

Do's en don'ts in het Hij-/Zij-instroomtraject

Stichting Rotterdamse vereniging voor katholiek onderwijs (RVKO)

Aanpak

Sinds 2010 kent de RVKO het Hij-instroomtraject. De aanleiding was het lage percentage mannelijke leerkrachten bij de RVKO (14%). Sinds 2015 is, vanwege het groeiende tekort aan gym-bevoegdheid in het po, gestart met HALO-instroom en sinds 2017 worden, vanwege het lerarentekort, ook vrouwen geworven voor zij-instroom.

Er zijn verschillende varianten:

1. De kandidaat krijgt een aanstelling als leerkrachtondersteuner voor 0,8 fte, waarvan één dag studieverlof.
2. De kandidaat krijgt een aanstelling als leerkrachtondersteuner van minimaal twee werkdagen zonder studieverlof.
3. De kandidaat heeft gedurende de studietijd geen aanstelling bij de RVKO.

In alle gevallen worden de opleidingskosten volledig vergoed.

De selectieprocedure is steeds verbeterd en kent de volgende onderdelen:

- eerste selectie o.b.v. sollicitatiebrieven
- sollicitatiegesprek met twee medewerkers van de stafgroep HR
- Wiscat-toets
- praktijkassessment op school, waarbij de kandidaat zelf een les geeft
- psychologisch assessment met intelligentietoets, persoonlijkheidstest en motivatietest

Voorwaarden voor succes

- Een stevige selectieprocedure.
- Niet direct zelfstandig voor de groep.
- Afgestemde begeleiding vanuit opleiding en werkgever.
- Niet als ondersteuning naast een zwakkere leraar, maar naast een goede coach & voorbeeld.
- Heldere afspraken met alle partijen over verwachtingen, begeleiding, salariering en terugbetalingsregeling.
- Aanbod op maat in theorie én praktijk, passend bij volwassen HBO-professionals.

Discussievragen

- Zij-instroom: een quick-win bij lerarentekorten of van toegevoegde waarde voor het onderwijs?
- Kan een zij-instromer direct zelfstandig voor de groep?
- Kan de opleiding beter op de praktijk worden toegesneden?
- Is de zij-instroomsubsidie toereikend of loont het de moeite niet?
- Hoe kunnen we 'best practices' delen?