

Kader Zij-instroom in Beroep Leraar primair onderwijs herzien mei 2026

Inleiding

Het Landelijk Kader Zij-instroom in Beroep Leraar PO bevat afspraken en kwaliteitseisen voor het scholen van zij-instromers met het oog op het behalen van een bevoegdheid voor het primair onderwijs. In het kader zijn de landelijke afspraken voor alle stappen uit het traject Zij-instroom in Beroep beschreven met duidelijkheid over rollen, taken, procedures en instrumenten. Het raamwerk is geaccordeerd door LOBO en daarmee richtinggevend voor alle samenwerkende pabo's in Nederland, die betrokken zijn bij het opleiden van zij-instromers voor het primair onderwijs.

De landelijke afspraken uit dit kader zijn opgesteld op basis van de wettelijke context voor zij-instroom in beroep.

Wettelijke context

Zij-instroom in beroep voor het behalen van een bevoegdheid voor het primair onderwijs is bedoeld voor potentiële kandidaten met ten minste een afgeronde hbo- of wo-opleiding (minimaal niveau 5¹ van het NLQF) die als leraar (willen) werken en daarvoor ook al een aantal kwaliteiten bezitten, maar geen onderwijsbevoegdheid hebben of niet over de juiste bevoegdheid beschikken. In de [Wet op het primair onderwijs \(WPO\)](#), verder uitgewerkt in het [Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs](#), staat beschreven onder welke voorwaarden een zij-instromer met een geschiktheidsverklaring als leraar benoemd kan worden. De zij-instromer staat onmiddellijk voor de klas en volgt een scholings- en begeleidingstraject Zij-instroom in Beroep waarmee de zij-instromer binnen twee jaar zijn bevoegdheid voor het primair onderwijs haalt.

Het traject Zij-instroom in Beroep start met een geschiktheidsonderzoek, als bedoeld in [artikel 172 van de WPO](#). Het geschiktheidsonderzoek wordt aangevraagd door het bevoegd gezag van de school die de zij-instromer wil benoemen of te werk stellen of door de betrokkene zelf. Het onderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het instellingsbestuur voor de instelling van hoger onderwijs die op grond van [artikel 174 van de WPO](#) is erkend door de Minister. Als de kandidaat voldoende geschikt wordt geacht voor het beroep van leraar in het primair onderwijs en in staat wordt geacht binnen twee jaar met goed gevolg deel te nemen aan het afsluitende bekwaamheidsonderzoek, geeft het instellingsbestuur een geschiktheidsverklaring af, als bedoeld in [zie artikel 171 van de WPO](#).

De zij-instromer volgt op maat geboden scholing bij een lerarenopleiding, die nodig is om aan de in [artikel 32a, eerste lid](#) van de WPO bedoelde bekwaamheidseisen voor leraar po te kunnen voldoen. Deze eisen zijn nader gespecificeerd in het [Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel](#).

De afspraken tussen de zij-instromer, de lerarenopleiding en de school over de noodzakelijke scholing en begeleiding, worden vastgelegd in een tripartiete overeenkomst, als bedoeld in [artikel 38a van de WPO](#).

¹ In dit kader is de landelijke afspraak gesteld dat alleen kandidaten met een onderwijsgerelateerde Ad (ad PEP/ DEP) toelaatbaar zijn tot het geschiktheidsonderzoek, zie bijlage 3.

Het traject Zij-instroom in Beroep wordt afgesloten met een bekwaamheidsonderzoek, als bedoeld in [artikel 175 van de WPO](#). In het bekwaamheidsonderzoek wordt vastgesteld of de zij-instromer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs. Aan degene die met goed gevolg het bekwaamheidsonderzoek heeft afgesloten, verstrekt de examencommissie het Getuigschrift bekwaamheidsonderzoek, bedoeld in [artikel 7a.3 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek \(WHW\)](#). Dit is een eigenstandig hoger onderwijsdiploma dat als zodanig separaat in de WHW is geregeld, zoals te lezen is in [artikel 7a.3 van de WHW](#). Het getuigschrift heeft in Nederland hetzelfde civiel effect als het diploma van de pabo met de bevoegdheid voor het primair onderwijs. De zij-instromer die het getuigschrift ontvangt, is gerechtigd tot het voeren van de titel Baccalaureus (bc.), zoals beschreven in [artikel 7a.5. van de WHW](#). Het Getuigschrift Bekwaamheid wordt niet geregistreerd in het diplomaregister.

In aanvulling op de wettelijke kaders voor zij-instroom in beroep, worden de volgende landelijke afspraken gehanteerd door alle samenwerkende pabo's in Nederland vertegenwoordigd binnen LOBO.

Doelgroep

Zij-instroom in het Beroep (ZiB) is een *betaald leerwerktraject* voor mensen met werkervaring, die al een opleiding in het hoger onderwijs hebben afgerond en een bevoegdheid voor leraar willen behalen. Om toegang te verkrijgen tot het zij-instroomtraject wordt uitgegaan van ten minste minimaal niveau 6 van het NLQF, dit betreft minimaal een afgeronde bachelor op hbo- of wo-niveau. Een aantal pabo's voert een pilot uit voor het toelaten van kandidaten met een afgerond onderwijs gerelateerde associate degree, zoals Ad PEP en Ad DEP tot het geschiktheidsonderzoek van zij-instroom in beroep (zie bijlage 3).

Omvang geschiktheidsonderzoek

Er wordt gestreefd naar een redelijke prijsstelling. Afhankelijk van de inrichting van het assessment moet gedacht worden aan een tijdsinvestering van de organisatie van circa 25 uur.

Onderdelen van het geschiktheidsonderzoek

Tijdens het geschiktheidsonderzoek wordt in elk geval gebruik gemaakt van:

- Een door de kandidaat samengesteld portfolio, waarin de kandidaat zijn eigen bekwaamheden als leraar beschrijft en van passend bewijsmateriaal voorziet;
- Een voorbespreking, observatie in de praktijk en reflectiegesprek van een door de kandidaat gegeven les op een school;
- Een criteriumgericht interview;
- De Landelijke Reken- en wiskundetoets voor de pabo (RWT).

De RWT is bedoeld om de rekenvaardigheid van de kandidaat vast te stellen en maakt onderdeel uit van het geschiktheidsonderzoek. Bij deze toets wordt een uniforme cesuur van 575 door de pabo's gehanteerd. Indien de kandidaat de norm van 575 niet haalt, is er de mogelijkheid tot éénmaal herkansen binnen de assessmentprocedure.

De kandidaat ontvangt voorafgaand aan het geschiktheidsonderzoek een handleiding waarmee hij/zij zich kan voorbereiden op het geschiktheidsonderzoek. Deze handleiding bevat tenminste:

- Een beschrijving van de eindkwalificaties en de manier waarop in het geschiktheidsonderzoek wordt getoetst in hoeverre de kandidaat hier al aan voldoet;
- Een beschrijving van de procedure die bij het geschiktheidsonderzoek wordt gevolgd;

- Richtlijnen voor het samentellen van het portfolio en de voorbereiding op de observatie in de praktijk en het criteriumgericht interview; en
- Toelichting op de deelname aan de RWT.

Kwaliteit waarborging geschiktheidsonderzoek

- Het geschiktheidsonderzoek wordt afgenomen door minstens twee onafhankelijke assessoren. Een van de assessoren is werkzaam aan de betreffende lerarenopleiding en voldoet aan de eisen van bekwaam assessor (met certificaat) zoals beschreven in het landelijk assessorenprofiel. De andere assessor (veldassessor) is als leraar werkzaam in het primair onderwijs en is bij voorkeur getraind en voldoet dan aan de eisen van basis assessor zoals beschreven in het landelijke assessorenprofiel.
- Een assessor van de lerarenopleiding die nog geen bekwaam assessor (met certificaat) is, kan alleen worden ingezet, indien de assessor deelneemt aan de training tot bekwaam assessor.
- De assessor uit het primair onderwijs mag niet werkzaam zijn voor het bevoegd gezag dat is betrokken bij het geschiktheidsonderzoek.
- Indien een gepensioneerd leraar/lerarenopleider wordt ingezet als assessor, dan dient deze assessor maximaal drie studie jaren geleden actief als lerarenopleider of bevoegd leraar in het primair onderwijs te hebben gewerkt.²
- De assessoren voldoen aan de eisen zoals beschreven in het landelijk assessorenprofiel, zie bijlage 2. De aan de lerarenopleiding werkzame assessor wordt door de examencommissie van de lerarenopleiding aangewezen als examiner.
- Het geschiktheidsonderzoek wordt altijd uitgevoerd door of onder verantwoordelijkheid van een hogeschool met lerarenopleiding die op grond van artikel 174 van de WPO door de minister is erkend. Het kan zijn dat in het kader van samen opleiden gebruik wordt gemaakt van een assessor van een andere lerarenopleiding.
- Het is niet mogelijk om het geschiktheidsonderzoek uit te laten voeren door externe partijen zonder betrokkenheid van een hogeschool met lerarenopleiding. Het geschiktheidsonderzoek wordt namelijk uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het bestuur van een lerarenopleiding die op grond van artikel 174 van de WPO door de minister is erkend.
- Indien een zij-instromer met geschiktheidsverklaring wil wisselen van hogeschool voor het scholings- en begeleidingsplan, dan wordt de geschiktheidsverklaring erkend door de andere hogeschool onder de voorwaarde dat het geschiktheidsonderzoek volgens de afspraken in dit landelijk kader is uitgevoerd.

Rapportage van het geschiktheidsonderzoek

De rapportage van het geschiktheidsonderzoek is zodanig opgesteld dat:

- Duidelijk is welke bekwaamheidseisen als voldoende zijn beoordeeld op basis van EVC's en EVK's getoond tijdens het geschiktheidsonderzoek;
- Lerarenopleidingen in staat zijn een scholingsprogramma op te stellen, waarmee de kandidaat de bekwaamheden die de kandidaat nog niet op niveau 'startbekwaam' beheerst (door) kan ontwikkelen en zich de kennis uit de domeinen van de kennisbases die nog niet beheerst worden eigen kan maken.

² De veldassessoren zijn bevoegde leraren in het betreffende vakgebied. De veldassessoren zijn onafhankelijk van het schoolbestuur waar de zij-instromer komt te werken (zie artikel 172, vijfde lid van de Wet op het primair onderwijs en artikel 7, tweede lid van het Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs).

Geschiktheidsverklaring

- De geschiktheidsverklaring wordt uitgereikt door het instellingsbestuur van een lerarenopleiding als:
 - De kandidaat met goed gevolg heeft deelgenomen aan het geschiktheidsonderzoek;
 - De kandidaat voldoende geschikt wordt geacht voor het beroep van leraar in het primair onderwijs; en
 - De kandidaat binnen twee jaar na benoeming tot leraar wordt geacht met goed gevolg deel te kunnen nemen aan het bekwaamheidsonderzoek.
- Het format voor de geschiktheidsverklaring is opgenomen in bijlage 4.

Geldigheidsduur van de geschiktheidsverklaring

De geschiktheidsverklaring kent een geldigheidsduur van twee jaar. De wettelijke regels voor verlenging van zij-instroom in beroep zijn vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs (WPO). De periode voor verlenging is gekoppeld aan de aanstelling van een zij-instromer bij een schoolbestuur. De aanstelling van een zij-instromer kan met maximaal twee jaar worden verlengd. Indien er sprake is van verlenging, dan zal er een aangepaste tripartiete overeenkomst moeten worden afgesloten met aangepast scholings- en begeleidingsplan. Het is belangrijk om tijdig binnen de tripartiete verhouding te spreken over de gevolgen voor verlenging van aanstelling en een passende voorziening te treffen.

Landelijke Kennistoetsen (LKT)

De zij-instromer heeft per collegejaar twee kansen om de LKT te behalen. Indien de zij-instromer nog 1 toets heeft openstaan voor het moment van afronden van de opleiding, dan mag er een 3^e kans worden aangeboden. Indien na de maximale termijn van vier jaar alleen nog een of beide LKT('s) openstaan, dan kan de opleiding ervoor kiezen om de (ex)zij-instromer nog aanvullende kansen te bieden om de LKT('s) te behalen. De aanstellingstermijn van vier jaar op grond van de geschiktheidsverklaring is dan verstreken en de (ex) zij-instromer mag dan niet meer als (tijdelijk) bevoegd leraar voor de klas staan. Er worden duidelijke afspraken gemaakt tussen (ex)zij-instromer en opleiding over het behalen van de LKTs en deze worden vastgelegd in een aparte scholingsovereenkomst.

Het staat de opleiding vrij om ook na het verlopen van de maximale aanstellingstermijn van vier jaar bij een schoolbestuur het getuigschrift bekwaamheidsonderzoek af te geven.

Scholingsprogramma samenstellen

De lerarenopleiding van de hogeschool waar de zij-instromer (verder) opgeleid zal worden, stelt in overleg met de zij-instromer en zijn school een scholings- en begeleidingsplan vast³.

De zij-instromer wordt in de gelegenheid gesteld zijn bekwaamheden (door) te ontwikkelen tot het niveau 'startbekwaam' en zich de onderdelen van de domeinen uit de kennisbases die de kandidaat nog niet beheerst eigen te maken. Deelnemers aan de zij-instroomtrajecten moeten tijdens de opleiding voldoen aan de Landelijke Kennisbasistoets Wiskunde en de Landelijke Kennisbasistoets Taal.

³ Het zij-instroom in beroep traject richt zich op het verkrijgen van de bevoegdheid tot leraar in het primair onderwijs. Er wordt niet expliciet opgeleid voor de context van het speciaal (basis)onderwijs, het is aan de zij-instromer om de vertaalslag te maken van de opleiding naar de werkplek. Los van de specifieke werkcontext is het daarom waardevol (en soms vereist) om tijdens het scholingstraject ook op reguliere basisscholen werkervaring op te doen.

Het scholingsprogramma zal gedeeltelijk op de hogeschool worden uitgevoerd en gedeeltelijk op de werkplek. Er worden ook afspraken gemaakt m.b.t. de rollen en taken van de verschillende begeleiders (op de hogeschool en op de werkplek).

Beide partijen zijn verantwoordelijk voor een deugdelijke begeleiding; bij het opstellen van de afspraken wordt ook de schoolleider betrokken. Het scholingsprogramma en de begeleidingsafspraken worden vastgelegd in de tripartiete overeenkomst die wordt ondertekend door de lerarenopleiding, de school en de zij-instromer. Het scholings- en begeleidingsplan en eventuele aanpassingen hierop worden afgestemd met de examencommissie.

De opleiding stimuleert dat de zij-instromer een breder perspectief op het onderwijs opbouwt dan alleen de aanvankelijke eigen klas en de eigen school. Het is wenselijk om zij-instromers ook ervaring op te laten doen binnen andere bouwen of andere scholen of binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs en in verschillende onderwijsmethodes zoals Dalton, Montessori of Jenaplan.

Begeleiding op de werkplek

De tripartiete overeenkomst (inclusief bijlagen, zoals het scholings- en begeleidingsplan) is basis en uitgangspunt voor de scholing en begeleiding van de zij-instromer. Het opleiden vindt plaats op het instituut, door middel van zelfstudie en ook op de eigen werkplek. Zie bijlage 1 voor nadere richtlijnen voor de begeleiding van de zij-instromer.

De zij-instromer evalueert met zijn begeleiders vanuit de lerarenopleiding en zijn werkplekbegeleider(s) per overeengekomen periode zijn vorderingen op basis van een voortgangsbespreking. De uitkomsten worden vastgelegd en gedeeld met alle partijen. De zij-instromer is daarbij verantwoordelijk voor het eigen ontwikkelproces.

Kwaliteitseisen m.b.t. de begeleiding op de lerarenopleiding:

- De begeleiding bestaat uit het verschaffen van informatie over het gehele traject, begeleiding bij het ontwikkelen van het portfolio en deelname aan voortgangsgesprekken.
- De begeleidingsuren worden in de tripartiete overeenkomst gekwantificeerd.
- Er wordt gewerkt met een gekwalificeerde en gecertificeerde begeleider.

Kwaliteitseisen m.b.t. de begeleiding op de werkplek:

- De begeleiding bevat feedback- en feed-forwardgesprekken.
- Er wordt gewerkt met een daartoe geschoolde begeleider.
- De schoolleider geeft gevraagd en ongevraagd feedback en stelt de zij-instromer in staat om zich te ontwikkelen tot startbekwaam leraar.
- De begeleidingsuren worden in de tripartiete overeenkomst gekwantificeerd.

Bekwaamheidsonderzoek

Fundament en uitgangspunt van het afsluitende bekwaamheidsonderzoek is het geschiktheidsonderzoek dat aan het begin van het traject afgenomen is. Het bekwaamheidsonderzoek richt zich op de bekwaamheidseisen en de onderdelen uit de kennisbasis die in het geschiktheidsonderzoek nog niet (volledig) aangetoond waren. Tijdens het bekwaamheidsonderzoek toont de zij-instromer bewijsstukken waaruit zijn startbekwaamheid blijkt.

- De kennisbasis Nederlands en Wiskunde wordt in het bekwaamheidsonderzoek (of daarvoor⁴) getoetst, middels de landelijke kennistoets Nederlands en Wiskunde die studenten aan de reguliere lerarenopleiding ook maken.
- In het bekwaamheidsonderzoek wordt vastgesteld of de leraar voldoet aan de bekwaamheidseisen voor leraar in het primair onderwijs.
- De kandidaat ontvangt een schriftelijke rapportage van het bekwaamheidsonderzoek. De rapportage is zo opgesteld dat duidelijk is dat de zij-instromer voldoet aan de bekwaamheidseisen.

Kwaliteitswaarborging bekwaamheidsonderzoek

Minimale eisen voor het bekwaamheidsonderzoek:

- Het bekwaamheidsonderzoek wordt afgenomen door een onafhankelijke assessor die werkzaam is aan de betreffende lerarenopleiding en voldoet aan de eisen van bekwaam assessor zoals beschreven in het landelijk assessorenprofiel.
- Voor de beoordeling van het functioneren in de praktijk in het bekwaamheidsonderzoek is een veldassessor betrokken, die werkzaam is bij het bevoegd gezag van de school waar de zij-instromer in dienst is⁵. De veldassessor is als leraar werkzaam in het primair onderwijs en is bij voorkeur getraind en voldoet dan aan de eisen van basis assessor zoals beschreven in het landelijke assessorenprofiel.
- Een assessor van de lerarenopleiding die nog geen bekwaam assessor (met certificaat) is, kan alleen worden ingezet, indien de assessor deelneemt aan de training tot bekwaam assessor.
- Indien een gepensioneerd leraar/lerarenopleider wordt ingezet als assessor, dan dient deze assessor maximaal drie studie jaren geleden actief als lerarenopleider of bevoegd leraar in het primair onderwijs te hebben gewerkt.⁶
- De assessoren voldoen aan de eisen zoals beschreven in het landelijk assessorenprofiel, zie bijlage 2. De aan de lerarenopleiding werkzame assessor wordt door de examencommissie van de lerarenopleiding benoemd als examiner.

Tijdens het bekwaamheidsonderzoek wordt afhankelijk van de nog te beoordelen eindkwalificaties gebruikgemaakt van:

- Een door de kandidaat samengesteld portfolio met relevante beschrijvingen en bewijsstukken die zijn verkregen tijdens het functioneren in de schoolpraktijk op die onderdelen waarop scholing en begeleiding noodzakelijk zijn geacht.
- Een praktijkopdracht, die kan bestaan uit één of meerdere beoordelingen van zijn functioneren in de praktijk tijdens een lesobservatie; en
- Een criteriumgericht interview.

De kandidaat krijgt van tevoren de handleiding van het afsluitende bekwaamheidsonderzoek, waarmee de kandidaat zich kan voorbereiden op het bekwaamheidsonderzoek, en na afloop een schriftelijke rapportage.

⁴ Voor zij-instromers wordt ontheffing gegeven van de studiepunteningangseis voor de landelijke kennistoets, waardoor ze al op een eerder moment tijdens de scholing (of zelfs tijdens het geschiktheidsonderzoek) deel kunnen nemen.

⁵ Bij het bekwaamheidsonderzoek is de veldassessor werkzaam bij het bevoegd gezag van de school waar de zij-instromer in dienst is. Zie artikel 9, tweede en derde lid van het Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs.

⁶ De veldassessoren zijn bevoegde leraren in het betreffende vakgebied. De veldassessoren zijn onafhankelijk van het schoolbestuur waar de zij-instromer komt te werken (zie artikel 172, vijfde lid van de Wet op het primair onderwijs en artikel 7, tweede lid van het Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs).

Als bewijs dat het bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg is afgesloten, wordt door de examencommissie van de lerarenopleiding het getuigschrift bekwaamheidsonderzoek uitgereikt. Zie bijlage 5 format getuigschrift bekwaamheidsonderzoek.

Kwaliteitsborging algemeen

- De Kwaliteitsborging wordt extern uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs in de vorm van thema-onderzoeken. Daarbij worden bijvoorbeeld regelmatig kennisuitwisselingen georganiseerd in de vorm van peerreview of collegiale audit.
- Professionalisering van zij-instroomassessoren wordt vormgegeven door training, scholing en certificering met bijbehorende facilitering door de instellingen. Het onderhouden van de kwaliteit wordt vormgegeven door intervisie en kalibreersessies. In bijlage 2 zijn richtlijnen voor professionalisering en certificering opgenomen.

Wettelijke verplichting inzake aanstelling bij schoolbestuur

Er is geen sprake van een wettelijke verplichting voor de omvang van de aanstelling. Advies vanuit de opleidingen is minimaal twee dagen en maximaal vier dagen met lesgebonden taken. De ervaring wijst uit dat bij meer dan vier dagen werken de combinatie studie en werken eronder gaat leiden, wat kan leiden tot studievertraging. Daarnaast is het advies om de zij-instromer gedurende het tweejarige traject niet van schoolteam te laten veranderen, tenzij in overleg anders wordt besloten.

CAO Afspraken aanstelling en ontbinding aanstelling zij-instromer

CAO tekst Primair Onderwijs

Artikel 3.2 Bezit onderwijsbevoegdheid

1. Met de zij-instromer die niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal twee jaar aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de zij-instromer wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat indien de zij-instromer niet binnen de daarvoor overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid behaalt, dit dienstverband alsdan van rechtswege eindigt.

Bijlage 1 Richtlijnen voor de begeleiding van de zij-instromer

De voortgang van de zij-instromer is voor alle drie de partijen van groot belang. Begeleiding is een belangrijk instrument in deze, met rechten en verplichtingen voor zowel de werkgever, de lerarenopleiding als de zij-instromer. In deze bijlage van het raamwerk beschrijven we de gewenste situatie.

1.1. Begeleiding vanuit de werkgever (po-school)

Een werkplekbegeleider (een ervaren collega of schoolopleider) begeleidt de zij-instromer op de (nieuwe) werkplek, met name gericht op de pedagogische en (vak)didactische competenties. De werkplekbegeleider is het aanspreekpunt voor de zij-instromer en de opleiding en is altijd aanwezig bij de voortgangsgesprekken.

Activiteiten

- Lesbezoek met voor- en nabespreking;
- Het geven van feedback en feedforward;
- Bespreking eventuele videoregistraties;
- Coaching gesprekken (minimaal een keer per maand);
- Aanwezig bij voortgangsgesprekken met de zij-instromer en opleiding.

Naast de werkplekbegeleider speelt de schoolleider ook een belangrijke rol. Deze persoon voert de reguliere beoordelings- en/of functioneringsgesprekken, beziet het algehele functioneren van de zij-instromer en stelt de zij-instromer in staat om als volwaardig teamlid te functioneren.

Activiteiten

- Aanwezig bij het eerste tripartitegesprek voor het maken van afspraken over het begeleidingstraject;
- Voeren van reguliere beoordelings- en/of functioneringsgesprekken;
- Het geven van gevraagd en ongevraagd feedback op het functioneren van de zij-instromer in de klas en in het team;
- Het maken van afspraken over in welke groep de zij-instromer werkt en andere arbeidsvoorwaardelijke zaken;
- Eventueel aanwezig bij de voortgangsgesprekken.

1.2. Begeleiding vanuit het opleidingsinstituut

De zij-instromer wordt begeleid door een groep lerarenopleiders met bij voorkeur een vaste lerarenopleider die als aanspreekpunt voor de zij-instromer fungeert. Deze persoon wordt vaak leercoach of cursistbegeleider genoemd.

De begeleiding van de leercoach/cursistbegeleider bestaat uit:

- De zij-instromer wegwijs maken in het gehele traject;
- Ondersteunen en begeleiden bij het maken van keuzes tijdens het opleidingstraject;
- Optreden als persoonlijke coach;
- De zij-instromer instrueren t.a.v. de aanpak van het portfolio;
- Het volgen en stimuleren van de groei van het portfolio;
- Bewaken van de geschiktheid van de werkplek ten aanzien van de ontwikkeling van de zij-instromer;
- Deelnemen aan de voortgangsgesprekken samen met de werkgever.

De begeleiding van de lerarenopleiders bestaat uit:

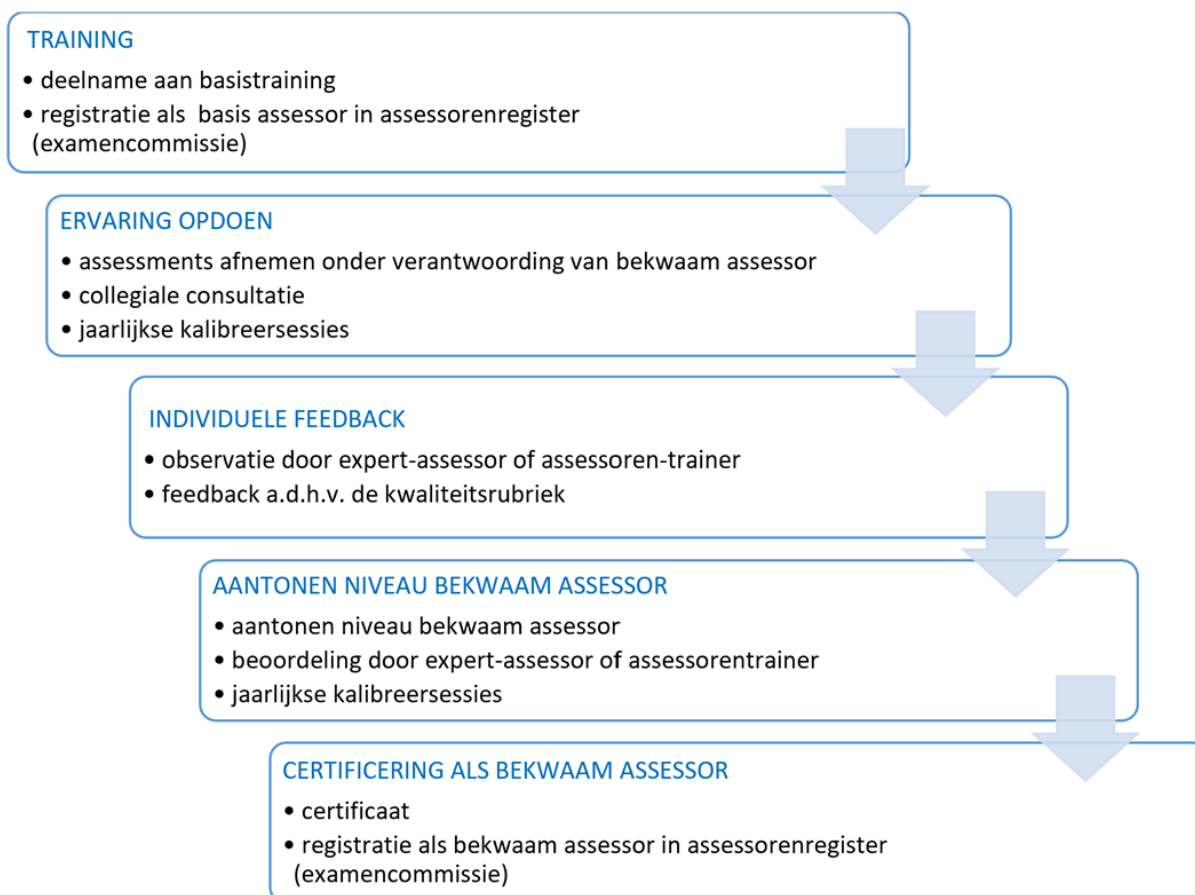
- Het op maat bijbrengen van de pedagogische en (vak) didactische vaardigheden op startbekwaamheidsniveau, waarbij het leren op de opleiding als voorbereiding en ondersteuning dient voor het leren in de beroepscontext. Op de opleiding wordt dit gedaan door opgedane kennis en ervaringen te benutten en uit te breiden.
- Het aanreiken van state of the art kennis, verschillende modellen, concepten, theorieën en het stimuleren van het leren door middel van transfer.
- Het stimuleren van onderzoekend leren. De zij-instromer wordt met vraagstukken geconfronteerd waar hij zelf nog geen geschikte oplossingen voor heeft. Dit vraagt kennisontwikkeling, onderzoek in de literatuur, bij collega's informeren, experimenteren en vooral de acceptatie om met het niet-weten om te gaan, vanuit een lerende houding.
- Het uitwisselen en reflecteren. Zij-instromers zoeken en bestuderen bronnen, toetsen eigen inzichten aan die van anderen en vergelijken opbrengsten van (nieuwe) werkvormen. Het uitwisselen van eigen ervaringen en inzichten met elkaar en de lerarenopleiders vraagt om het organiseren van interactie.

Bijlage 2 Professionalisering assessoren Zij-instroom in Beroep

Het professionaliseren van assessoren (afkomstig uit het primair onderwijs en de hogescholen) is van belang zodat in allerlei vormen van assessment conform landelijk afgestemde kaders reeds verworven competenties op gelijke en valide wijze erkend kunnen worden. Onder assessment wordt daarbij verstaan: *Een procedure waarin een samenhangend waarderend oordeel wordt gegeven op basis van meerdere metingen van specifieke prestaties ten behoeve van een te nemen beslissing.*^[4] *Een criterium gericht interview is altijd een onderdeel van de assessmentprocedure, naast bijvoorbeeld een portfolio en/of praktijkopdracht.*

In de assessments is de validering holistisch/dialogisch en is er een meting van de transfermogelijkheid van eerder verworven competenties richting het huidige beroep.

Met training en certificering van assessoren op basis van het landelijk assessorenprofiel kan ervan uit worden gegaan dat assessoren op verschillende plekken in het land een kwalitatief gelijkwaardige beoordeling zullen geven. Voor het geschiktheidsonderzoek en startbekwaamheidsonderzoek zij-instroom in het beroep worden bekwaame assessoren ingezet (voor de eisen zie de passage kwaliteit waarborging geschiktheidsonderzoek en startbekwaamheidsonderzoek). Met het assessorenregister wordt de eigen administratie van assessoren van de opleiding bedoeld.



De assessorentrainingen vanuit de lerarenopleidingen zijn erop gericht dat iedere assessor de bekwaamheden die in het landelijke assessorenprofiel zijn vastgelegd beheerst op minimaal het niveau basisassessor (zoals beschreven in de kwaliteitsrubriek). Het belangrijkste doel is het leren beoordelen en erkennen van eerder opgedane leer- en werkervaringen van kandidaten. In de basistraining komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Het beoordelen van een portfolio;
- Het beoordelen van de geobserveerde lessituatie(s);
- Het voeren van een criteriumgericht interview (CGI);
- De bewustwording van eigen valkuilen en blinde vlekken tijdens het beoordelingsproces;
- Het oefenen met en het leren gebruiken van het zij-instroom assessmentinstrumentarium;
- Het rapporteren van de beoordeling.

Na het afronden van de assessorentraining doet de assessor praktijkervaring op. Dat gebeurt onder begeleiding van een expert-assessor of assessorentrainer. Middels collegiale consultatie en individuele feedback wordt een situatie van 'deliberate practice'^[2] gecreëerd, waarbij praktijkervaringen doelbewust gebruikt worden om bekwaamer te worden. Het herhaald uitvoeren van de taak na feedback leidt stap voor stap tot verfijning van de prestatie.

De certificering tot bekwaam assessor vindt na beoordeling op het niveau bekwaam assessor (zoals beschreven in de kwaliteitsrubriek) door een expert-assessor of assessorentrainer.

Na certificering werkt de assessor doorlopend aan het onderhouden van de kwaliteit van beroepsbekwaam beoordelen. Om deze kwaliteit te waarborgen en het certificaat te behouden, zorgt de assessor ervoor dat hij/zij minimaal drie assessments per jaar afneemt en één keer scholing volgt. Deze kwaliteitsborging kan de eigen organisatie tevens gebruiken voor (externe) audits.

Basiskwalificaties assessor

De assessor

- Beschikt over relevante en brede expertise en praktijkervaring op het gebied van de opleiding;
- Is werkzaam in de opleiding (interne assessor) of in een relevante beroepspraktijk (externe assessor);
- Heeft ruime ervaring met het begeleiden van hbo-stagiairs of startende collega's;
- Heeft een hbo-diploma of hoger behaald;
- Is klantgericht en geïnteresseerd in de professionele ontwikkeling van kandidaten;
- Werkt efficiënt, accuraat en komt afspraken na;
- Communiceert op toegankelijke en overtuigende wijze, zowel mondeling als schriftelijk;
- Is leergericht: bereid om te investeren in zichzelf.

Kerntaken assessor

De assessor

- Beoordeelt of een portfolio van een kandidaat voldoet om het assessmentgesprek in te kunnen gaan;
- Voert een criteriumgericht interview (= assessmentgesprek) n.a.v. het portfolio om het eindkwalificatieniveau te bepalen;
- Stelt het eindkwalificatieniveau van de kandidaat vast (en deelt dit mee aan de kandidaat);
- Geeft zo nodig ontwikkelingsgerichte feedback;
- Legt bevindingen en eindoordeel vast op daarvoor bestemde formulieren t.b.v. de eindrapportage.

Kwaliteiten assessor

De assessor is in staat om inhoudelijk en op professionele wijze te beoordelen of de kandidaat voldoet aan de vereiste bekwaamheidseisen. Omdat de ontwikkeling en beoordeling van bekwaamheidseisen in zeer diverse praktijksituaties kan plaatsvinden, is het vooral van belang dat een assessor blijk geeft 'de wereld achter de indicatoren' te kennen. Dit betekent dat hij bekwaamheidseisen kan relateren aan uiteenlopende praktijksituaties en gedrag.

Gedragindicatoren

- Brengt structuur aan in het assessmentgesprek;
- Creëert een sfeer waarin de kandidaat volledig tot zijn recht kan komen;
- Past verschillende vraag- en gesprekstechnieken op het juiste moment toe om:
 - het competentieniveau van de kandidaat doelgericht te achterhalen;
 - regie te houden in gesprek;
- Relateert ervaringen, werkwijze en bewijzen die de kandidaat inbrengt, aan relevante competentiecriteria;
- Herkent producten als bruikbaar bewijs;
- Komt tot een onderbouwd eindoordeel en brengt dit op overtuigende en constructieve wijze over;
- Geeft ontwikkelingsgerichte feedback;
- Legt het oordeel op toegankelijke wijze vast in een rapportage;
- Gaat adequaat en klantgericht om met eventuele bezwaren tegen het eindoordeel.

Kwaliteitsrubriek

Om vast te stellen waar de assessor zich bevindt t.o.v. het assessorenprofiel is de kwaliteitsrubriek assessor^[3] opgesteld. In de kwaliteitsrubriek assessor worden twee niveaus beschreven, die van basis assessor en die van bekwaam assessor.

| Basis assessor (getraind) | Bekwaam assessor (met certificaat) |
|--|--|
| 1. CRITERIUMGERICHT INTERVIEWEN | |
| a. kennismaken en relatie opbouwen | |
| <p>De assessor laat de verschillende gesprekpartners zich voorstellen, stelt de kandidaat op zijn gemak en heeft een uitnodigende houding. De assessor is alert op de aanwezigheid van eventuele weerstanden, angst of onzekerheid en is in staat om die op een empathische wijze te benoemen.</p> <p>Resultaat: De kandidaat voelt zich op zijn gemak en is in staat een open gesprek te voeren met de assessoren en de vereiste informatie te verstrekken.</p> | <p>Als basis assessor</p> |
| b. opening | |
| <p>De assessor legt het doel van het gesprek uit, bespreekt de procedure en de rol- en taakverdeling van de assessoren en geeft ruimte voor vragen van de kandidaat.</p> <p>De assessor deelt de inhoudelijke bevindingen over het eerder getoonde bewijs met de kandidaat.</p> <p>Resultaat: De kandidaat kent de procedure van het CGI en weet globaal waar de assessoren naar op zoek zijn.</p> | <p>Als basis assessor <u>plus</u>:</p> <p>De assessor vertelt de kandidaat waarover nog informatie nodig is. De kernvragen en de beoordelingscriteria waarvoor de kandidaat in het gesprek nog (extra) bewijs moet aandragen worden daarbij expliciet benoemd.</p> <p>Resultaat: Het "assessment-speelveld" is voor de kandidaat en assessoren transparant.</p> |
| c. midden | |
| <p>De assessor brengt structuur aan in het gesprek en zet geëigende gesprekstechnieken (waaronder LSD) in om regie te houden en door te vragen naar concreet gedrag en naar denk- en beslisprocessen.</p> <p>De assessor past geëigende methodieken (waaronder de STARRT-methode) toe om de informatie die de kandidaat geeft te verbinden aan de beoordelingsstandaard.</p> <p>De assessor stelt vragen die aansluiten bij het eerder getoonde bewijs en sluit in taalgebruik en niveau van communiceren aan bij de kandidaat.</p> <p>Resultaat: De kandidaat krijgt voldoende ruimte om aanvullend bewijs te leveren, dat nodig is om te kunnen beoordelen.</p> | <p>Als basis assessor <u>plus</u>:</p> <p>De assessor past de technieken en methodieken bewust toe en verkent de reikwijdte van bekwaamheid van de kandidaat door transfer- of tegendeelvragen te stellen.</p> <p>De assessor benoemt telkens het onderwerp van gesprek in relatie tot de beoordelingsstandaard en rondt af door concluderend samen te vatten.</p> <p>De assessor nodigt de kandidaat uit tot relevante reflecties op het eigen handelen vanuit de beoordelingsstandaard.</p> <p>Resultaat: Er is duidelijkheid over inhoud en procedure van het gesprek. De relatie tussen de gespreksonderwerpen en de beoordelingsstandaard is op elk moment helder.</p> |

| | |
|---|--|
| d. eind | |
| <p>De assessor controleert impliciet of alle voor de beoordeling benodigde informatie boven tafel is gekomen.</p> <p>Resultaat: Alle informatie die de assessor voor de beoordeling noodzakelijke acht is verzameld.</p> | <p>Als basis assessor <u>plus</u>:</p> <p>De assessor doet de controle expliciet en samen met de kandidaat.</p> <p>Resultaat: Alle informatie die de assessor en de kandidaat samen voor de beoordeling noodzakelijke achten is verzameld.</p> |
| Basis assessor (getraind) | Bekwaam assessor (met certificaat) |
| 2. BEOORDELEN | |
| a. Relatie bewijs, beroepshandelingen en beoordelingscriteria | |
| <p>De assessor verzamelt in alle onderdelen van het assessment de voor de beoordeling relevante informatie.</p> <p>De assessor beoordeelt het belang van getoond bewijs (in bijvoorbeeld portfolio of praktijkles) aan de hand van de VRAAK-criteria</p> <p>De assessor relateert bewijs aan beoordelingscriteria en legt zo nodig verbanden tussen verschillende bewijzen en/of criteria.</p> <p>Resultaat: Het door de kandidaat getoonde bewijs wordt verbonden aan de beoordelingsstandaard.</p> | <p>Als basis assessor <u>plus</u>:</p> <p>De assessor hanteert expliciet de beoordelingsdriehoek waarin bewijzen, beroepshandelingen en beoordelingscriteria structureel met elkaar verbonden worden.</p> <p>Resultaat: Het door de kandidaat getoonde bewijs, beroepshandelingen en beoordelingscriteria worden structureel met elkaar verbonden.</p> |
| b. beoordelingstechniek | |
| <p>De assessor beoordeelt in 3 stappen: observeren, registreren en beoordelen.</p> <p>De assessor onderbouwt de eigen beoordeling met voorbeelden uit de verschillende onderdelen van het assessment (bv. portfolio, praktijkopdracht en criteriumgericht interview).</p> <p>De assessor komt tot een eindbeoordeling en stemt dit af met de co-assessor.</p> <p>Resultaat: Het is duidelijk aan welke beoordelingscriteria is voldaan en aan welke niet of gedeeltelijk.</p> | <p>Als basis assessor <u>plus</u>:</p> <p>De assessor werkt systematisch en gestructureerd.</p> <p>De assessor bespreekt met de co-assessor beider waarnemingen en waarderings. De assessor is daarbij constructief kritisch en zich bewust van eigen subjectiviteit en mogelijke beoordelingsfouten. Bij verschil van inzicht wordt met gebruik van informatie uit alle onderdelen van het assessment consensus bereikt.</p> <p>De assessor legt in de onderbouwing van de beoordeling expliciet de relatie met de beoordelingscriteria.</p> <p>Resultaat: De beoordeling is in intersubjectieve overeenstemming tot stand gekomen en vanuit de beoordelingscriteria onderbouwd.</p> |

3. RAPPORTEREN

a. terugkoppeling en feedback geven

De assessor informeert de kandidaat over de beoordeling en benoemt daarbij het handelen van de kandidaat in termen van de beoordelingsstandaard.

De assessor geeft de termijn aan waarbinnen de kandidaat de rapportage ontvangt.

De assessor geeft feedback op maat, gekoppeld aan concrete voorbeelden de verschillende onderdelen van het assessment en past daarbij de feedbackregels toe.

Resultaat:

De kandidaat wordt op toegankelijke wijze geïnformeerd over de beoordeling. Ook is (indien nodig) helder gemaakt waaraan de kandidaat nog moet werken om het vereiste niveau te behalen.

Indien van toepassing

De assessor hoort bezwaren aan en geeft aan waar de kandidaat de procedure van bezwaar kan vinden.

Resultaat:

Er is naar de kandidaat geluisterd en deze weet waar de procedure van bezwaar te vinden is.

Als basis assessor

Indien van toepassing

De assessor moedigt hierbij aan, vraagt door, vat samen, informeert en controleert.

Resultaat:

Er is geprobeerd om onduidelijkheden of misverstanden weg te nemen.

Basis assessor (getraind)

Bekwaam assessor (met certificaat)

b. schriftelijk vastleggen

De assessor legt de bevindingen uit alle onderdelen van het assessment, in afstemming met de co-assessor, vast op het daarvoor bestemde rapportageformat.

De assessor illustreert de beoordeling met bevindingen uit alle onderdelen van het assessment.

Resultaat:

In de rapportage is de beoordeling op toegankelijke wijze vastgelegd.

Als basis assessor plus:

De assessor onderbouwt de beoordeling en benoemt daarbij gedrag, producten, denk- en beslisprocessen, reflectie en transfer.

Resultaat:

In de rapportage is vastgelegd op welke manier de beoordeling tot stand is gekomen.

[1] Sinke, G.P.J. (2015). *Aan de slag met assessment*. P.34). Onderwijsadviesbureau Dekkers bv. Nuenen

[2] Naar het werk van de Zweedse psycholoog Karl Anders Ericsson (2016), die internationaal wordt erkend als onderzoeker in de psychologische aard van expertise en menselijke prestaties. Zie https://en.wikipedia.org/wiki/K._Anders_Ericsson

[3] Kwaliteitsrubriek Assessor LENA (2024) door ontwikkeld op kwaliteitsrubriek 2013 van I. Oudkerk Pool. Tevens vastgesteld in het LOBO Netwerk Zij-instroom (2024).

Bijlage 3 Kandidaten met een afgeronde Ad-opleiding (onderwijsgerelateerd) in de zij-instroom

Aanleiding

In de Wet op het primair onderwijs is vastgelegd dat een kandidaat moet beschikken over een afgeronde ho-opleiding om toegelaten te worden tot het geschiktheidsonderzoek van het traject zij-instroom in beroep (artikel 172 Geschiktheidsonderzoek, derde lid, onderdeel a van de Wet op het primair onderwijs).

Een associate degree opleiding (Ad) is een ho-opleiding. Wettelijk gezien is een potentiële zij-instromer met een Ad toelaatbaar tot het geschiktheidsonderzoek van zij-instroom in beroep.

In het landelijk kader zij-instroom PO is door de opleidingen afgesproken dat een kandidaat minimaal een bacheloropleiding moet hebben afgerond als voorwaarde voor toelating tot het geschiktheidsonderzoek.

Vanuit scholen, een aantal opleidingen en potentiële zij-instromers is de vraag gekomen of de opleidingen kandidaten met een afgeronde Ad-PEP/DEP opleiding (onderwijsgerelateerd) de gelegenheid willen geven deel te laten nemen aan het geschiktheidsonderzoek.

Pilot

Een aantal pabo's voert een pilot uit, waarin zij-instromers met een afgeronde Ad-PEP/DEP opleiding worden toegelaten tot het geschiktheidsonderzoek van zij-instroom in beroep. De pilot loopt tot en met eind 2027.

Bijlage 4 Format geschiktheidsverklaring

GESCHIKTHEIDSVERKLARING

als bedoeld in artikel 171 van de Wet op het primair onderwijs (WPO)

Het instellingsbestuur van
verklaart dat

[Naam instelling]
[Naam kandidaat]

geboren op

[Geboortedatum kandidaat]

die in het bezit is van het volgende in artikel 172, derde lid van de
WPO bedoelde getuigschrift

[Diploma vooropleiding]
van de

[Naam Instelling]

Datum: [datum diploma gehaald]

Plaats afgifte: [Plaats afgifte diploma]

op [datum geschiktheidsonderzoek]

onder verantwoordelijkheid van [Naam instelling], met goed gevolg heeft deelgenomen aan het geschiktheidsonderzoek voor zij-instromers, bedoeld in artikel 172 van de WPO, en op grond daarvan voldoende geschikt wordt geacht voor het beroep van leraar in het primair onderwijs.

De kandidaat wordt in staat geacht binnen twee jaar na benoeming tot leraar met goed gevolg deel te nemen aan het bekwaamheidsonderzoek, bedoeld in artikel 175 van de WPO.

Plaats: [plaats toevoegen]

Datum: [datum toevoegen]

Namens het instellingsbestuur van
[Naam instelling]

Handtekening:
[Handtekening]

Handtekening:
[Handtekening kandidaat]

[Naam]

Kandidaat: [Naam kandidaat]

Eerste benoeming/aanstelling na afgifte geschiktheidsverklaring:

Bevoegd gezag/werkgever: [Naam van het Bevoegd gezag]

Datum eerste benoeming/ aanstelling: [datum toevoegen]

Plaats: [Plaats van het bevoegd gezag]

Bijlage 5 Format getuigschrift Bekwaamheidsonderzoek

GETUIGSCHRIFT BEKWAAMHEIDSONDERZOEK

| | |
|--|---|
| De examencommissie van | [lerarenopleiding of groep van lerarenopleidingen en naam instelling], |
| belast met het uitreiken van | het getuigschrift bekwaamheidsonderzoek ten bewijze dat het bekwaamheidsonderzoek met goed gevolg is afgesloten als bedoeld in artikel 7a.3. Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. |
| verklaart hierbij | |
| dat | [voornaam, achternaam], hierna te noemen: betrokkene |
| Geboren op | [geboortedatum] |
| | Op [datum] het bekwaamheidsonderzoek , bedoeld in artikel 175 van de Wet op het primair onderwijs, met goed gevolg heeft afgelegd en daarmee als bedoeld in artikel 7a.5 van de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs gerechtigd is tot het voeren van de titel baccalaureus (bc.). |
| Het bekwaamheidsonderzoek omvat ^[1] | <ul style="list-style-type: none">o een door de betrokkene samengesteld portfolio met relevante beschrijvingen en bewijsstukken die zijn verkregen tijdens het functioneren in de schoolpraktijk op die onderdelen waarop scholing en begeleiding noodzakelijk zijn geacht;o een praktijkopdracht, die kan bestaan uit één of meerdere beoordelingen van zijn functioneren in de praktijk tijdens een lesobservatie; en;o een criteriumgericht interview. |
| Beroepsvereisten | Met dit getuigschrift bekwaamheidsonderzoek voldoet de betrokkene aan de bekwaamheidseisen voor leraar po als bedoeld in artikel 2.1 van het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Aan dit getuigschrift is de bevoegdheid verbonden tot het geven van onderwijs in het primair onderwijs. |
| Namens de examencommissie, | [naam en handtekening] |
| De betrokkene, | [naam en handtekening] |

^[1] Onderdelen bekwaamheidsonderzoek zoals zijn opgenomen in het 'Landelijk kader zij-instroom po'.

NB Het bekwaamheidsonderzoek richt zich op de kennis en vaardigheden die de zij-instromer nog behoort te verwerven. Hier valt in ieder geval het functioneren in de praktijk onder. Het instellingsbestuur stelt de inrichting van het bekwaamheidsonderzoek vast. Zie Besluit zij-instroom leraren primair en voortgezet onderwijs, artikel 9 en artikel 10.