevraagd of de specifieke begeleidingsmaatregel aangeboden is. De antwoordmogelijkheden zijn 'ja' en 'nee'. Op een bevestigend antwoord volgden de vragen over gebruik en de passendheid. De mate waarin de zij-instromer gebruikmaakt van het aanbod was te beantwoorden met helemaal niet (1), zelden (2), soms (3), regelmatig (4) en (vrijwel) altijd (5). De mate waarin de maatregel past bij de praktijksituatie kon beantwoord worden met de antwoordmogelijkheden helemaal niet (1), niet zo goed (2), neutraal (3), wel goed (4), zeer goed (5).

Bij iedere begeleidingscategorie (het reduceren van werkdruk, het ondersteunen van effectief leerkrachtgedrag, het stimuleren van de professionele ontwikkeling en het kennis laten maken met de context van de school) werd de zij-instromer naar de tevredenheid van deze maatregelen als geheel gevraagd. De respondent kon hierbij kiezen uit de mogelijkheden: helemaal niet tevreden (1), niet tevreden (2), neutraal (3), tevreden (4), zeer tevreden (5). Tot slot kon de zij-instromer een totaalcijfer geven waarin de tevredenheid over de gehele begeleiding werd uitgedrukt. De antwoordmogelijkheden liepen hierbij van zeer ontevreden (1) tot zeer tevreden (10).

Het kwalitatieve deel van het onderzoek werd gebruikt om deelvraag 4 te kunnen beantwoorden en is verweven met het kwantitatieve onderdeel. Nadat ingevuld is in welke mate het begeleidingsaspect passend was bij de eigen behoefte, is de zij-instromer bij ieder begeleidingsaspect gevraagd om een toelichting in te vullen op het gegeven antwoord. Hier is voor gekozen om de antwoorden in een context te kunnen plaatsen en zo tot een dieper begrip van de gegeven antwoorden te komen. De toelichting werd als een open vraag bevestigd. Omdat er maar liefst 26 begeleidingsaspecten op deze wijze bevestigd werden, is er ook de optie gegeven om geen antwoord in te vullen.

2.4 Procedure

Na de goedkeuring van de thesisbegeleider en examiner van de Open Universiteit is het onderzoeksvorstel voorgelegd aan de commissie Ethische Toetsing Onderzoek (cETO). Het werd goedgekeurd op 26 juli 2020. Vervolgens is de vragenlijst getoetst bij twee zij-instromers uit het netwerk van de onderzoeker. Deze zij-instromers zijn persoonlijk benaderd en het doel van de toetsing is aan hen uitgelegd. Er is gevraagd naar de interpretatie van de vragen om te achterhalen of hier nog aanpassingen in nodig waren. Daarnaast is gemeten hoe lang de zij-instromers bezig waren met het invullen van de vragenlijst. Er zijn kleine aanpassingen gedaan in de vragenlijst, vooral door voorbeelden te geven bij de vraag, zodat deze juist geïnterpreteerd werd.

Vervolgens is de vragenlijst verspreid. Dit is gebeurd door zoveel mogelijk zij-instromers en professionals die werken met zij-instromers te benaderen. Zo is de oproep met de directe link naar het onderzoek gedeeld met docenten aan hogescholen waar zij-instromers studeren en basisschooldirecteuren en intern begeleiders die met zij-instromers werken op de basisscholen. Ook zijn de zij-instromers uit het netwerk van de onderzoeker persoonlijk benaderd. De oproep bevatte zowel een informatieve als enthousiasmerende tekst (zie bijlage 2). Naast een vraag om deel te nemen aan dit onderzoek werd de zij-instromer ook gevraagd om het onderzoek te verspreiden onder andere zij-instromers. Het onderzoek heeft gedurende één maand opengestaan, waarin tweemaal een herhaling is verstuurd naar mogelijke participanten.

2.5 Data-analyse

De antwoorden op de online vragenlijst in LimeSurvey vormt zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve data. Om de data te kunnen analyseren zijn de antwoorden allereerst geëxporteerd naar het softwareprogramma *IBM SPSS 27 statistics*. Vervolgens is de verzamelde data gecontroleerd op volledigheid en bruikbaarheid. Vier zij-instromers hebben na de uitleg over het onderzoek en het verzoek om deel te nemen geen antwoorden ingevuld. Zij zijn uit het databestand verwijderd. Elf deelnemers hebben de vragenlijst deels ingevuld, om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen zijn deze antwoorden meegenomen in de analyse.

Met behulp van de descriptieve statistiek (frequenties en gemiddelden) is er een antwoord gegeven op de deelvragen 1, 2 en 5. Hiervoor zijn de individuele items van de vragenlijst en/of items per onderdeel gebruikt. Als uitkomstmaat voor de tevredenheid over de gehele begeleiding tijdens het zij-instroomtraject is het gemiddelde cijfer en de standaarddeviatie berekend. Hierbij staat een 6 voor een voldoende mate van tevredenheid. Deelvraag 3 betrof het toetsen van de samenhang tussen het gebruikmaken van de maatregelen en de passendheid bij de behoefte van de zij-instromer. Om dit te kunnen berekenen zijn de maatregelen per begeleidingsaspect samengevoegd. Vervolgens is er een scatterplot gemaakt om de relatie te bekijken. Gezien de kleine steekproef en de variabelen op ordinaal meetniveau is de samenhang berekend met behulp van de Spearman's rho correlatiecoëfficiënten. De grenswaarden van de correlatiecoëfficiënten zijn als volgt aangehouden: $<.1$ = triviaal, $.1 - .3$ = klein effect, $.3 - .5$ = middelmatig effect, $> .5$ = groot effect (Field, 2013).

De kwalitatieve data is gebruikt om deelvraag 4 te beantwoorden. Hierbij zijn de stappen van Baarda (2020) aangehouden: waarnemen, analyseren en reflecteren. Bij iedere begeleidingsmaatregel werd om een toelichting gevraagd waarom de maatregel in deze mate passend was bij de praktijksituaties. Deze toelichtingen per maatregel zijn als segmenten verzameld in Microsoft Word. Volgens de inductieve methode zijn per maatregel zoveel mogelijk passende labels geformuleerd. Vervolgens zijn de labels per set aan maatregelen verzameld en geanalyseerd. Hierbij zijn labels gebundeld. De gekozen labels zijn besproken met een medestudent, tevens docent aan de pabo, om de betrouwbaarheid van de analyse te vergroten. Ideeën, opmerkingen en vragen zijn vastgelegd. De

analyse van deze labels is toegevoegd aan de analyse van de kwantitatieve data. Hiermee zijn de onderzoeksvragen beantwoord. Gezien de kleine groep respondenten kunnen er geen conclusies getrokken worden die verbonden kunnen worden aan de gehele groep zij-instromers.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per deelvraag beschreven. Elke paragraaf begint met een herhaling van de deelvraag, gevolgd door de resultaten.

3.1 Aspecten van begeleiding: aanbod, gebruikmaken en passendheid

Deelvraag 1 luidde: Welke aspecten van begeleiding worden aangeboden aan zij-instromers in opleiding en in welke mate maken zij hiervan gebruik? De resultaten op deze vraag worden aangevuld met de resultaten van deelvraag 2: In welke mate ervaren de zij-instromers in opleiding de verschillende aspecten van begeleiding als passend bij hun eigen behoefte?

Werkreductiemaatregelen

Ruim driekwart van de responderende zij-instromers krijgt een rustige werkplek aangeboden, wat zij één van de best passende werkreductiemaatregelen vinden. Het beperken van extra taken buiten de lesgevende taken om wordt eveneens aan bijna 80% van de zij-instromers aangeboden. De maatregel die zij-instromers (mede) het best passend vinden om de werkdruk te reduceren is het aangesteld worden in deeltijd. De maatregel die het minst vaak aangeboden wordt is het niet toegewezen krijgen van een lastige groep. Intervisiemomenten inplannen, bijvoorbeeld met andere zij-instromers gebruiken de respondenten het minst vaak. Tabel 2 toont in hoeverre de werkreductiemaatregelen zijn aangeboden, in welke mate er gebruik van is gemaakt en in hoeverre de zij-instromers deze maatregelen passend vonden.

Tabel 2*Werkreductiemaatregelen*

	Aangeboden ¹		Gebruik van gemaakt ²	Passend bij de praktijksituatie ²
	<i>n</i>	%	M (<i>SD</i>)	M (<i>SD</i>)
Deeltijd	14	71	3.9 (1.54)	4.1 (1.27)
Vrijgeroosterd worden	14	21	1.8 (1.37)	2.8 (1.63)
Eindverantwoordelijk	14	50	2.5 (1.81)	2.8 (1.64)
Extra taken	13	77	3.3 (1.60)	3.5 (1.33)
Buitenschoolse activiteiten	13	31	2.2 (1.69)	3.0 (1.78)
Draagkracht	13	31	1.8 (1.41)	2.8 (1.59)
Lastige groep	13	15	1.7 (1.18)	2.0 (1.35)
Wisselen van groep	13	46	1.6 (1.50)	2.3 (1.80)
Ervaren college	13	69	3.5 (1.90)	3.6 (1.76)
Intervisie	13	31	1.5 (.88)	2.2 (1.24)
Vaste momenten	13	54	3.0 (1.35)	3.2 (1.35)
Dezelfde locatie	13	54	3.2 (2.08)	3.4 (1.98)
Rustige werkplek	13	77	3.9 (1.50)	4.1(1.26)
Vertrouwenspersoon	13	46	2.1 (1.38)	2.1 (1.61)

Noot. ¹ het percentage weergegeven aan hoeveel zij-instromers deze maatregel is aangeboden. ²Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

Schoolenculturatiemaatregelen

De maatregel die het vaakst wordt aangeboden om bekend te raken op de school is een teamintroductie. De respondenten maken hier in hoge mate gebruik van en vinden dit ook een maatregel die goed past bij de praktijksituatie. Een informatiepakket over het zij-instroomtraject wordt het minst vaak aangeboden door de basisschool. De respondenten maken hier nauwelijks gebruik van en vinden deze maatregel het minst passend binnen de schoolenculturatiemaatregelen. Tabel 3 toont in hoeverre de zij-instromers de schoolenculturatiemaatregelen aangeboden hebben gekregen, de mate waarin er gebruik van is gemaakt en de mate van passendheid.

Tabel 3*Schoolencultuuriemaatregelen*

	Aangeboden ¹		Gebruik van gemaakt ²	Passend bij de praktijksituatie ²
	<i>n</i>	%	M (<i>SD</i>)	M (<i>SD</i>)
Introductiebijeenkomst	13	38	2.3 (1.89)	3.3 (1.65)
Informatiepakket	13	54	2.8 (1.69)	3.3 (1.49)
Informatieverstrekking	13	38	2.3 (1.55)	2.8 (1.54)
Schoolregels	13	46	2.7 (1.93)	3.1 (1.80)
Zorgvoorlichting	13	38	2.4 (1.39)	2.8 (1.35)
Teamintroductie	13	92	3.9 (1.26)	4.1 (1.12)
Maatje	13	69	3.2 (.97)	3.5 (1.00)
Informatiepakket zij- instroom	13	25	1.6 (.90)	2.3 (1.78)

Noot. ¹ het percentage weergegeven aan hoeveel zij-instromers deze maatregel is aangeboden. ²Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

Professionaliseringsmaatregelen

Het uitvoeren van een lesbezoek door de begeleider wordt bij alle respondenten aangeboden. Deze maatregel om te professionaliseren als leerkracht gebruiken de zij-instromers vaak en wordt in hoge mate als passend ervaren. Tien procent van de respondenten geeft aan dat er gebruik wordt gemaakt van een adequaat lesobservatieformulier, een maatregel die de respondenten als weinig passend ervaren. Wanneer gekeken wordt naar de gesprekkencyclus met voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken, dan worden voortgangsgesprekken aan ruim tachtig procent van de respondenten aangeboden, terwijl het houden van een beoordelingsgesprek nog niet aan de helft van de zij-instromers wordt aangeboden. Tabel 4 toont de resultaten van de professionaliseringsmaatregelen.

Tabel 4*Professionaliseringsmaatregelen*

	Aangeboden ¹		Gebruik van gemaakt ²	Passend bij de praktijksituatie ²
	<i>n</i>	%	M (<i>SD</i>)	M (<i>SD</i>)
POP	11	64	2.6 (1.36)	2.8 (1.40)
Voortgangsgesprekken	11	82	3.3 (1.49)	3.3 (1.49)
Beoordelingsgesprekken	11	45	2.7 (1.42)	3.1 (1.38)
Adequate instrumenten	10	78	3.8 (.68)	4.0 (.95)
Lesobservatieformulier	10	10	1.3 (.84)	1.7 (1.08)
Feedbackmethode	10	60	3.0 (1.25)	3.2 (1.23)
Lesbezoek begeleider	10	100	4.3 (.71)	4.4 (.53)
Lesbezoek schoolleider	10	60	2.5 (1.65)	2.6 (1.71)

Noot. ¹ het percentage weergegeven aan hoeveel zij-instromers deze maatregel is aangeboden. ²Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

Begeleiding in de klas

Alle responderende zij-instromers geven aan dat het evalueren van de eigen onderwijspraktijk met de begeleider aan hen aangeboden wordt. Van deze maatregel wordt in hoge mate gebruik gemaakt en dit wordt passend gevonden. Het samen plannen, voorbereiden of uitvoeren van lessen in de eigen onderwijspraktijk wordt in veel mindere mate aangeboden. Het verzorgen van lessen voor anderen (collega's of andere zij-instromers) wordt aan geen van de respondenten aangeboden. De zij-instromers vinden deze maatregel ook weinig passend bij hun eigen praktijksituatie. In tabel 5 is te zien aan welk percentage zij-instromers de maatregelen zijn aangeboden en in welke mate zij hiervan gebruik hebben gemaakt en dit passend vonden.

Tabel 5

Begeleiding in de klas

	Aangeboden ¹		Gebruik van gemaakt ²	Passend bij de praktijksituatie ²
	<i>n</i>	%	M (<i>SD</i>)	M (<i>SD</i>)
Lessen van anderen observeren	8	75	2.9 (1.89)	3.1 (1.89)
Lessen nabespreken	8	63	2.9 (1.89)	3.1 (1.89)
Videoregistratie	8	25	1.8 (1.49)	2.4 (1.69)
Observeren	8	78	3.5 (1.31)	3.6 (1.30)
Plannen	8	38	2.5 (1.85)	3.1 (1.81)
Voorbereiden	8	38	2.4 (1.92)	3.1 (1.64)
Uitvoeren	8	50	2.8 (1.91)	3.3 (1.67)
Evalueren	8	100	4.0 (.76)	4.0 (.76)
Leerlingprestaties	8	63	3.3 (1.76)	3.6 (1.51)
Lessen verzorgen	8	0	1.1 (.35)	1.4 (.74)
Instructiemodellen	8	50	2.5 (1.51)	3.3 (1.17)

Noot. ¹ het percentage weergegeven aan hoeveel zij-instromers deze maatregel is aangeboden. ²Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

Maatregelen ten behoeve van zelfontplooiing

Het analyseren van resultaten van de eigen groep wordt van de maatregelen ten behoeve van de zelfontplooiing van de zij-instromer het vaakst aangeboden. De respondenten geven aan hier regelmatig gebruik van te maken en ervaren dit al goed passend. Aan twee van de zeven respondenten wordt het participeren in een onderzoek aangeboden. De respondenten vinden deze maatregel beperkt passend. Tabel 6 toont de resultaten van de maatregelen ten behoeve van zelfontplooiing.

Tabel 6*Maatregelen ten behoeve van zelfontplooiing*

	Aangeboden ¹		Gebruik van gemaakt ²	Passend bij de praktijksituatie ²
	<i>n</i>	%	M (<i>SD</i>)	M (<i>SD</i>)
Resultaten analyseren	7	86	4.0 (1.16)	4.1 (1.07)
Onderwijs ontwikkelen	7	71	3.6 (1.51)	3.9 (1.35)
Experimenteren	7	71	3.4 (1.51)	3.9 (1.35)
Zelfstandig onderzoek doen	7	43	2.6 (1.72)	2.6 (1.62)
Participeren in onderzoek	7	29	2.1 (1.68)	2.6 (1.81)

Noot. ¹ het percentage weergegeven aan hoeveel zij-instromers deze maatregel is aangeboden. ²Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

3.2 Correlatieanalyse

Deelvraag 3 was: In hoeverre hangt de mate van gebruikmaken van begeleiding samen met de mate van passendheid bij de eigen behoefte? Het visueel inspecteren van een scatterplot van de variabelen gebruikmaken en passendheid van de werkreductiemaatregelen bevestigde dat de relatie tussen deze variabelen lineair was. Spearman's rho geeft een sterke relatie aan tussen het gebruikmaken en de passendheid van de werkreductiemaatregelen, $r_s = .77$, $p = .00$, $N = 13$.

Bij de maatregelen ten behoeve van de begeleiding in de klas toont het scatterplot een lineaire relatie tussen het gebruikmaken van de maatregelen en de passendheid. Spearman's rho geeft een niet significante relatie aan tussen het gebruikmaken en de passendheid van de maatregelen, $r_s = .54$, $p = .07$, $N = 12$.

Met betrekking tot de schoolenculturatiemaatregelen toont het scatterplot een lineaire relatie. Hoewel Spearman's rho een sterke relatie geeft ($r_s = .54$, $p = .07$, $N = 12$), is deze correlatie opnieuw niet significant.

Het gebruikmaken van de maatregelen ten behoeve van de professionele ontwikkeling en het passend vinden van deze maatregelen toont een lineair verband en de relatie is sterk, Spearman's rho: $r_s = .82$, $p = .01$, $N = 9$. De relatie is significant.

Tot slot is de correlatie van de maatregelen ten behoeve van de zelfontplooiing getoetst. De visuele inspectie van het scatterplot toont een lineaire relatie. Spearman's rho geeft een sterke relatie aan: $r_s = .92$, $p = .00$, $N = 9$. De relatie is significant, het betrouwbaarheidsinterval loopt van .55 tot 1.00.

3.3 Toelichting vanuit de zij-instromer

Deelvraag 4 luidde: Waarom ervaren de zij-instromers de verschillende aspecten van begeleiding als (niet) passend? Het coderen van de toelichtingen die de zij-instromers hebben gegeven resulteerde in

het identificeren van 4 thema's van waaruit begeleiding al dan niet als passend wordt ervaren door de zij-instromer:

- Eigenschappen van de zij-instromer;
- Collega's en de organisatie
- De begeleider en schoolleider;
- De hogeschool.

De zij-instromers geven aan dat zij zelfstandig verschillende taken oppakken en zich snel verantwoordelijk voelen voor de groep en wat daarbij hoort. Anderzijds worden ze ook snel eindverantwoordelijk gehouden voor het werk in de groep. De zij-instromers trachten in het traject tot leerkracht de studie en het werk te combineren. Hierbij geven zij aan dat de combinatie studeren en werken maakt dat dit beter past door parttime te werken. Eén respondent geeft aan dat drie dagen werken, één dag studeren en één dag voorbereiden een prima combinatie is met een gezin met kinderen. Aan sommige begeleidingsmaatregelen hebben de respondenten geen behoefte, zoals het wisselen van groep of het plannen van vaste momenten voor de begeleiding.

Binnen het thema 'collega's en de organisatie' zijn de toelichtingen op sommige maatregelen eenduidig, zoals het toegewezen krijgen van een eigen lokaal, het aanbieden van een handboek waarin de schoolregels staan beschreven of het voorstellen aan het team. Eén respondent benoemt dat het voorstellen aan het team erbij hoort en een ander benoemt dat het belangrijk is dat men weet wie je bent en wat je komt doen. Een aantal maatregelen wordt wel aangeboden, maar de zij-instromers geven daarbij aan dat de uitvoering niet past bij hun behoefte, zo worden er bijvoorbeeld onervaren buddy's ingezet. Bepaalde maatregelen ontbreken, zoals het bieden van een voorlichting over de zorgstructuur of het beperken van de extra taken. De respondenten geven daarbij aan dat de rest van het team soms verwacht dat de zij-instromer dezelfde taken verricht als een afgestudeerde leerkracht. Anderzijds maken de zij-instromers geen gebruik van vertrouwenspersonen. Om zelf onderwijs te kunnen ontwikkelen geven de zij-instromers aan dat het wenselijk is dat de collega's ruimte geven aan de zij-instromer.

Toelichting die te clusteren is rondom begeleiding vanuit de begeleider en de schoolleider is bijvoorbeeld het missen van intervisie. De respondenten geven aan hier geen tijd voor te hebben, of het zelf te organiseren in hun vrije tijd. Eén respondent geeft aan dat er wel een starterscafé wordt georganiseerd waarbij startende leerkrachten met elkaar in gesprek kunnen gaan, maar dat er een groot verschil is tussen een reguliere startende leerkracht of een startende zij-instromer. In een gesprekkencyclus op school rondom voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken worden de zij-instromers meegenomen, terwijl zij een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) liever niet direct bij de start opstellen. Voortgangsgesprekken vinden vaak met de coach plaats en vanuit de begeleiding wordt er regelmatig een lesbezoek uitgevoerd. Voor de feedback die zij op een lesbezoek ontvangen is geen eenduidig formulier.

Vanuit de hogeschool wordt aan de zij-instromers (dringend) geadviseerd geen extra taken op zich te nemen, zo benoemen meerdere respondenten dit.

3.5 Tevredenheid over de begeleiding

Deelvraag 5 was: Hoe tevreden zijn de zij-instromers over de begeleiding? De tevredenheid van de zij-instromers over het totale pakket aan begeleiding varieert van een 5 tot een 10. Het gemiddelde cijfer waarmee de zij-instromers de begeleiding waarderen is een 7,4 ($SD = 1.72$). Wanneer gekeken wordt naar de verschillende begeleidingsaspecten, dan zijn de zij-instromers in dit onderzoek het meest tevreden over de maatregelen ten behoeve van zelfontplooiing. Het minst tevreden zijn zij over de begeleiding in de klas en de schoolenculturatiemaatregelen. De tevredenheid over de begeleidingsaspecten is gescoord met de antwoordmogelijkheden 1. helemaal niet tevreden, 2. niet tevreden, 3. neutraal, 4. tevreden en 5. zeer tevreden. Tabel 7 toont de gemiddelde mate van tevredenheid per begeleidingsaspect.

Tabel 7

Tevredenheid per begeleidingsaspect

	Tevredenheid ¹
	M (SD)
Werkreductiemaatregelen	3.5 (1.05)
Schoolenculturatiemaatregelen	3.3 (.89)
Professionaliseringsmaatregelen	3.6 (1.13)
Begeleiding in de klas	3.3 (1.04)
Maatregelen ten behoeve van zelfontplooiing	3.7 (.95)

Noot. ¹Scores op een vijfpuntsschaal, 1 (helemaal niet) tot 5 ((vrijwel) altijd/zeer goed).

4. Conclusie en discussie

In dit onderzoek stond de begeleiding aan zij-instromers in het primair onderwijs centraal. Het doel van dit onderzoek was om te verkennen welke begeleiding de zij-instromer in opleiding op de basisschool aangeboden krijgt, van welke begeleiding de zij-instromer gebruik maakt, in welke mate de zij-instromer deze begeleiding passend vindt en hoe de begeleiding aansluit bij de begeleidingsbehoefte van de zij-instromer. Met deze kennis kan bijgedragen worden aan het beter afstemmen van de begeleiding op de zij-instromer, waardoor de kans groter is dat de zij-instromer behouden blijft voor het onderwijs. In het eerste deel van deze sectie komen de antwoorden op de onderzoeksvragen aan bod. Tevens volgt een theoretische terugkoppeling op deze resultaten en worden vanuit de bevindingen aanbevelingen gedaan voor de praktijk. Daarna worden de voornaamste tekortkomingen van dit onderzoek beschreven en worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

Welke aspecten van begeleiding worden aangeboden aan zij-instromers in opleiding en in welke mate maken zij hiervan gebruik?

Het aanbieden van een hoog aantal begeleidingsactiviteiten is gerelateerd aan het ervaren van minder belemmeringen tijdens het zij-instroomtraject (Inspectie van het Onderwijs, 2021). In dit onderzoek zijn er grote verschillen in het aanbod van de verschillende begeleidingsaspecten, maar ook in de mate waarin hiervan gebruik wordt gemaakt door de zij-instromer in opleiding. Een lesbezoek door de begeleider wordt aan alle respondenten aangeboden en hiervan maken de zij-instromers ook het meest gebruik. Dit resultaat komt overeen met eerder onderzoek (Oberon, 2020).

Minder dan een kwart van de zij-instromers in dit onderzoek krijgt het aanbod vrijgeroosterd te worden om lessen voor te bereiden. Dit kan een gevolg zijn van het lerarentekort, waardoor er niemand beschikbaar is om de groep leerlingen over te nemen. Tegelijkertijd geeft maar liefst 72% van de zij-instromers aan dat zij in het zij-instroomtraject het meest belemmerd worden door de combinatie van werk, studie en privé (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Juist het bieden van voorbereidingstijd kan deze belemmering verkleinen.

In welke mate ervaren de zij-instromers in opleiding de verschillende aspecten van begeleiding als passend bij hun eigen behoefte?

Aspecten van begeleiding die de respondenten als passend ervaren zijn te verdelen in drie categorieën: kennismaken met het team, door de teamintroductie, voorwaarden om het werk goed te kunnen doen, zoals het werken in deeltijd en een rustige werkplek en het versterken van de didactische vaardigheden, door de leerlingresultaten te analyseren, de onderwijspraktijk te evalueren, een lesbezoek te krijgen van de begeleider en het gebruikmaken van adequate begeleidingsinstrumenten. Het kennismaken met het team, en vervolgens het contact met het team is niet alleen passend bij de behoefte van de zij-instromer, maar stimuleert hen ook, net als het contact met andere zij-instromers en studenten, het plezier in het werk en het contact met de leerlingen. Schoolleiders presenteren de zij-instromers als volwaardig teamlid naar zowel het team als de ouders en hebben de indruk dat de zij-instromer door het team wordt geaccepteerd als collega (Inspectie van het Onderwijs, 2021).

In hoeverre hangt de mate van gebruikmaken van de begeleiding samen met de mate van passendheid bij de eigen behoefte van de zij-instromer?

Er is een significante samenhang tussen het gebruik maken van een maatregel en de passendheid van de maatregel bij de maatregelen werkdrukreductie, begeleiding in de klas en de maatregelen ten behoeve van de zelfontplooiing.

Waarom ervaren de zij-instromers de verschillende aspecten van begeleiding als (niet) passend?

Zowel in dit onderzoek, als in het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (2021) loopt de begeleiding in de praktijk uiteen. Er is veel onduidelijk en het wiel moet worden uitgevonden tijdens het traject. Dit bleek onder andere uit de toelichtingen die de zij-instromers gaven. Een clustering van antwoorden gaf meer inzicht in waarom begeleiding al dan niet als passend wordt ervaren.

Zij-instromers lijken zich te kenmerken door zelfstandigheid, wat in hun karakter lijkt te zitten, maar wat ook gevraagd en verwacht wordt wanneer zij starten aan dit opleidingstraject. Deze zelfstandigheid maakt dat niet alle aspecten als passend worden ervaren. De begeleidingsaspecten die in dit onderzoek gebruikt zijn, zijn afkomstig van de begeleidingsmonitor. Deze is bedoeld voor afgestudeerde, startende leerkrachten, voornamelijk afkomstig van de voltijdsopleiding. De zij-instromers hebben een andere achtergrond. Zij zijn gemiddeld ouder en hebben al een opleiding en carrière achter zich. Enerzijds zijn zij student, en helpt het hen om bijvoorbeeld vanuit de hogeschool richtlijnen mee te geven, zoals het niet uitvoeren van extra taken, anderzijds zijn het volwassen professionals die baat hebben bij een organisatie die ondersteunend is aan de ontwikkeling die zij doormaken. Het aanstellen van een buddy is daarbij een goed voorbeeld: deze worden wel aangesteld, maar deze begeleidingsmaatregel is niet altijd passend omdat de buddy's bijvoorbeeld onervaren zijn en daardoor de vragen van de zij-instromers onvoldoende kunnen beantwoorden. Zo vinden de zij-instromers intervisie niet passend, omdat ze dit in hun vrije tijd moeten organiseren en omdat de intervisie met afgestudeerde leerkrachten van de voltijdsopleiding wordt georganiseerd en de zij-instromers zich onvoldoende herkennen in diens problematiek.

Hoe tevreden zijn de zij-instromers over de begeleiding?

De zij-instromers in dit onderzoek zijn redelijk tevreden over de totaliteit aan begeleiding. Gemiddeld geven de zij-instromers die een 7,4. Ook andere recente onderzoeken tonen de tevredenheid over de begeleiding vanuit de basisschool, waarbij opvalt dat zij-instromers die meer begeleiding ontvangen ook tevredener zijn over de begeleiding en wanneer zij meer tevreden zijn over de begeleiding, zij het totale zij-instroomtraject ook hoger beoordelen (CenterERdata & MOOZ, 2020; Inspectie van het Onderwijs, 2021). In het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (2021) werd duidelijk dat de hoeveelheid begeleidingsmomenten van invloed is op de tevredenheid. Alle zij-instromers die één of meerdere keren per week contact hebben met hun begeleider zijn tevreden met de hoeveelheid. Wanneer deze begeleiding minder dan maandelijks is of afneemt gedurende het traject wensen de zij-instromers allemaal vaker contact te hebben.

Aanbevelingen voor de praktijk naar aanleiding van dit onderzoek

Dit onderzoek heeft een te kleine respons om representatief te zijn voor de gehele populatie zij-instromers. Daarom zijn de resultaten van dit onderzoek bij het formuleren van de aanbevelingen naast de resultaten van het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs (2021) gelegd.

Om het oplopende lerarentekort terug te dringen maken schoolbesturen steeds meer gebruik van het zij-instroomtraject. Een goede begeleiding van de zij-instromers in opleiding is essentieel. Een groot aantal begeleidingsactiviteiten en een hogere mate van tevredenheid over de begeleiding draagt bij aan het ervaren van een hogere veiligheid op school. Een hogere mate van tevredenheid is daarnaast gerelateerd aan een minder grote neiging om te stoppen (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Dit vergroot de kans dat de zij-instromer daadwerkelijk behouden blijft voor het onderwijs en daarmee bijdraagt aan het verkleinen van het oplopende lerarentekort.

Vanuit de resultaten van dit onderzoek in combinatie met de eerder uitgevoerde onderzoeken zijn een vijftal aanbevelingen voor de onderwijspraktijk geformuleerd:

- Houd bij het plaatsen van een zij-instromer op een basisschool in grote mate rekening met de benodigde begeleiding op de basisschool. Begeleiding aan een zij-instromer is intensiever dan begeleiding aan een reguliere student of deeltijdstudent (Regioplan & ECBO, 2021). Een vaste begeleider, een ervaren maatje en een ervaren duo-collega zijn van groot belang om de zij-instromer zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.
- Op dit moment is minder dan de helft van de zij-instromers en slechts 15% van de begeleiders betrokken bij de totstandkoming van de tripartite scholings- en begeleidingsovereenkomst. Daarom wordt aanbevolen alle partijen te betrekken bij het opstellen van de overeenkomst (Inspectie van het Onderwijs, 2021). Daarnaast werkt slechts 20% van de zij-instromers op een school waar een uitgewerkt begeleidingsprogramma aanwezig is (CenterERdata & MOOZ (2020)). Daarom is het tweede advies vanuit dit onderzoek: maak voorafgaand aan het zij-instroomtraject begeleidingsafspraken met de zij-instromer zelf, maar ook met de begeleider, het maatje en de schoolleider. Wat betreft de inhoud van de overeenkomst: zorg voor een grote variëteit aan begeleidingsaspecten, minimaal wekelijkse contactmomenten met de begeleider en neem de zij-instromer op in de gesprekkencyclus die de schoolleider uitvoert. Bespreek ook wanneer begeleiding wel of niet doorgaat, zowel in dit onderzoek als in eerder onderzoek (Oberon, 2020) blijkt dat begeleiding vaak wegvalt omdat de begeleider voor de klas moet.
- Zorg ervoor dat helder is wat er wel en niet van de zij-instromer verwacht mag worden, zowel naar de zij-instromer zelf, als binnen het team. Welke taken neemt de zij-instromer wel en niet op zich? Zij-instromers hebben de neiging om zelfstandig allerlei taken over te nemen, mede doordat zij de indruk hebben dat dit van hen verwacht wordt. Zorg voor een geleidelijke toename van die zelfstandigheid (Inspectie van het Onderwijs, 2021), bijvoorbeeld door fases

in te bouwen waarbij de verantwoordelijkheden van de zij-instromer toenemen, zoals enkele hogescholen al toepassen.

- Evalueer niet alleen de hoeveelheid begeleiding en de tevredenheid hierover (Inspectie van het Onderwijs, 2021), maar ook in hoeverre de zij-instromer de verschillende begeleidingsaspecten krijgt aangeboden en in welke mate deze passend zijn. Aan de hand van deze evaluatie kunnen aanpassingen gedaan worden in de begeleiding voor de daaropvolgende periode.
- Tot slot: organiseer ontmoetingsmomenten tussen zij-instromers binnen één school of bestuur en faciliteer deze, zodat dit niet in de vrije tijd van de zij-instromer hoeft te gebeuren.

Limitaties en sterke punten van dit onderzoek

Het huidige onderzoek kent een aantal limitaties. Allereerst het beperkte aantal respondenten. Voor een compleet beeld van de begeleiding aan de zij-instromers is een grotere steekproef nodig. De lange vragenlijst, de afnameperiode gehinderd door Covid 19 en het bijna gelijktijdig lopen met het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs hebben mogelijk bijgedragen aan de relatief kleine groep respondenten. Hierdoor zijn de resultaten van dit onderzoek beperkt generaliseerbaar voor de gehele populatie zij-instromers in opleiding in het primair onderwijs.

Daarnaast werd tijdens de analysefase duidelijk dat de vragenlijsten van het kwalitatieve deel van dit onderzoek beter vervangen hadden kunnen worden door interviews. Uit de gegeven antwoorden van de zij-instromers bleek dat zij niet altijd de vraag goed begrepen hadden. Ook riepen sommige antwoorden meer vragen op dan dat dit verduidelijking gaf.

Naast deze tekortkomingen biedt dit onderzoek ook sterke kanten. Doordat de vragenlijst van dit onderzoek volledig gesynchroniseerd is met de vragenlijst van de Inspectie van het Onderwijs versterken de resultaten elkaar en vullen zij elkaar aan. Daarnaast heeft dit onderzoek een maatschappelijke bijdrage. Doordat het onderzoek dicht bij de onderwijspraktijk staat, zijn de conclusies snel te vertalen naar de praktijk en kan dit onderzoek daardoor wezenlijk bijdragen aan het verbeteren van de begeleiding aan zij-instromers met als doel ze op te leiden tot kwalitatief goede leerkrachten die behouden blijven voor het onderwijs.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek levert een wetenschappelijke bijdrage door een beeld te schetsen van de staat van de begeleiding aan zij-instromers in opleiding in het primair onderwijs. De conclusies vormen mogelijk een vertrekpunt voor vervolgonderzoek.

Zoals in de aanbevelingen is omschreven liggen er mogelijkheden om de begeleiding aan de zij-instromers door alle partijen te concretiseren en af te stemmen op de behoefte van de zij-instromer. Wellicht zou een toekomstig, verdiepend onderzoek zich kunnen richten op dit aspect. Hoe wordt de begeleiding vormgegeven als deze niet voor maar door de direct betrokkenen wordt georganiseerd?

Welke keuzes zijn van belang bij het passend maken van de begeleiding? Welke effecten brengt dit met zich mee?

Een groter onderzoek, met meer respondenten zou het beeld van de zij-instromer met betrekking tot de begeleiding vollediger maken. Dat zou de betrouwbaarheid en de generaliseerbaarheid van de resultaten vergroten. Daarnaast zouden interviews met de zij-instromers de analyse van hun antwoorden versterken, omdat daarbij doorggevraagd kan worden naar wat de zij-instromer bedoelt.

7. Referenties

- Achterberg, F. & Koster, B. (1999). *Steunen Leren Stimuleren. Praktijkboek voor begeleiding van docenten*. Wolters Noordhoff.
- Adriaens, H., Fontein, P., & de Vos, K. (2018). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2018-2028*. CentERdata.
- Arbeidsmarktplatform PO (2019). *Ervaringen met zij-instroom. Opbrengsten, aandachtspunten en voorwaarden voor succes*. Arbeidsmarktplatform PO.
- Baarda, B. (2020). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek (e-book)*. Noordhoff.
- Bar-Tal, S., Chamo, N., Ram, D., Snapir, Z., & Gilat, I. (2020). First steps in a second career: Characteristics of the transition to the teaching profession among novice teachers. *European Journal of Teacher Education*, 43(5), 660-675. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1708895>
- Baeten, M., & Meeus, W. (2016). Training second-career teachers: A different student profile, A different training approach? *Education Process: International Journal*, 5(3), 173. <https://doi.org/10.12973/edupij.2016.53.1>
- Van Bergen, C.T.A., Paulussen-Hoogbeem, M.C., & Groot, J. (2017). *Kosten zij-instroom*. Regioplan/OCW.
- Billett, S. (2002). Toward a workplace pedagogy: Guidance, participation, and engagement. *Adult Education Quarterly (American Association for Adult and Continuing Education)*, 53(1), 27-43. <https://doi.org/10.1177/074171302237202>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination Theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2011). Profiling teachers' sense of professional identity. *Educational Studies*, 37(5), 593-608. <https://doi.org/10.1080/03055698.2010.539857>
- CenterERdata & MOOZ (2020). *Loopbaanmonitor onderwijs 2020*. CentERdata Instituut voor dataverzameling en onderzoek & MOOZ Beleidsonderzoek en advies.
- Centraal Planbureau (2017). *Paden naar leraarschap*. CPB. <https://www.cpb.nl/publicatie/paden-naar-leraarschap>
- Creswell, J. W. (2014). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4e ed.). Pearson Education.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications Ltd.

- Gijbels, D., Kyndt, E., Peeters, L., & Schelfhout, W. (2017;2016;). Getting out the most of the combination of working and learning: The case of teachers-in-training in flanders. *European Journal of Psychology of Education*, 32(2), 183-199. <https://doi.org/10.1007/s10212-016-0309-6>
- Griffiths, V. (2011). Career changers and fast-track induction: Teacher perspectives on their early professional development. *Teacher Development*, 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.1080/13664530.2011.555222>
- Haim, O., & Amdur, L. (2016). Teacher perspectives on their alternative fast-track induction. *Teaching Education (Columbia, S.C.)*, 27(4), 343-370. <https://doi.org/10.1080/10476210.2016.1145204>
- Helms-Lorenz, M., & Flens, P. (2016). Landelijk onderzoek naar inductie effecten. Rijksuniversiteit Groningen.
- Helms-Lorenz, M., van de Grift, W., & Maulana, R. (2016). Longitudinal effects of induction on teaching skills and attrition rates of beginning teacher. *School Effectiveness and School Improvement*, 27(2), 178-204.
- Helms-Lorenz, M., Pers, van der, M., Maulana, R., van der Lans, R., Moorer, P., & van der Hoorn-Flens, P. H. (2019). Opschaling van inductie en het pedagogisch-didactisch handelen van beginnende docenten in het voortgezet onderwijs. *Pedagogische Studiën*, 96, 40-63.
- Helms-Lorenz, M., Pers, van der, M., Moorer, P., Lugthart, E., Lans ,van der, R., & Maulana, R. (2020). *Begeleiding Startende Leraren 2014-2019: Eindrapportage*. University of Groningen.
- Helms-Lorenz, M., Slof, B., Vermue, C. E., & Canninus, E. T. (2012). Beginning teachers' self-efficacy and stress and the supposed effects of induction arrangements. *Educational Studies*, 38(2), 189-207. <https://doi.org/10.1080/03055698.2011.598679>
- Ingersoll, R., & Smith, T. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? *NASSP Bulletin*, 88(638), 28-40. <https://doi.org/10.1177/019263650408863803>
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Inspectie van het Onderwijs (2015). *Zij-instroom in het beroep van leraar, kwantitatief rapport 2010-2013*. Inspectie van het Onderwijs
- Inspectie van het Onderwijs (2019a). *De Staat van het Onderwijs 2019. Onderwijsverslag over 2017/2018*. Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het onderwijs (2019b). *Maatwerk voor aankomende leraren. Een onderzoek naar maatwerk in deeltijd lerarenopleidingen*. Inspectie van het Onderwijs.
- Inspectie van het Onderwijs (2021). *Zij-instroom in het beroep van leraar in het primair onderwijs*. Inspectie van het Onderwijs.

- Kee, A. N. (2012). Feelings of preparedness among alternatively certified teachers: What is the role of program features? *Journal of Teacher Education*, 63(1), 23-38. <https://doi.org/10.1177/0022487111421933>
- Kroeze, C. J. A. (2014). *Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school: Een onderzoek naar het begeleiden van werkplekleren van leraren in opleiding*. Efficiënt.
- Lerner, P., & Zittleman, K. (2002). *Career changers: Women (and men) who switch to teaching*. American University, School of Education.
- Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Van de Grift, W. (2017;2016;). Validating a model of effective teaching behaviour of pre-service teachers. *Teachers and Teaching, Theory and Practice*, 23(4), 471-493. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1211102>
- Oberon (2020). *Hoe werkt de keten? Onderzoek naar de Amsterdamse keten Zij-instroom in het Beroep*. Oberon onderzoek advies.
- Pijpers-Streefkerk, E. (2020). *Zij-instromers, je moet er wel in geloven*. In: *Basisschoolmanagement* 6, 2020, p. 10-13.
- Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (2018). *Zij-instroom. Een gedeelde verantwoordelijkheid van scholen en opleidingen*. PO-raad. https://www.poraad.nl/system/files/publicatie_zij-instroom.pdf
- PO-raad (2019). *Aantal zij-instromers in het primair onderwijs verdubbeld*. PO-raad. <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/aantal-zij-instromers-in-het-primair-onderwijs-verdubbeld>
- Regioplan & ECBO (2021). *Eindrapport Zij-instroom po vo mbo*. Regioplan.
- Rijksoverheid. (z.d.). *Hoe kan ik als zij-instromer mijn bevoegdheid halen en tegelijkertijd lesgeven in het onderwijs?* Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-word-ik-zijinstromer-in-het-onderwijs>
- Rijksoverheid (2019). *OCW blijft investeren in goed onderwijs en terugdringen lerarentekort*. Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/nieuws/2019/09/17/ocw-blijft-investeren-in-goed-onderwijs-en-terugdringen-lerarentekort>
- Rijksuniversiteit Groningen (RUG), 2015. *Begeleiding van beginnende leerkrachten: Een kader voor de ontwikkeling van school-specifieke inductiearrangementen*.
- Ros, A. & Windmuller, I. (2014). *Collectief leren stimuleren*. SchoolManagement Totaal.
- Snoek, M. (2018). *Startende leraren in het po en vo: goede begeleiding aan het begin van de loopbaan*. (Leiderschap in de onderwijspraktijk). Uitgeverij Pica.
- Tigchelaar, A. E., Brouwer, C. N., & Korthagen, F. A. J. (2008). Crossing horizons. continuity and change in the learning of second-career teachers. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1330-1350.

- Timmermans, M. & Van Velzen, C. (Eds.). (2017). *Samen in de school opleiden. Katern 4. Kennisbasis Lerarenopleiders*. Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON).
- Unruh, L., & Holt, J. (2010). First-year teaching experiences: Are they different for traditionally versus alternatively certified teachers? *Action in Teacher Education*, 32(3), 3-14. <https://doi.org/10.1080/01626620.2010.10463555>
- Van Vroonhoven, M. (2020). Samen sterk voor elk kind. Eindconclusies over aanpak lerarentekort.
- Voion (2020). Rapportage zij-instroom leraren 2020. Voion. <https://www.voion.nl/media/3722/rapportage-plus-zij-instroom-plus-leraren-plus-2020.pdf>

Bijlage 1: overzicht van de originele items van de begeleidingsmonitor en of deze behouden, geschrapt of gewijzigd zijn.

Schoolenculturatiemaatregelen:

Item:	Behouden	Geschrapt	Gewijzigd in:
Een introductiebijeenkomst.	X		
Een speciaal informatiepakket met informatie over de structuur, organisatie en cultuur van de school.	X		
Informatieverstrekking over inductieactiviteiten.			Informatieverstrekking over de begeleidingsactiviteiten.
Een introductie over de schoolregels.			Een introductie over de schoolregels op de basisschool.
Voorlichting over de opzet, inhoud en structuur van de zorg, door de zorgcoördinator.			Voorlichting over de opzet, inhoud en structuur van de zorg, door de zorgcoördinator/intern begeleider.
Introductie aan andere teams, locaties, niveaus, afdelingen binnen en buiten de school.			Introductie aan het team op de basisschool.

Toevoegingen:

Een aangewezen maatje of buddy.			
Een speciaal informatiepakket met informatie over de structuur, organisatie en cultuur van het zij-instroomtraject.			

Professionaliseringsmaatregelen:

Item:	Behouden	Geschrapt	Gewijzigd in:
Werken met een (persoonlijk) startprofiel (een startprofiel is een schriftelijk document waarin weergegeven wordt wat de sterke en minder sterke punten van de beginnend		X	

docent bij aanvang zijn, alsmede ontwikkelingsbehoeften en wensen).			
Werken met een (persoonlijk) ontwikkelingsplan.	X		
Periodieke individuele voortgangsgesprekken.			Periodieke individuele voortgangsgesprekken met bijvoorbeeld schoolbegeleider.
In de loop van het jaar een beoordelingsgesprek.			Beoordelingsgesprek met de schoolleider.
Reflecteren met collega's op professionele ontwikkeling.			Reflecteren op professionele ontwikkeling.
Adequate instrumenten voor het begeleidingsprogramma.			Het gebruik van begeleidingsinstrumenten (bijvoorbeeld Dialogokaarten Junior leraar, Leerwerk-kaarten, etc).
Een goed lesobservatieformulier.			Het gebruik van een lesobservatieformulier.
Een methode voor het geven van feedback na een lesobservatie.			Het gebruik van een methode voor het geven van feedback na een lesobservatie.
Een systeem voor bevraging van leerlingen over hun mening over mijn onderwijs.		X	

Toevoegingen:

Lesbezoek door de begeleider.			
Lesbezoek door de schoolleider.			

Begeleiding in de klas:

Item:	Behouden	Geschrapt	Gewijzigd in:
Minimaal 3 lessen van collega's of (vak)coach (laten) observeren.			Lessen (van collega's, van andere zij-instromers of

			studenten) laten observeren door de zij-instromer.
Geobserveerde lessen (van collega's) nabespreken.			Geobserveerde lessen (van collega's, van andere zij-instromers of studenten) nabespreken.
Minimaal 1 videoregistratie laten maken en nabespreken.			Videoregistratie van lessen van de zij-instromer bespreken.
Feedback ontvangen op de geobserveerde lessen.			Lessen van de zij-instromer observeren en feedback geven.
Onderwijs samen plannen met collega's of (vak)coach.			Onderwijs samen plannen (zij-instromer met collega's of begeleider).
Onderwijs samen voorbereiden met collega's of (vak)coach.			Onderwijs samen voorbereiden (zij-instromer met collega's of begeleider).
Onderwijs samen uitvoeren met collega's of (vak)coach.			Onderwijs samen uitvoeren (zij-instromer met collega's of begeleider).
Samen met collega's of (vak)coach mijn eigen onderwijspraktijk evalueren.			De zij-instromer de eigen onderwijspraktijk laten evalueren samen met de begeleider.
Leerlingprestaties met een collega of (vak)coach bespreken met als doel mijn eigen onderwijspraktijk te evalueren.			De zij-instromer de eigen leerlingprestaties laten bespreken met een collega of begeleider met als doel de eigen onderwijspraktijk te evalueren.

Toevoegingen:

De zij-instromer lessen voor collega's / andere zij-instromers of leraren-in-opleiding laten verzorgen en bespreken.			
--	--	--	--

Oefenen met instructiemodellen waarmee afgestemd wordt op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen.			
--	--	--	--

Activiteiten ten behoeve van zelfontplooiing:

Item:	Behouden	Geschrapt	Gewijzigd in:
Ik woon leerlinggesprekken binnen teams bij.			De zij-instromer de resultaten van de eigen groep laten analyseren.
Ik ontwikkel zelf nieuw onderwijs.			De zij-instromer nieuw onderwijs laten ontwikkelen.
Ik experimenteer met voor mij nieuwe werkvormen.			De zij-instromer laten experimenteren met nieuwe werkvormen.
Ik voer (actie)onderzoek alleen uit.			De zij-instromer zelfstandig onderzoek laten uitvoeren.
Ik voer (actie)onderzoek samen met ervaren collega's uit.			De zij-instromer laten participeren in onderzoek, bijvoorbeeld in een professionele leergemeenschap.
Ik verwerk literatuur/bronnen die ik aangereikt krijg of zelf zoek.			De zij-instromer literatuur/bronnen aanreiken.