

## Adviesrapport: communicatie over zij-instroom - Hogescholen

In dit adviesrapport heeft DNA van de leraar aanbevelingen opgesteld aan de hand van drie probleemgebieden rondom communicatie door lerarenopleidingen van Hogescholen over de zij-instroomregeling.

De belangrijkste aanbeveling van dit rapport is om de communicatie aan te passen om zo een nieuwe doelgroep te bereiken. Verder wordt aanbevolen om de communicatie omtrent toelatingsbeleid zij-instroomregeling te verduidelijken. Tot slot, wordt aanbevolen leraren beter te ondersteunen bij het maken van een keuze voor een specifieke bevoegdheid.

Al deze adviezen moeten er uiteindelijk toe leiden dat het Nederlandse onderwijs alle kansen pakt om gedreven en bekwame leraren te behouden, en dat deze leraren beter zicht krijgen op alle mogelijkheden die er voor hen openstaan.

### 1) Docenten worden niet overal benaderd als een nieuwe doelgroep.

De waarneming van DNA is dat veel hogescholen communiceren naar binnenkomende zij-instroom-kandidaten alsof het aspirant-studenten zijn die vanuit het voortgezet onderwijs het hoger onderwijs binnenkomen. Uit de kennisbank en casestudies blijkt dat deze zij-instroom-kandidaten behoefte hebben aan een andere benadering.

Het betreft hier vaak hardwerkende, vakinhoudelijk opgeleide, ambitieuze leraren die al jaren werkzaam zijn in het onderwijs, maar formeel on(der)bevoegd zijn. Wij beschouwen deze doelgroep als onderwijsprofessionals. Onderwijsprofessionals die zich verder moeten professionaliseren, zodat hoogkwalitatief onderwijs gewaarborgd is en blijft.

Kandidaten geven aan dat zij zich onvoldoende erkend voelen door de wijze van communiceren vanuit de lerarenopleidingen. Veel kandidaten ervaren een gebrek aan waardering voor hun professionaliteit. Dit heeft voornamelijk te maken met communicatie aangaande:

1. het onderwijsaanbod (voltijd- en deeltijdopleidingen en zij-instroomregeling);
2. de waardering van eerder verworven competenties en vrijstellingen;
3. de toelatingseis van een (nieuwe) Verklaring Omtrent Gedrag – terwijl zij een dergelijke verklaring al bij hun aanstelling als docent bij het bevoegd gezag hebben ingeleverd.

Uit de analyse van websites, casestudies, e-mailcontacten en voorlichtingsinformatie is gebleken dat lerarenopleidingen in hun communicatie via website en voorlichting onvoldoende onderscheid maken in het onderwijsaanbod. Op deze manier wordt het voor werkende leraren *niet* duidelijk dat de zij-instroomregeling een relevante een optie is. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat kandidaten voor de zij-instroomregeling zich onvoldoende aangesproken voelen.

Uit resultaten blijkt dat 14 procent van de DNA-kandidaten frustratie en belemmeringen ervaren door de communicatie van lerarenopleidingen door de kwalificatie procedure eerder verworven competenties (EVC) en het verkrijgen van vrijstellingen.

Dit komt door:

- De communicatie over de erkenning van onderwijservaring; ervaren kandidaten worden benaderd als aspirant-student. Hun beroepsprofessionaliteit wordt onvoldoende erkend.
- de communicatie over en gedurende het geschiktheidsonderzoek. Kandidaten werken al succesvol in het onderwijs, en zijn dus al geschikt. Communicatie over de inhoudelijke eisen van het onderzoek en de mate van vrijheid in de uitvoering leiden ook tot frustraties.

### AANBEVELING: BENADER ZIJ-INSTROOM-KANDIDATEN ALS EEN NIEUWE DOELGROEP

DNA concludeert dat door de communicatie van de lerarenopleidingen de beroepsprofessionaliteit van aspirant-kandidaten onvoldoende wordt erkend. DNA veronderstelt dat erkenning van kandidaten kan plaatsvinden door *succesvolle externe communicatie*. Dit kan door middel van het ontwikkelen van een *(h)erkenningstraject*.

Voor totstandkoming van een dergelijk traject worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- I. Interactie met de beroepsprofessionals;
  - Het is relevant dat lerarenopleidingen voldoende onderscheid maken in onderwijsaanbod op de website en voorlichtingsuitingen;
  - Het is relevant dat de zij-instroomregeling wordt gecommuniceerd via een aparte opleidingsvariant en via de optie *werken en leren*;
  - Het is relevant dat voorlichtingsbijeenkomsten worden georganiseerd voor aspirant zij-instroom-kandidaten, waar docenten zich aangesproken voelen.
- II. informeer een nieuwe doelgroep op de website & voorlichtingsuitingen;
- III. informeer over kwalificatie en vrijstellingen naar beroepsprofessionals;
  - Het is relevant dat lerarenopleiders in hun communicatie de werkervaring van kandidaten erkennen (bijvoorbeeld in het adviesgesprek);
  - het is relevant dat de term geschiktheidsonderzoek wordt vervangen voor de zij-instroomregeling. Bijvoorbeeld door bekwaamheidsparameter;
  - het is relevant dat kandidaten vrijheid krijgen in de uitwerking van hun portfolio.
- IV. schrap de toelatingseis van Verklaring Omtrent Gedrag in de zij-instroomregeling.

## 2) Onduidelijke communicatie van het toelatingsbeleid zij-instroomregeling.

In dit probleem gaat het voornamelijk om leerkrachten die zonder afgeronde hbo- of wo-opleiding werkzaam zijn in het onderwijs, maar niet kunnen instromen in de zij-instroomregeling op grond van het toelatingsbeleid. Dit heeft tot gevolg dat werkzame on(der)bevoegde leerkrachten niet op de hoogte zijn van welke routes zij kunnen bewandelen om een bevoegdheid te kunnen halen.

Uit de casestudies is gebleken dat indien een kandidaat niet toelaatbaar is op grond van het gepubliceerde toelatingsbeleid op de website of in voorlichtingsbrochures, er vaak essentiële en incomplete/onjuiste informatie van de onderwijsinstellingen ontbreekt. Het gaat dan om informatie over alternatieve onderwijsroutes. Terwijl uit de kennisbank van DNA blijkt, dat voor deze kandidaten vaak alternatieve trainingen en cursussen bestaan.

Daarbij blijkt uit de DNA-kennisbank dat bestaande supportcentra of online helpdesks onvoldoende informeren aangaande passende alternatieve onderwijsroutes om toelaatbaar te zijn tot de zij-instroomregeling.

Het gevolg is dat on(der)bevoegde leerkrachten niet op de hoogte zijn van welke opties/ mogelijkheden zij kunnen benutten om hun bevoegdheid te kunnen halen

Daarbij blijkt uit de casestudies dat het kiezen en uitzoeken van een passende lerarenopleiding voor velen een tijdrovende investering is. In het geval de communicatie vanuit de lerarenopleiding verwarrend, onjuist of incompleet is, kan dit werkzame en toekomstige leerkrachten doen besluiten niet te starten aan een opleiding. Dit heeft negatieve consequenties, omdat dit de instroom van leraren in opleidingen kan bedreigen.

#### AANBEVELING: VERDUIDELIJK COMMUNICATIE TOELATINGSBELEID ZIJ-INSTROOMTRAJECT

Lerarenopleidingen kunnen bovengenoemde belemmeringen overbruggen door hun communicatie te verbeteren. Verwacht wordt dat een supportcentrum en/of online helpdesk voor de zij-instroomregeling wenselijk is om communicatie over alternatieve opleidingsroutes en toelating te verbeteren.

Hier zijn de belangrijkste punten:

- I. Het is relevant dat lerarenopleiders een supportcentrum of onlinehelpdesk openen, waar leraren terecht kunnen met vragen over de zij-instroomregeling, en met vragen over het toelatingsbeleid en alternatieve opleidingsroutes om toelaatbaar te zijn tot het zij-instroomtraject.
- II. Het is relevant dat lerarenopleidingen toelatingsbeleid en specifieke toelatingseisen verduidelijken op de website en in voorlichtingsuitingen. Praktisch gezien zou het openen en het verwijzen naar een supportcentrum of onlinehelpdesk nuttig zijn. Zo kunnen leraren met hun vragen geholpen worden.

#### 3) Verduidelijk de communicatie over het toelatingsbeleid tot de zij-instroomregeling.

Formeel is het niet de taak van de onderwijsinstelling om aspirant-kandidaten te informeren over hun studie-/of bevoegdheidskeuze. Echter, uit de database blijkt dat on(der)bevoegde leraren moeite hebben in het maken van een bevoegdheidskeuze en behoefte hebben aan informatie hierover.

Dit betreft voornamelijk (onder)bevoegde docenten die zich willen professionaliseren in het voortgezet onderwijs door het behalen van een extra bevoegdheid die al werkzaam zijn in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) met een PABO-achtergrond of bevoegd als groepsleerkracht vmbo-onderbouw basis/ kader.

DNA verwacht dat een onderwijsinstelling een belangrijke rol kan vervullen door aspirant-kandidaten beter te informeren over hun studiekeuze.

#### AANBEVELING: ONDERSTEUN LERAREN BIJ BEVOEGDHEIDSKEUZE

Het is relevant dat lerarenopleiders leraren ondersteunen bij hun bevoegdheidskeuze. Verwacht wordt dat workshops/studiekeuze en voorlichting bijdragen. Daarnaast wordt verwacht dat een supportcentrum of online helpdesk waar leraren terecht kunnen met vragen over bevoegdheidskeuze nuttig is.

## CONCLUSIE

Al met al kunnen we dus zeggen dat er speerpunten zijn waarop moet worden ingezet om de communicatie tussen lerarenopleiders en docenten te verbeteren. Het eerste speerpunt is, benader zij-instroom-kandidaten als een nieuwe doelgroep. In dit geval is het vooral relevant dat lerarenopleiders in hun communicatie de beroepsprofessionaliteit van kandidaten erkennen. Het tweede speerpunt is, verduidelijk de communicatie van het toelatingsbeleid zij-instroomregeling. In dit geval is het relevant dat een online helpdesk of supportcentrum leraren door kan verwijzen en complete en juiste informatie verstrekt aangaande toelating, alternatieve opleidingsroutes. Tot slot is een speerpunt, leraren te ondersteunen in het maken van hun bevoegdheidskeuze. In dit geval wordt verwacht dat workshops, studiekeuze en voorlichting bijdragen. Tevens zou een onlinehelpdesk of supportcentrum bruikbaar zijn om leraren te informeren aangaande hun bevoegdheidskeuze.

Het implementeren van de aanbevelingen kan enige tijd en moeite kosten. Desalniettemin is de verwachting, dat hierdoor de kloof tussen het onderwijsaanbod van de onderwijsinstellingen en de wens van docenten om een passende bevoegdheid te halen wordt gedicht. Dit zal er op langere termijn aan bijdragen dat er meer bevoegde leraren voor de klas staan.