

# Nieuwe doelgroepen voor het leraarschap in het voortgezet onderwijs



# Nieuwe doelgroepen voor het leraarschap in het voortgezet onderwijs

---

Juni 2018

Auteurs: Devorah van den Berg, Ruud van der Aa  
In opdracht van: Voion

Uitgave:  
VOION  
Postbus 556  
2501 CN Den Haag  
Tel: 070 376 5756  
[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

---

#### DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.



# Inhoudsopgave

---

	<b>Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>1.</b>	<b>Inzet van leerlingen bij lesgeven</b>	<b>9</b>
	1.1 Leerlingen inzetten in het onderwijsproces	10
	1.1.1 Inzet van leerlingen als tutor, mentor of coach	10
	1.1.2 Lesgeven aan medeleerlingen	11
	1.2 Vissen in eigen vijver	13
	1.3 Opbrengsten	14
	1.3.1 Op het niveau van leerlingen	14
	1.3.2 Op het niveau van leraren	14
	1.3.3 Op het niveau van de school	15
	1.4 Aandachtspunten	16
	1.4.1 Creëer draagvlak onder alle betrokkenen	16
	1.4.2 Stel concrete doelen en activiteiten op	16
	1.4.4 Implementatie en reflectie	17
	1.4.5 Monitoring en evaluatie	17
<b>2.</b>	<b>Inzet van hbo- en wo- studenten</b>	<b>18</b>
	2.1 Educatieve minor	18
	2.2 Stage op scholen	19
	2.3 PAL-project en ECA-project	21
	2.4 Opbrengsten	22
	2.4.1 Op het niveau van studenten	22
	2.4.2 Op het niveau van leraren	22
	2.4.3 Op het niveau van scholen	23
	2.5 Aandachtspunten	24
<b>3.</b>	<b>Inzet van onderwijsassistenten</b>	<b>25</b>
	3.1 Extra handen in de klas	25
	3.2 Werken in teams en meer onderwijs op maat	27
	3.3 Samenwerken in leerpleinen	27
	3.4 Opbrengsten	29
	3.4.1 Op het niveau van leerlingen	29
	3.4.2 Op het niveau van leraren en onderwijsassistenten	30
	3.4.3 Op het niveau van de school	30
	3.5 Aandachtspunten	31

3.5.1 Creëer draagvlak	31
3.5.2 Duidelijk takenpakket en taakafbakening	31
3.5.3 Professionalisering van personeel	31
<b>4. Van overschotvak naar tekortvak</b>	<b>33</b>
4.1 Tegemoetkoming in studiekosten	33
4.2 Flexibele opleidingstrajecten	34
4.3 Stimuleren een extra bevoegdheid te halen	36
<b>Samenvatting</b>	<b>38</b>
<i>Bijlage 1 Literatuurlijst</i>	<b>43</b>

# Inleiding

Voor steeds meer vakken in het voortgezet onderwijs is het lastig om geschikte leraren te vinden. Naar verwachting wordt dit de komende jaren alleen nog maar moeilijker. Uit arbeidsmarktramingen die in opdracht van het ministerie van OCW zijn uitgevoerd, blijkt dat het voortgezet onderwijs, zonder veranderingen in de omstandigheden, in 2020 te maken krijgt met een tekort van ongeveer 800 fte aan leraren.<sup>1</sup> Vooral voor de bètavakken en de vreemde talen, zoals informatica, scheikunde, natuurkunde, wiskunde, Duits en de klassieke talen (zogenaamde tekortvakken) is het moeilijk om leraren te vinden. De vacaturedruk is voor het eerstegraadsgebied ongeveer gelijk aan die in het tweedegraadsgebied. Het tekort aan leraren verschilt ook per regio, met name in de grotere steden in de Randstad is het tekort groot. In de stad Utrecht zal het tekort oplopen tot het dubbele van het landelijke gemiddelde. Om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen is het van belang dat scholen beschikken over voldoende personeel.

Hoe wordt er omgegaan met deze tekorten? Afgelopen tijd zijn er verschillende maatregelen ondernomen om het lerarentekort tegen te gaan. Het kabinet heeft in 2016 met het Plan Lerarentekort<sup>2</sup> gekozen voor een zestal speerpunten:

- verhogen van de in-, door-, en uitstroom van de lerarenopleidingen,
- het bevorderen van zij-instroom,
- het behoud van leraren voor het onderwijs,
- het activeren van stille reserve,
- beloning en verbetering van het carrièreperspectief,
- het anders organiseren van onderwijs en stimuleren van innovatieve concepten.

Op een aantal van deze punten signaleren de ministers vooruitgang: het aantal aanvragen voor een zij-instroomsubsidie is toegenomen, er lijkt een toegenomen aandacht voor het hybride docentschap en een klein aantal besturen heeft gebruik gemaakt van een tegemoetkoming voor ondersteuning en begeleiding van herintreders.

Hoe kan de instroom nog meer worden verhoogd? Met het oog op het voorspelde lerarentekort verkent Voion hoe verschillende doelgroepen kunnen worden geënthousiasmeerd voor het leraarschap en in het onderwijs kunnen worden ingezet. Zo kunnen leerlingen en hbo- en wo-studenten die geen lerarenopleiding volgen, worden geïnteresseerd voor het werken in het onderwijs. Ook kunnen leraren in overschotvakken worden gestimuleerd een bevoegdheid te halen in een

<sup>1</sup> CentERdata (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo. Update 2017*. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg.

<sup>2</sup> Kamerbrief Ministerie OCW, 27923 nr. 281 d.d. 28 november 2017.

tekortvak. En kan er ander personeel worden ingezet, zoals onderwijsassistenten. Deze verkenning inventariseert hoe deze doelgroepen in het onderwijs kunnen worden ingezet. Welke stappen moeten scholen ondernemen om andere doelgroepen te kunnen inzetten en wat levert de inzet op voor zowel de doelgroepen zelf, de leraren als de betreffende scholen. Opbrengsten zijn hierbij breed opgevat, niet alleen in termen van toekomstig arbeidspotentieel, maar bijvoorbeeld ook in termen van het ontwikkelen van vaardigheden en competenties bij de doelgroepen en de leraren die hen begeleiden. De bedoeling van deze verkenning is om scholen te inspireren en hun concrete suggesties te geven om via andere wegen te kunnen (blijven) voorzien in kwalitatief goed onderwijs.

## Aanpak

In deze verkenning is gebruik gemaakt van kwalitatieve onderzoeksmethoden. Er is eerst op basis van bestaande bronnen verkend wat er in de literatuur bekend is over de inzet van de verschillende doelgroepen. Thema's waarover informatie is gezocht zijn: omvang doelgroep, opbrengsten van de inzet van de doelgroep voor de school, voor de leraren en voor de doelgroep zelf en benodigde stappen voor implementatie (knelpunten, overdraagbaarheid).

Aan de hand van deze bronnen is vervolgens gekeken naar relevante praktijkvoorbeelden. Hierbij is gefocust op voorbeelden die ter inspiratie kunnen dienen voor andere scholen. Vervolgens zijn relevante contactpersonen benaderd met de vraag of zij willen deelnemen aan de verkenning. Met de contactpersonen, waaronder schoolleiders en leraren, zijn telefonische interviews afgenomen.

## Leeswijzer

In hoofdstukken 2, 3 en 4 wordt achtereenvolgens ingegaan op de inzet van havo- en vwo-bovenbouwleerlingen, studenten en onderwijsassistenten in het onderwijsproces, wat hiervan de opbrengsten zijn en wat de aandachtspunten zijn wanneer scholen van deze doelgroepen gebruik willen maken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 uiteengezet hoe leraren in een overschotvak kunnen worden gestimuleerd een bevoegdheid te halen in een tekortvak. De verkenning eindigt met een conclusie.



# 1. Inzet van leerlingen bij lesgeven

---

Te weinig leerlingen van het havo en vwo kiezen nu voor een lerarenopleiding om de verhoogde uitstroom van leraren te compenseren. Volgens prognoses van CentERdata neemt het aantal afgestudeerden aan de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs de komende jaren af.<sup>3</sup> Als we kijken naar de instroom, zien we dat de instroom van studenten in de lerarenopleidingen aan het hbo voor eerstegraads leraren redelijk stabiel is.<sup>4</sup> De instroom in de universitaire lerarenopleidingen is afgelopen vier jaar met 37 procent flink gedaald. Wel zijn er grote verschillen tussen de verschillende vakken. Vooral de instroom in de maatschappijvakken is afgelopen jaren afgenomen: ten opzichte van 2013 is in 2016 het aantal starters gehalveerd. Daarnaast is het aantal instromers voor tweedegraads leraren de afgelopen vier jaar met 400 studenten sterk afgenomen. De daling van instromers is met name zichtbaar bij de vakken economie, geschiedenis, godsdienst en Engels. Hoe kan de instroom van havo- en vwo-gediplomeerden in de lerarenopleidingen worden vergroot, zodat het lerarentekort in de sector het hoofd geboden kan worden?

Scholen in het voortgezet onderwijs hebben in ieder geval in theorie een groot voordeel ten opzichte van organisaties in andere sectoren waar een tekort aan gekwalificeerd personeel dreigt: zij kunnen 'vissen in eigen vijver'. Immers, de potentiële leraren van de toekomst zitten op dit moment in de bovenbouw van de havo en het vwo. Verschillende scholen proberen hun eigen leerlingen te interesseren voor een baan in het onderwijs door hen ondersteunende werkzaamheden te laten verrichten in de onderbouw. Ook zijn er scholen die leerlingen uit 5 havo en 6 vwo werven voor het leraarschap door ze een duaal opleidingstraject binnen de eigen school aan te bieden. Het is goed om op te merken dat scholen met het inzetten van leerlingen in het onderwijsproces vaak niet primair tot doel hebben om leerlingen te enthousiasmeren voor het beroep van leraar. De redenen zijn meestal onderwijsinhoudelijk van aard.

Dit hoofdstuk beschrijft in meer detail hoe scholen leerlingen in de praktijk inzetten in het onderwijsproces. Ook wordt beschreven wat hier de opbrengsten van zijn en wat de aandachtspunten zijn als scholen dit soort activiteiten willen opzetten.

<sup>3</sup> CentERdata (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo. Update 2017*. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg.

<sup>4</sup> Stamos (2017). *Lerarenopleidingen*. Ontvangen november 2017, van stamos.nl

## 1.1 Leerlingen inzetten in het onderwijsproces

Leerlingen hebben vaak geen realistisch (beroeps)beeld van het leraarschap.<sup>5</sup> Dit komt voor een groot deel doordat leerlingen hun beeld van het leraarschap baseren op hun eigen ervaringen in het onderwijs. Ze hebben vaak niet of nauwelijks zicht op de taken van leraren. Om leerlingen hier kennis mee te laten maken, kunnen scholen hen praktijkervaring laten opdoen door hen bij verschillende onderwijsondersteunende taken te betrekken. Leerlingen kunnen bijvoorbeeld als tutor of mentor medeleerlingen begeleiden of zelf lessen verzorgen onder begeleiding van een (bevoegde) leraar. Op deze manier krijgen zij een reëler beeld van het werken in het onderwijs en kunnen zij beter inschatten of een loopbaan in het onderwijsproces bij hen past. Hieronder zijn de verschillende mogelijkheden uiteengezet.

### 1.1.1 Inzet van leerlingen als tutor, mentor of coach

Leerlingen kunnen binnen scholen als tutor, mentor of coach de leraar ondersteunen. Dit staat ook wel bekend als Peer Assisted Learning (PAL). Hierbij helpen leerlingen elkaar met hun eigen kennis, ervaringen en inzichten. Ze nemen de taken van de leraren niet over, maar helpen elkaar bij onder andere het leren 'leren'.<sup>6</sup>

#### Tutor

Als tutor kunnen leerlingen andere leerlingen (de tutees) helpen bij het leren of het verwerven van kennis of vaardigheden, door bijvoorbeeld bijles te geven. De nadruk ligt op kennisoverdracht en vakinhoudelijke begeleiding. De tutores leren zelf ook van de begeleiding die zij bieden<sup>7</sup>, bijvoorbeeld hoe zij kennis kunnen overbrengen op anderen. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen *same-age* en *cross-age* tutoring. Leerlingen van dezelfde leeftijd kunnen elkaar begeleiden, maar in de praktijk zijn het vaak leerlingen in de bovenbouw die tutor voor jongere leerlingen zijn. Leerlingen kunnen een training krijgen waarin zij leren hoe ze bijles of instructie kunnen geven en welke vragen zij medeleerlingen kunnen stellen. Op deze manier kunnen zij worden voorbereid op de rol van tutor. Onderstaand kader bevat een concreet voorbeeld van de inzet van leerlingen als tutor op school.

#### Praktijkvoorbeeld: Leermeer: succesvol herkansen met hulp van een tutor

In het project 'Leermeer' op het Nuborgh College in Elburg geven leerlingen uit de bovenbouw van havo en vwo bijles aan leerlingen in de klassen 2 en 3, die een hoger cijfer voor een vak willen halen. De leerlingen mogen na een lesperiode een vak herkansen als zij zich vier middagen op school van 14:30–16:00 op de herkansing hebben voorbereid met een tutor. Deze begeleiding vindt plaats in groepjes van maximaal vijf leerlingen.

Vier leerlingen, die het idee hebben bedacht en uitgewerkt, vormen het bestuur van 'Leermeer'. Zij zijn verantwoordelijk voor het werven van de tutores, het koppelen van de leerlingen aan de tutores

<sup>5</sup> Eck, E., van & Heemskerck, I. (2009). *Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep. Een reviewstudie*. Den Haag: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt.

<sup>6</sup> Boogaard, M., Blok, H., Eck, E., van & Schoonenboom, J. (2004). *Ander onderwijs, minder leraren*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

<sup>7</sup> Falchikov, N. (2001). *Learning together: peer tutoring in higher education*. London: Routledge-Falmer.

en voor de roosters. Daarnaast houdt het bestuur ook de gewerkte uren van de tutoeren en zichzelf bij. Eveneens moeten zij zorgen voor hun eigen opvolging. Er worden binnen het project geen leraren ingezet, maar er is wel een leraar op de bijlesmiddagen beschikbaar voor als er problemen zijn. Na elke lesperiode is er een evaluatie van het project met een docent van het onderbouwteam, hoofd financiële administratie, de directeur en het bestuur van 'Leermeer'.

Het project is een succes. Er is veel animo voor 'Leermeer'. Vorig jaar hebben rond de 50 (van de 300) leerlingen gebruik gemaakt van de begeleiding en er waren rond de 25 tutoeren actief. De leerlingen van het bestuur zijn enthousiast en betrokken bij het project en ze voeren de taken goed uit. En het schoolbestuur heeft de randvoorwaarden goed geregeld. De tutoeren vinden het leuk om uitleg te geven aan andere leerlingen en doen door bijles te geven zelf meer vakkennis op. De tutoeren zijn beter toegerust voor de herkansingen en hun toetsresultaten verbeteren. Leerlingen van de brugklas hebben gevraagd of zij ook kunnen deelnemen aan het project.

### **Mentor en coach**

Scholen kunnen leerlingen ook inzetten als mentor (of coach om verwarring met de leraar-mentor te voorkomen). Anders dan de tutoeren houden leerling-mentoren zich bezig met de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, en niet met vakinhoudelijke ondersteuning.<sup>8</sup> Ze worden vooral ingezet om de sociale ontwikkeling of sociale integratie van leerlingen te bevorderen en hebben vaak een ondersteunende en aanmoedigende rol voor leerlingen. Leerlingen van hogere klassen kunnen bijvoorbeeld helpen de overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs voor brugklassers te vergemakkelijken. Onderstaand kader bevat een concreet voorbeeld van de inzet van leerlingen als mentor op school.

#### **Praktijkvoorbeeld: leerlingen als mentor voor brugklassers**

Op het PENTA College CSG Hoogvliet kunnen leerlingen uit de tweede klas vmbo als 'peerleaders' (mentoren) brugklassers helpen zich sneller "thuis te laten" voelen op school. De mentoren zijn een eerste aanspreekpunt voor de leerlingen. Ze helpen hen bij vragen, bijvoorbeeld over hoe zij zich op een toetsweek kunnen voorbereiden, en delen hun eigen ervaringen. De leerling-mentoren kunnen brugklassers ook helpen bij het plannen van opdrachten of met hun contacten met leraren. Leerling-mentoren zijn een aanvulling op de bestaande leerlingenzorg, voor ingewikkelde zaken kunnen leerlingen bij de mentor van de klas terecht.

Jaarlijks worden er 18 mentoren 'opgeleid' gedurende twee dagen. Vanwege de grote belangstelling worden leerlingen geselecteerd op basis van motivatiebrieven.

### **1.1.2 Lesgeven aan medeleerlingen**

Bovenbouwleerlingen assisteren de leraar soms bij het klassikaal lesgeven in de onderbouw of door (instructie)video's te maken. Deze bovenbouwleerlingen geven les aan hun medeleerlingen, met

<sup>8</sup> Topping, K. & Ehly, S. (1998). *Peer Assisted Learning*. Lawrence Erlbaum.

ondersteuning van de (bevoegde) vakleraar. De Keuzewerktijd (KWT), zoals die op sommige scholen bestaat, biedt de mogelijkheid om hier binnen het curriculum tijd voor te maken en invulling aan te geven. Onderstaand een concreet voorbeeld.

### **Praktijkvoorbeeld: samen met de leraar voor de klas**

Connect College valt onder Stichting Onderwijs Midden-Limburg<sup>9</sup> (SOML) en krijgt de komende jaren te maken met een tekort aan leraren in een aantal tekortvakken. De scholen van SOML zijn daarom in gesprek met de lerarenopleiding van Fontys Sittard over hoe zij leerlingen kunnen prikkelen om te kiezen voor het leraarschap

Het Connect College heeft al een initiatief genomen en betreft leerlingen bij het lesgeven. Bovenbouwleerlingen kunnen tijdens hun Keuzewerktijd (KWT) in een bepaald vak een aantal lessen geven aan brugklasleerlingen. Tijdens deze uren kunnen leerlingen zelf kiezen voor welk vak ze ondersteuning of verdieping willen, bijvoorbeeld wiskunde of drama. Bovenbouwleerlingen kunnen ervoor kiezen om een vakleraar hierbij te ondersteunen bij zijn of haar lessen. De leerling kan zijn interesse hierin kenbaar maken bij de vakleraar van het vak en de mentor. Samen met de leraar bespreekt de leerling de opbouw en inhoud van de les. De leraar geeft aan waar de leerling tijdens de les op moet letten en wat de leerling kan doen als leerlingen onrustig zijn tijdens de les. De eerste keer geven de vakleraar en de leerling samen les. Daarna kan ervoor worden gekozen de klas te splitsen, waarbij de leerling lesgeeft aan de ene groep en de leraar aan de andere. De leraar blijft verantwoordelijk voor de totale groep.

### **Ervaringen**

Met het geven van lessen tijdens de KWT doen de leerlingen ervaring op in het lesgeven. Door het verzorgen van de lessen kunnen zij uitproberen of het lesgeven wat voor hen is. Soms met succes: één leerling, die tijdens de KWT wiskundelessen gaf, is de lerarenopleiding wiskunde gaan doen. Daarnaast ontwikkelen de deelnemende leerlingen verschillende vaardigheden, zoals presentatie- en coachingsvaardigheden. Voor de leraren levert het niet direct minder werkdruk op. De voorbereiding en ondersteuning van de leerling kost ze juist extra tijd en doet een beroep op andere vaardigheden. De leraren halen wel veel werkplezier uit het begeleiden. Dit weegt op tegen de extra tijd die zij hieraan kwijt zijn.

### **Toekomst**

SOML wil meer leerlingen lessen laten verzorgen in de hoop ze te enthousiasmeren voor het onderwijs. Om ze hiervoor beter toe te rusten en al kennis te laten maken met de lerarenopleiding wil

<sup>9</sup> Binnen SOML vallen vier scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs, deze zijn verspreid over elf locaties.

SOML, in samenwerking met Fontys lerarenopleiding, leerlingen de mogelijkheid geven workshops aan de hogeschool te volgen over pedagogische en didactische vaardigheden. Hierdoor weten zij beter wat van hen wordt verwacht in het leraarschap, en kunnen ze een bewustere keuze maken voor de lerarenopleiding. Dit kan het risico op uitval tijdens de lerarenopleiding verkleinen. Komend schooljaar wil SOML de samenwerking met Fontys tot stand brengen en vertalen in een programma.

Een ander voorbeeld van de inzet van leerlingen in het onderwijsproces is het innovatieproject *Leerlingen voor Leerlingen* van de InnovatieImpuls Onderwijs (IIO)<sup>10</sup>. Bovenbouwleerlingen van 27 scholen in het voortgezet onderwijs hebben onder begeleiding van een vakdocent en een mediaspecialist, educatieve video's gemaakt voor onderbouwleerlingen waarin zij vakspecifieke vragen van leerlingen beantwoorden. Deze filmpjes zijn samengebracht op de website 'leerlingen voor leerlingen'. Voor bijna alle vakken van de eerste drie leerjaren vmbo, havo en vwo zijn video's gemaakt.

## 1.2 Vissen in eigen vijver

Als leerlingen concrete interesse hebben om leraar te worden, kunnen opleidingsscholen leerlingen na hun diploma binnen de eigen school opleiden. Leerlingen kunnen via een duaal opleidingstraject intensief worden begeleid en opgeleid door zowel de school als de lerarenopleiding. Door dit onderwijsconcept wordt de aansluiting tussen de lerarenopleiding en de onderwijspraktijk bevordert en sluiten de behoeften van scholen beter aan op het aanbod van de lerarenopleidingen. Ook kan de leerling gelijk in de praktijk leren. Dankzij het opleiden in de eigen school zijn meer leerlingen leraar geworden. Onderstaand kader bevat een concreet voorbeeld van het werven van leerlingen op de eigen school.

### Praktijkvoorbeeld: leerlingen werven binnen de eigen school

Het PENTA College in de regio Spijkenisse heeft eigen leerlingen uit 5 havo en 6 vwo na hun eindexamen opgeleid tot leraar, via een duaal opleidingstraject in samenwerking met de Hogeschool van Rotterdam. Binnen PENTA College werd door de Begeleiders op School (BOS) onder 5 havo en 6 vwo leerlingen een wervende brief en voorlichtingsmateriaal verspreid. Leerlingen konden bij de BoS aangeven als zij geïnteresseerd waren als zij na hun eindexamen leraar wilden worden en het duale opleidingstraject wilden volgen. De geïnteresseerde leerlingen werden vervolgens uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst. Jaarlijks werden er maximaal 12 leerlingen voor het duale opleidingstraject geselecteerd. De school neemt alle opleidingskosten voor haar rekening. Het is een succes, een groot deel van de afgestudeerden leraren is bij PENTA College blijven werken.

Sinds 2016 is PENTA lid van de aspirant opleidingsschool RPO Rijnmond. Leerlingen worden hierdoor niet meer alleen voor de behoefte van de eigen school geworden, maar ook voor andere scholen.

<sup>10</sup> IIO was een project rondom vernieuwing binnen het basis- en voortgezet onderwijs. Een belangrijk onderdeel van IIO waren 5 innovatieve experimenten, waaronder leerlingen voor leerlingen, waar tussen 2010 en 2015 deden 150 scholen aan deel hebben genomen ([www.innovatieimpulsonderwijs.nl](http://www.innovatieimpulsonderwijs.nl)).

### 1.3 Opbrengsten

Uit eerder onderzoek en afgenomen interviews met onder andere deelnemers aan de hierboven genoemde praktijkvoorbeelden blijkt dat er op verschillende terreinen opbrengsten zijn van de inzet van leerlingen in het onderwijsproces. In deze paragraaf worden de opbrengsten samengevat. Hierbij maken wij onderscheid tussen opbrengsten voor de leerlingen, voor de leraren en voor de school als organisatie.

#### 1.3.1 Op het niveau van leerlingen

- Uit diverse studies blijkt dat de begeleiding van tutores zorgt voor een diepgaander begrip van de leerstof bij tuteurs en een positief effect heeft op de leerresultaten van deze leerlingen.<sup>11</sup> Leerlingen die andere leerlingen lesgeven of begeleiden (als tutor, via video's of voor de klas) versterken tevens hun eigen inhoudelijke kennis van vakken.<sup>12</sup> Dat komt doordat zij de stof zelf goed moeten beheersen om deze te kunnen uitleggen en kritische vragen van medeleerlingen te beantwoorden. Volgens de geïnterviewde scholen heeft de inzet van leerlingen een positief effect op het leerrendement en de leerresultaten van zowel de leerlingen die begeleiden als de leerlingen die worden begeleid.
- Leerlingen die tutor of coach zijn verbeteren hun sociale en communicatieve vaardigheden en leren anderen te begeleiden. De individuele aandacht die leerlingen krijgen van leerlingmentoren heeft een positief effect op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.
- Uit de interviews en eerder onderzoek<sup>13</sup> komt naar voren dat de inzet van leerlingen als tutor en/of mentor een positief effect heeft op de werkhouding van leerlingen. Zowel diegenen die worden begeleid als zij die begeleiding geven, raken gemotiveerder om te leren. Het heeft ook een positief effect op de werkhouding van leerlingen die lessen verzorgen of video's maken voor andere onderbouwleerlingen.

#### 1.3.2 Op het niveau van leraren

- Afhankelijk van de wijze van organiseren kan het inzetten van leerlingen als tutor of mentor het werk van leraren enigszins verlichten. Bijvoorbeeld omdat de leerlingen de leraar ondersteunen bij zijn 'mentortaken'.<sup>14</sup> Daarnaast begrijpen leerlingen de stof beter dankzij de extra begeleiding, waardoor leraren minder bevraagd worden.
- De inzet van leerlingen als mentor of tutor laat zich niet concreet vertalen in minder werkdruk voor de leraren. Als de organisatie, planning en training van de tutores bij de leraren is belegd, zorgt de inzet van leerlingen als tutor juist voor een hogere werkbelasting voor

<sup>11</sup> Boogaard, M., Blok, H., Eck, E., van, & Schoonenboom, J. (2004). *Ander onderwijs, minder leraren*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

<sup>12</sup> SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs*. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

<sup>13</sup> Bijvoorbeeld: Robinson, D.R., Schofield, J.W. & Steers-Wentzell, K.L. (2005). Peer and Cross-Age Tutoring in Math: Outcomes and Their Design Implications. *Education Psychology Review*, 17(4), 327-362; Vosse, A.J.M. (2002). *Evaluatie van tutorleren in Nederland: een onderzoek naar de cognitieve en sociaal-emotionele effecten van een tutorprogramma voor rekenen-wiskunde in het basisonderwijs*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam

<sup>14</sup> Boogaard, M., Blok, H., Eck, E., van & Schoonenboom, J. (2004). *Ander onderwijs, minder leraren*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

leraren. Maar betrokken leraren zien dit ook vaak als een verrijking van hun takenpakket. Zij houden zich hierdoor niet alleen bezig met het overbrengen van kennis, maar ook het geven van begeleiding.

- De inzet van leerlingen in het onderwijsproces heeft een positief effect op hun werkhouding en motivatie om te leren. Uit de interviews blijkt dat leraren iets minder werkdruk ervaren als er meer gemotiveerde leerlingen in de klas zitten. Dit heeft een positief effect op de motivatie en werkplezier van leraren.
- Bij het maken van de video's zijn de leraren extra tijd kwijt aan het voorbereiden van de lessen (vanwege de nieuwe invulling ervan), maar ook het begeleiden en evalueren van de filmpjes. Het werkplezier leidt er niet onder en er zijn aanwijzingen dat het zorgt voor meer tevredenheid bij leraren.<sup>15</sup> Door met het maken van video's leerlingen te betrekken bij het onderwijsproces zijn de leraren niet alleen bezig met de overdracht van kennis, maar ook met het coachen van de leerlingen. Voor een deel van de leraren is dit een aantrekkelijke uitbreiding van hun werkinhoud.

### 1.3.3 Op het niveau van de school

- Uit onderzoek<sup>16</sup> blijkt de inzet van tutores een positief effect heeft op de kwaliteit van het onderwijs; het leerrendement en de leerresultaten van de leerlingen verbeteren.
- Als bovenbouwleerlingen lesgeven aan leerlingen in de onderbouw en hen begeleiden, bevordert dat de binding tussen jongere en oudere leerlingen.<sup>17</sup> Dit versterkt de saamhorigheid binnen de school alsook de betrokkenheid van de leerlingen bij de school.

In de beschreven praktijkvoorbeelden is de animo onder leerlingen voor het verrichten van onderwijsondersteunende taken groot. Zoals aangegeven zijn er voldoende kwalitatieve opbrengsten om er als school voor te kiezen om leerlingen in onderwijsondersteunende taken in te zetten. Het inzetten van tutores en mentoren kan op elke school worden opgezet, op alle niveaus en bij alle vakken.

De geïnterviewde scholen hebben weinig zicht op de kwantitatieve opbrengsten. Ook de geraadpleegde onderzoeksrapporten bevatten weinig informatie hierover. Het is niet bekend of door leerlingen in te zetten in het onderwijsproces meer leerlingen kiezen voor een loopbaan in het onderwijs of als leraar terugkeren op de school. In de beschreven praktijkvoorbeelden komt het een enkele keer voor dat leerlingen door het tutorschap of lesgeven enthousiast zijn geworden over werken in het onderwijs. Een aantal van hen is daadwerkelijk de lerarenopleiding gaan doen. Het is niet uitgesloten dat zij ook zonder hun functie als tutor of coach aan de lerarenopleiding zouden zijn begonnen.

<sup>15</sup> SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs*. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

<sup>16</sup> Bijvoorbeeld: Robinson, D.R., Schofield, J.W., & Steers-Wentzell, K.L. (2005). Peer and cross-age tutoring in math: Outcomes and their design implications. *Educational Psychology Review*, 17, 327-362. Cohen, P.A., Kulik, J.A. & Kulik, C.C. (1982). Educational Outcomes of Tutoring: A Meta-analysis of Findings. *American Educational Research Association*, 19(237).

<sup>17</sup> SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs*. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

## 1.4 Aandachtspunten

Uit eerder onderzoek en de interviews komen verschillende aandachtspunten naar voren voor het betrekken van leerlingen bij onderwijsondersteunende taken. In deze paragraaf worden deze beknopt benoemd.

### 1.4.1 Creëer draagvlak onder alle betrokkenen

- Zorg voor draagvlak onder leerlingen, leraren en ouders. Betrek zowel de leraren als de leerlingen vroegtijdig bij het project. Beide groepen moeten zich voorbereiden op hun rol. Leerlingen kunnen helpen het project vorm te geven en eventueel ook organisatorische taken op zich nemen. Hoe groter de betrokkenheid van de leerlingen, hoe meer het project door hen gedragen wordt.
- Een coördinator met goede organisatorische vaardigheden kan helpen het tutorsysteem en het mentorschap zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Uit diverse onderzoeken<sup>18</sup> blijkt dat dit zowel de opzet als de uitvoering van het project ten goede komt. De coördinatie kan ook bij een groep leerlingen worden belegd.
- Begin het project klein, als het succesvol is kan het worden opgeschaald.

### 1.4.2 Stel concrete doelen en activiteiten op

- Spreek af welke doelen er worden nagestreefd en maak hierbij een onderscheid naar doelen voor de school, voor de leraren en voor de leerlingen. Er moet hiervoor draagvlak zijn onder alle betrokkenen, zodat “de neuzen dezelfde kant op staan”. Maak de doelen meetbaar, om te kijken of iets werkt of niet.
- Laat de doelen aansluiten bij de onderwijsvisie van de instelling: een nieuw initiatief is makkelijker te implementeren als deze verankerd is in de onderwijsvisie.
- Bepaal de activiteiten die leerlingen als tutor, mentor/coach of als assistent leraar gaan ondernemen en stem deze goed af met de betrokkenen.
- Biedt als school een ruimte(s) waar leerlingen kunnen samenkomen en ongestoord kunnen werken.

### 1.4.3 Zorg voor werving, selectie en training

- Informeer potentiële deelnemers over het project en zorg voor actieve werving (bijvoorbeeld via schoolbladen of via de website van de school). Koppel de tutoren en mentoren aan elkaar en bedenk op basis van welke criteria je dit doet.
- Bespreek welke begeleiding en training er voor leerlingen nodig zijn en wie deze trainingen zal verzorgen. Uit diverse onderzoeken blijkt dat projecten waar tutoren getraind zijn meer effect hebben dan projecten zonder getrainde tutoren.<sup>19</sup> Ook als leerlingen lesgeven is begeleiding

<sup>18</sup> Bijvoorbeeld: Sante, E., Hermans, R., De Backer, L., & Keer, H. van (2009). *Student tutoring: veel kansen in één: een effectenstudie bij student tutoringinitiatieven in het Vlaamse onderwijs*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

<sup>19</sup> Bijvoorbeeld: Vosse, A.J.M. (2002). *Evaluatie van tutorleren in Nederland: een onderzoek naar de cognitieve en sociaal-emotionele effecten van een tutorprogramma voor rekenen-wiskunde in het basisonderwijs*. Amsterdam: Universiteit van



noodzakelijk. Leerlingen moeten weten wat de werkzaamheden zijn, hoe zij hun rol moeten aanpakken en wat de verwachtingen zijn. Deze moeten worden afgestemd met de leraren die bevoegd zijn en de eindverantwoordelijkheid houden.

#### 1.4.4 Implementatie en reflectie

- Beleg de communicatie over het tutoren- en mentorensysteem bij één persoon, bij voorkeur de coördinator. Deze kan ook de contacten met de ouders onderhouden. Als dit een leraar is, moet deze hier voldoende tijd voor krijgen.
- Bouw reflectiemomenten in om te kijken of alles goed verloopt. Laat leerlingen, maar ook leraren en andere betrokkenen, reflecteren op hun eigen ervaringen; wat gaat er goed en wat verloopt minder? Aan leerlingen die les hebben gegeven, kan de school vragen of ze hier in de toekomst ook iets mee willen doen. Hier kan ook *follow up* aan worden gegeven.
- Bouw reflectiemomenten in om te kijken of alles goed verloopt. Laat leerlingen, maar ook leraren en andere betrokkenen, reflecteren op hun eigen ervaringen: wat gaat er goed en wat verloopt minder?

#### 1.4.5 Monitoring en evaluatie

- Monitor de uitvoering van de activiteiten, zodat er ruimte is om bij te sturen. Bepaal ook waar, wanneer en met welke regelmaat de activiteiten zullen plaatsvinden.
- Evalueer of de doelen zijn behaald en schaf waar nodig bij. Leg de evaluatiemomenten aan het begin van het jaar vast.

## 2. Inzet van hbo- en wo- studenten

De instroom in de lerarenopleidingen kan ook worden verhoogd door hbo- en wo-studenten, die niet voor een lerarenopleiding hebben gekozen, alsnog te laten kennismaken met het werken in het onderwijs. Om de studenten voor een baan als leraar te interesseren zijn er de afgelopen jaren uiteenlopende initiatieven genomen, zoals de invoering van de educatieve minor, de stimuleringsregeling voor Persoonlijke Assistenten van de Leraar (PAL) en het project Educatieve CoAssistent (ECA). Dit hoofdstuk beschrijft deze initiatieven, de opbrengsten van deze initiatieven en de aandachtspunten voor scholen die –via een van deze initiatieven – studenten willen inzetten en enthousiasmeren voor het leraarschap.

### 2.1 Educatieve minor

De educatieve minor is een van de maatregelen uit de Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011 van het ministerie van OCW.<sup>20</sup> De maatregel maakt het voor studenten mogelijk om binnen hun universitaire vakbachelor een zogeheten educatieve minor te volgen. Het doel is meer (academische) studenten te laten kennismaken met het onderwijs. Met de educatieve minor kunnen studenten verkennen of het leraarsvak wat voor hen is. De minor beslaat 30 ECTS en bestaat uit theorievakken en een praktijkstage in het voortgezet onderwijs. Studenten die de educatieve minor succesvol hebben doorlopen en voor hun bachelor slagen, krijgen een beperkte tweedegraads bevoegdheid voor het vak verbonden aan hun bachelor. Daarmee kunnen ze lesgeven in vmbo-tl en de onderbouw van havo/-vwo, voordat zij hun educatieve master hebben behaald. De educatieve minor is sinds 2016 ook na de bachelor te volgen en kan worden gevolgd aan alle Nederlandse universiteiten met een lerarenopleiding. Binnen de universiteit wordt de verantwoordelijkheid gedeeld tussen de aanwezige universitaire lerarenopleiding (deze verzorgt het onderwijs) en de bacheloropleiding (deze is verantwoordelijk voor het bachelordiploma).<sup>21</sup> De schoolvakken en het studieprogramma kunnen per universiteit verschillen.

Om nieuwe doelgroepen voor het leraarschap in het vmbo en mbo aan te spreken, kunnen hbo bachelor studenten in hun derde of vierde jaar een educatieve minor beroepsonderwijs (voor het vmbo en mbo) volgen. Op dit moment bieden acht hogescholen de educatieve minor aan. Studenten krijgen na afronding geen lesbevoegdheid, maar kunnen een vrijstelling van 30 ECTS (studiepunten) krijgen in een aansluitende éénjarige kopopleiding voor een lesbevoegdheid. Onderstaand kader bevat een

<sup>20</sup> Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2008). *Krachtig meesterschap. Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011*.

<sup>21</sup> Lockhorst, D. & Wijers, S. (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

voorbeeld van een minor die oorspronkelijk uitsluitend gericht was op bètastudenten en later is uitgebreid met de educatieve minor voor beroepsonderwijs.

### **Minor 'Ingenieur en Docent'**

De Rode Loper, een samenwerkingsverband van alle scholen in Den Haag, Rijswijk en Voorburg/Leidschendam, en de Haagse Hogeschool hebben de minor 'Ingenieur en docent' opgezet. In deze minor maken bètastudenten kennis met het leraarschap. Het biedt studenten de mogelijkheid te ontdekken of het onderwijs wat voor hen is. Na succesvolle afronding van hun ingenieursopleiding worden de studenten aangespoord om - inmiddels- als hbo-ingenieur te kiezen voor de opleiding die leidt naar het beroep van leraar in bèta/techniekvakken.

Bereikt de minor zijn doel en zijn studenten enthousiast gemaakt om leraar bèta/ techniek te worden, dan kunnen zij na afronding van hun hbo-opleiding doorstromen naar de lerarenopleiding en hun eerste of tweedegraads bevoegdheid halen. Daarvoor werkt De Rode Loper samen met onder andere Hogeschool Rotterdam en TU Delft. De Rode Loper vergoedt de opleidingskosten van de leraren en de studenten krijgen een jaar studiefinanciering extra.

Het doel van de minor is dan ook een vaste stroom van hbo-ingenieurs op te leiden tot leraar en daarmee een oplossing te bieden voor het specifieke tekort aan bèta-/techniekleraren. Inmiddels kunnen ook studenten van andere opleidingen aan de minor deelnemen, maar wordt de naam 'ingenieur én docent' aangehouden omdat het lerarentekort op bèta en technisch gebied het grootst is. Het aanvullen van dit tekort krijgt daarom de grootste aandacht.

Studenten die de minor doen, lopen tien weken drie dagen per week stage op een middelbare school. Op de overige twee dagen is er een vaste studiedag op de Haagse Hogeschool en ruimte voor zelfstudie. Op de studiedag delen studenten hun ervaringen en komen onder andere vakdidactiek, pedagogiek en lesvoorbereiding aan de orde. Ook bezoeken de studenten hun medestudenten op andere scholen.

Na het behalen van de minor kunnen studenten die leraar willen worden in wiskunde, techniek of natuurkunde een aanvullende minor (minor 2) volgen aan de Hogeschool Utrecht. Deze beperkte minor geldt alleen voor deze drie vakken en besteedt meer aandacht aan vakdidactiek en mentoraat.

## **2.2 Stage op scholen**

### **Werkzaamheden en begeleiding**

Op scholen waar minorstudenten stage lopen wordt de dagelijkse begeleiding doorgaans verzorgd door een vakleraar, ook wel werkplekbegeleider genoemd, en de tweedelijnsbegeleiding vaak door de

schoolleider.<sup>22</sup> De vakleraar zorgt voor de begeleiding van de student binnen en buiten de lessen en introduceert de student in het leraarschap. De schoolleider zorgt meestal voor de coördinatie en organisatie en ondersteunt de vakleraren bij de begeleiding van de studenten. Op sommige scholen is er ook een begeleider-op-school (BOS) die zorgt voor pedagogische en didactische begeleiding en scholing.

De activiteiten die minor studenten en leraren in opleiding (lio's) uitvoeren en de manier waarop de studenten worden begeleid verschilt weinig van elkaar.<sup>23</sup> Zij draaien zo veel mogelijk volledig mee met alle werkzaamheden en activiteiten waar de leraren op school bij betrokken zijn. De minor studenten van de universiteit geven doorgaans lessen in de onderbouw en werken meestal in één sector (vmbo of havo/vwo). Onderstaand kader bevat een voorbeeld van een school die educatieve minor studenten begeleidt en laat zien welke bekwaamheden van de werkplekbegeleiders worden gevraagd.

### Begeleiding door werkplekbegeleider

Het Christelijke college De Populier in Den Haag is een opleidingsschool voor studenten van de TU Delft en de lerarenopleiding van de Universiteit Leiden, het ICLON. Op de school worden educatieve minor studenten begeleid door een werkplekbegeleider; hierbij wordt gestreefd naar een tweedegraads- en eerstegraads werkplekbegeleider per sectie. Om als werkplekbegeleider studenten goed te kunnen begeleiden, moet de leraar een vakcoach cursus van het ICLON volgen. Leraren volgen deze in aanvulling op de lerarenopleiding. In de cursus leert de leraar onder andere observatie- en gesprekstechnieken, feedback geven, *reflective coaching* en theoretische inzichten te gebruiken.

De werkplekbegeleiders binnen de Populier moeten opleidingsdidactisch-, agogisch-, organisatorisch en beleidsmatig- en ontwikkelingsbekwaam zijn. Meer specifiek gaat het dan om:

- het kunnen vormgeven van het leerproces van de studenten;
- de door studenten geobserveerde lessen kunnen expliciteren, gemaakte keuzes kunnen verantwoorden en onderbouwen en kunnen reflecteren;
- wisselwerking tussen theorie en praktijk kunnen bevorderen;
- de ontwikkeling van studenten kunnen beoordelen;
- de ontwikkeling van de beroepsidentiteit van leraar kunnen begeleiden;
- en kunnen werken in een multidisciplinair team (met instituutsbegeleiders, schoolopleiders en collega werkplekbegeleiders).

De schoolopleider is verantwoordelijk voor de plaatsing van studenten, het kiezen en de bijscholing van de werkplekbegeleiders en hij of zij ziet toe op hun functioneren. Daarnaast werkt de schoolopleider nauw samen met de begeleiders van de minors van TU Delft en ICLON. De werkplekbegeleiders worden door de universiteiten bijgeschoold op de theorie van lesgeven, zodat zij

<sup>22</sup> Lockhorst, D. & Wijers, S. (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

<sup>23</sup> Lockhorst, D. & S. Wijers (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

studenten hierin effectief kunnen begeleiden.

### 2.3 PAL-project en ECA-project

Om studenten te enthousiasmeren voor het leraarschap is in 2009 de stimuleringsregeling voor Persoonlijke Assistenten van de Leraar (PAL) ingevoerd. PALs zijn studenten van hogescholen en universiteiten die als bijbaan taken verrichten voor specifieke vakken op het vmbo, havo en vwo. Zij assisteren de leraren bij de lesvoorbereiding, praktijklessen, huiswerkbegeleiding en practica. De PALs zijn meestal niet aan één leraar gekoppeld, maar aan meerdere leraren in een vakgroep of aan leraren van meerdere vakgroepen. De studenten krijgen een tijdelijke aanstelling van vier tot acht uur per week.

Hbo- en wo-studenten die geen lerarenopleiding volgen, kunnen in Amsterdam parttime in het onderwijs aan de slag als Educatieve CoAssistent (ECA). Deze heeft veel overeenkomsten met het landelijke PAL-project. ECA's werken voornamelijk in de bovenbouw van het havo en/of vwo en worden begeleid door een mentor. Ze helpen de leraren onder andere bij de lesvoorbereiding, het geven van instructie, nakijkwerk en het begeleiden van leerlingen.<sup>24</sup> Op de scholen krijgen de ECA's een mentor toegewezen die hen begeleidt. De subsidie voor PALs en ECA's zijn inmiddels stopgezet, maar verschillende universiteiten bieden nog PALs aan en verschillende scholen werken nog met ECA's. In onderstaand kader staan voorbeelden van een universiteit die PALs aanbiedt en een school die met ECA's werkt.

#### Werken met PALs en ECA's

Universiteit Twente biedt scholen in het voortgezet onderwijs drie verschillende PALS: de reken-, taal- en bètaPAL.<sup>25</sup> Een rekenPAL geeft bijles of ondersteunt bij huiswerkbegeleiding bij vakken als wiskunde en economie. Een taalPAL helpt bij grammatica of het schrijven van werkstukken. En de bètaPAL biedt vakinhoudelijke ondersteuning bij praktijklessen en het opzetten van practica of geeft bijles. De studenten krijgen van de universiteit ondersteuning met opleiding, training en evaluatie. Studenten die als taalPAL of rekenPAL aan de slag gaan, moeten minimaal een niveautoets rekenen of taal hebben behaald. Voor de ondersteuning van leerlingen bij bètavakken moet de student een bètastudie volgen. De scholen zelf begeleiden de studenten in hun werkzaamheden. De Universiteit Twente stelt als voorwaarde dat elke 0.3 fte die een student werkt, hij 0.1 fte aan begeleiding van de school ontvangt.

Op het St. Michaël College in Zaandam worden ECA's ingezet, die bijles geven, surveilleren en helpen bij practica.<sup>26</sup> Daarnaast gebruiken de leraren de (actuele) kennis en kunde van de studenten bij vakinhoudelijke lessen.

<sup>24</sup> Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

<sup>25</sup> Twente University. (2017). *Persoonlijk Assistent Leraar*. Ontvangen in december 2017 van <https://www.utwente.nl/onderwijs/pre-university/pre-u/persoonlijkassistentleraar/>

<sup>26</sup> St. Michael College. *Jaarverslag 2016*. Ontvangen in februari 2017 van, <http://www.stmichaelcollege.nl/Media/download/6137/Jaarrekening+2016.pdf?>; VO Raad (2015). *VO Magazine*, juni 2015, jaargang 9.

## 2.4 Opbrengsten

Hoeveel studenten er zijn doorgestroomd naar een eerstegraads of tweedegraads lerarenopleiding en hoeveel leraren de minoren hebben opgeleverd, is niet bekend. Wel zijn er verschillende opbrengsten, zo blijkt uit eerder evaluatieonderzoek en interviews met leraren/begeleiders. In deze paragraaf worden de opbrengsten samengevat. Hierbij maken wij onderscheid tussen opbrengsten voor studenten, voor de leraren en voor de school als organisatie.

### 2.4.1 Op het niveau van studenten

#### Educatieve minor

- Studenten van zowel de universitaire educatieve minor als van de hbo minor beroepsonderwijs zijn positief. Zij krijgen dankzij de minor een beter beeld van het leraarschap en waarderen de praktische ervaring die zij met het lesgeven opdoen.<sup>27</sup> In evaluaties<sup>28</sup> geeft de meerderheid van de studenten aan dat de minor hen goed voorbereid op een baan als leraar.

#### PAL en ECA

- Studenten hebben als PAL en ECA een betaalde bijbaan, doen ervaring op met het werken in het onderwijs en krijgen zo een goed beeld van het leraarschap.<sup>29</sup>

### 2.4.2 Op het niveau van leraren

De studenten inspireren de leraren met hun actuele vakkennis, nieuwe ideeën en methoden. Leraren kunnen daarmee hun lesinhoud verrijken. De begeleiding van de minorstudenten stimuleert leraren ook om te reflecteren op hun eigen werkwijze.

#### Educatieve minor

- De inzet van educatieve minor studenten levert de leraren geen extra tijd op. Zij zijn eerder (extra)tijd kwijt aan de begeleiding van de studenten en ervaren deze als intensief.<sup>30</sup> Dit komt met name door de korte periode van de stage en doordat de studenten niet geheel zelfstandig voor de klas kunnen staan. Maar leraren zeggen dat het plezier dat ze uit de begeleiding halen, opweegt tegen de extra tijd die ze eraan kwijt zijn.

#### PAL en ECA

- De inzet van ECA's vermindert de werkdruk van leraren aanvankelijk niet omdat ze de studenten eerst moeten inwerken.<sup>31</sup> Als studenten een langere tijd aan de school verbonden blijven, vermindert de werkdruk van leraren wel. Vooral als studenten de begeleiding van een

<sup>27</sup> Lockhorst, D. & Wijers, S. (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

<sup>28</sup> Ecorys & ResearchNed. (2012). *Evaluatie educatieve minor*. Rotterdam: Ecorys.; Ecorys & MOOZ (2017). *Monitor maatregelen beroepsonderwijs*. Rotterdam: Ecorys.

<sup>29</sup> Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

<sup>30</sup> Ecorys & ResearchNed. (2012). *Evaluatie educatieve minor*. Rotterdam: Ecorys.

<sup>31</sup> Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

groepje of individuele leerlingen op zich nemen. Dit kan bij leraren ervoor zorgen dat zij minder werkdruk ervaren.

### 2.4.3 Op het niveau van scholen

#### Educatieve minor

- De scholen in het voortgezet onderwijs zijn positief over beide minoren. Ze trekken nieuwe doelgroepen en (kunnen) studenten interesseren voor het leraarschap. De educatieve minor trekt studenten die vóór de minor geen carrière in het onderwijs ambieerden, maar na afloop wel die ambitie hebben.<sup>32</sup>
  - In een evaluatie<sup>33</sup> van de educatieve minor aan de universiteit geeft rond een kwart van de studenten aan na de minor te willen doorstromen naar een eerstegraads lerarenopleiding en na de masteropleiding aan het werk te willen gaan als leraar. Het aantal studenten dat na de bachelor wil doorstromen naar een tweedegraads lerarenopleiding neemt toe van 14 procent voor de educatieve minor naar 41 procent na afloop van de minor.
  - De studenten die de educatieve minor beroepsonderwijs hebben gevolgd, willen volgens hogescholen na het behalen van hun bachelor vaak eerst werkervaring in het bedrijfsleven opdoen, voordat zij doorstromen naar het onderwijs.<sup>34</sup> Deze route heeft ook de voorkeur voor een deel van de (v)mbo sector. De minor leidt dus niet direct tot meer leraren.
- De universitaire educatieve minor lijkt vooral succesvol als voorbereiding op de educatieve master. Bij een aantal scholen is er namelijk twijfel over hoe volledig 'startbekwaam' studenten na afronding van de minor en bachelor zijn.<sup>35</sup> De studenten zijn over het algemeen gemotiveerd en vakinhoudelijk sterk, maar volgens een aantal scholen is de onderwijservaring van de studenten te kort om ze al als leraar in te zetten. Vooral op pedagogisch-didactisch vlak hebben de studenten nog veel te leren. De scholen moedigen de studenten daarom aan de educatieve master te halen.

#### PAL en ECA

- Studenten die als PAL of ECA ondersteunende taken verrichten, dragen bij aan de onderwijsontwikkeling binnen de scholen.<sup>36</sup> Daarnaast geeft de meerderheid van de directies aan dat de inzet van studenten zorgt voor aantrekkelijkere lessen, doordat er 'jonge mensen' in de klas aanwezig zijn. Ook is er meer individuele aandacht mogelijk voor de leerlingen, hierdoor kan er meer worden gedifferentieerd. Leerlingen kunnen makkelijk bij de studenten terecht voor aanvullende vragen over de lesstof.

<sup>32</sup> Ecorys & ResearchNed. (2012). *Evaluatie educatieve minor*. Rotterdam: Ecorys.; Ecorys & MOOZ (2017). *Monitor maatregelen beroepsonderwijs*. Rotterdam: Ecorys.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> Ecorys & MOOZ (2017). *Monitor maatregelen beroepsonderwijs*. Rotterdam: Ecorys.

<sup>35</sup> Ecorys & ResearchNed. (2012). *Evaluatie educatieve minor*. Rotterdam: Ecorys.

<sup>36</sup> Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

- Door hun ervaring als PAL of ECA is een deel van de studenten een educatieve minor of lerenopleiding gaan doen.<sup>37</sup> Daarnaast geeft een deel van de studenten aan dat zij door hun ervaring met het werken in het onderwijs zich zijn gaan oriënteren op een lerarenopleiding. Het uiteindelijke resultaat van het PAL-project en ECA-project is niet geëvalueerd. Er zijn geen langetermijnresultaten bekend over hoeveel PAL-studenten of ECA-studenten leraar zijn geworden. Schooldirecties zijn wel positief over de studenten en zien hen graag terugkomen als leraar.<sup>38</sup> Een vijfde van de bevroegde directies heeft de studenten al een functie binnen de school aangeboden. Iets meer dan de helft zou de student als leraar in dienst nemen als deze een bevoegdheid haalt. Een kwart van de directies heeft de student een aanstelling in het vooruitzicht gesteld, met de voorwaarde dat zij hun bevoegdheid halen.

## 2.5 Aandachtspunten

Uit het onderzoek naar zowel de educatieve minoren als PAL en ECA komt een aantal aandachtspunten naar voren:

- Om de minor studenten goed in te kunnen zetten is goede organisatorische en inhoudelijke afstemming met hogescholen en universiteiten nodig, onder andere voor de beoordeling en de afstemming van het programma.<sup>39</sup> Door met een aantal scholen een netwerk te vormen kan dit efficiënt plaatsvinden. De informatie-uitwisseling en communicatie verdienen veel aandacht. Zorg ervoor dat de communicatie zoveel mogelijk rechtstreeks tussen de school en universiteit/hogeschool plaatsvindt en niet via de minor student.
- De vakleraar speelt een belangrijke rol in de begeleiding van de minor student. Deze moet daarvoor worden gefaciliteerd in tijd en waar nodig opleiding. Daarnaast moet binnen de school duidelijk zijn wie welke verantwoordelijkheid draagt voor de begeleiding.
- Voor goede begeleiding van een PAL of ECA kan een vaste begeleider in de vakgroep worden aangewezen die de werkzaamheden aanstuurt en de tijd neemt om de student wegwijs te maken in de school.<sup>40</sup> Ook na de opstartfase is het belangrijk om de studenten te blijven begeleiden.
- Zorg voor een goede leeromgeving voor de studenten, zodat ze zich verder kunnen ontwikkelen en voldoende lessen kunnen maken. Besteed hierbij voldoende aandacht aan de ontwikkeling van de pedagogisch-didactische vaardigheden.
- Betrek de studenten zoveel mogelijk bij de school. Benader de studenten als collega's en laat ze bijvoorbeeld meedoen met scholing en/of training.
- Voer met PALs of ECA's gesprekken over het volgen van een educatieve minor of halen van een lesbevoegdheid. Mogelijk kan de school hun perspectief bieden, met bijvoorbeeld een gegarandeerde aanstelling bij het behalen van een bevoegdheid.

<sup>37</sup> Idem. CAOP (2011). *Monitor alternatieve instroom in de sector voortgezet onderwijs*. Den Haag: CAOP.; Heemskerk, I. & Sligte, H. (2012). *E-Learning educatieve CoAssistenten. Evaluatierapport*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

<sup>38</sup> Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

<sup>39</sup> Lockhorst, D. & S. Wijers (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

<sup>40</sup> Rens, C. van., & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen



# 3. Inzet van onderwijsassistenten

Voldoende instroom van nieuwe leraren is niet de enige manier om het voorspelde tekort aan leraren in het voortgezet onderwijs tegen te gaan. Er kan ook ander personeel worden ingezet, zoals onderwijsassistenten. De afgelopen drie jaar behaalden er gemiddeld 2.784 studenten per jaar hun diploma voor onderwijsassistent.<sup>41</sup> Uit onderzoek van SBB blijkt dat de arbeidskansen van onderwijsassistenten op dit moment gering zijn.<sup>42</sup> Scholen hebben hierdoor de mogelijkheid om uit een groot aanbod onderwijsassistenten te kiezen. Er zijn geen specifieke prognoses van de toekomstige arbeidsmarktpositie van onderwijsassistenten. Het aantal afgestudeerde onderwijsassistenten dat direct in het onderwijs gaat werken, is de afgelopen jaren sterk afgenomen.

Onderwijsassistenten kunnen in de klassieke setting, van een klaslokaal met een leraar, de leraar ondersteunen. Scholen kunnen ook, om ruimte te scheppen in de formatie en ervaren werkdruk, hun onderwijs anders organiseren en daarbij gebruikmaken van onderwijsassistenten. Dit hoofdstuk beschrijft in meer detail hoe scholen onderwijsassistenten kunnen inzetten in de klassieke setting -en- hoe scholen door het onderwijs anders te organiseren onderwijsassistenten inzetten. Daarnaast wordt beschreven wat hier de opbrengsten van zijn en wordt beknopt benoemd wat de aandachtspunten zijn als scholen onderwijsassistenten willen inzetten.

## 3.1 Extra handen in de klas

Redenen voor scholen om onderwijsassistenten in te zetten zijn onder andere: verminderen van de werkdruk van leraren, verhogen van de kwaliteit van het onderwijs, flexibiliseren van de organisatie, vergroten van de aandacht voor individuele leerlingen en vernieuwen van het primaire proces. Wanneer onderwijsassistenten worden ingezet wordt vaak gebruik gemaakt van functiedifferentiatie. Scholen waar traditioneel (klassikaal) wordt lesgegeven, zetten onderwijsassistenten vaak in om het aantal (deel-)taken van leraren te verminderen.<sup>43</sup> Dankzij de ondersteuning van één of meer onderwijsassistenten kunnen leraren zich meer op hun primaire taken richten. De leraar blijft eindverantwoordelijk voor het onderwijs.

Onderwijsassistenten worden op scholen in het voortgezet onderwijs vaak ingezet voor

<sup>41</sup> Stamos (2017). *Assistentenopleidingen in de bve*. Ontvangen november 2017, van stamos.nl. Het gaat hier om de opleiding tot onderwijsassistent (niveau 4, inclusief po/so en onderwijsassistent vo/bve).

<sup>42</sup> SBB (2017). *Onderwijsassistent. Kansen in Nederland*. Ontvangen december 2017 van, <https://www.s-bb.nl/kans/onderwijsassistent>. Het gaat hierbij om de kans op werk in het verlengde van de opleiding als nu gestart zou worden met de opleiding.

<sup>43</sup> Kluijtmans, F. et al. (2005). *Anders leren, anders organiseren!?* Heerlen: Ruud de Moor Centrum.

administratieve, ondersteunende en organisatorische taken. Bijvoorbeeld de (leerling)administratie bijhouden, surveilleren van leerlingen (tijdens pauzes, toetsen of huiswerkbegeleiding), het klaarzetten en opruimen van lesmateriaal, werk van leerlingen controleren en/of het organiseren van (buitenschoolse) activiteiten.<sup>44</sup> De onderwijsassistenten helpen de leraren bij het voorbereiden van de les en bieden ondersteuning aan leraren bij hun lesgevende taken. Scholen kunnen onderwijsassistenten verschillend inzetten, bijvoorbeeld breed in de school of bij specifieke vakken zoals technische onderwijsassistenten (toa's) bij bètavakken. De leraar stuurt de onderwijsassistent waar nodig aan.

Ook worden onderwijsassistenten ingezet om meer aandacht te kunnen geven aan individuele leerlingen en het leren 'leren' van leerlingen te bevorderen. Op het Schöndeln Lyceum in Roermond bijvoorbeeld helpen onderwijsassistenten leerlingen met leerproblemen in de *CoachCorner*. De leerlingen krijgen daar ondersteuning op didactisch vlak en indien nodig ook op het terrein van sociaal-emotionele ontwikkeling. De onderwijsassistenten nemen hierbij een deel van de taken van de mentoren over. Onderwijsassistenten begeleiden leerlingen niet alleen één-op-één, maar werken ook vaak met (kleine) groepen leerlingen in en buiten de klas. Soms werken ze ook met de hele klas en vervangen ze incidenteel de leraar bij afwezigheid. Onderstaand kader bevat een voorbeeld van een school waar op een traditionele wijze wordt lesgegeven en onderwijsassistenten breed worden ingezet en incidenteel ook leerlingen worden opvangen bij uitval van leraren.

#### **Praktijkvoorbeeld: incidentele opvang van leerlingen bij uitval van leraren**

De havo locatie van de O.R.S. Lek en Linge in Culemborg werkt met drie onderwijsassistenten op ongeveer 650 leerlingen. De school is 12,5 jaar geleden begonnen met het inzetten van onderwijsassistenten. Daarvoor waren teamleiders het aanspreekpunt van zowel de leerlingen als de onderwijsteams.<sup>45</sup> Zij verzorgden de taken die niet door mentoren konden worden verzorgd. Geleidelijk werden de teamleiders steeds meer een aanspreekpunt voor de leraren in hun teams binnen de school en was er minder tijd voor andere, met name uitvoerende leerlinggerelateerde, taken. De schoolleider besloot daarom om onderwijsassistenten in te zetten, zodat taken rondom leerlingzaken van de teamleiders konden worden overgedragen.

De onderwijsassistenten hebben binnen O.R.S. Lek en Linge onder andere organisatorische en uitvoerende taken. Ze controleren leerlingen die sancties hebben gekregen en vangen leerlingen op die uit een les zijn verwijderd. Ook leerlingen die acuut steun nodig hebben, maar van wie de mentor niet direct beschikbaar is, kunnen bij de onderwijsassistenten terecht. Bovendien organiseren ze de toetsweken en de surveillance tijdens deze weken. De onderwijsassistenten geven individuele begeleiding aan leerlingen die moeite hebben met leren. Ze vervullen hier de rol van huiswerkbegeleider of coach.

<sup>44</sup> Bijvoorbeeld Abdeas, A.H. (2001). *Teacher Shortages, Teacher Job Satisfaction, and Professionalism: Teacher Assistants in Dutch Secondary Schools*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.; Wester M., et al. (2016) *Loopbanen van ondersteunend personeel: onderzoek naar loopbanen van ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: ITS.

<sup>45</sup> Dit zijn ander soort teams, dan bij het anders organiseren van het onderwijs.

Daarnaast vangen de onderwijsassistenten leerlingen op als een leraar uitvalt. Leerlingen bereiden zich dan via een computerprogramma voor op de rekentoets en de onderwijsassistenten bieden hierbij (vakinhoudelijke) ondersteuning. Zij hebben hiervoor een externe opleiding gevolgd. De onderwijsassistenten geven geen klassikale vakinhoudelijke instructie.

### 3.2 Werken in teams en meer onderwijs op maat

Op scholen in het voortgezet onderwijs wordt ook functiedifferentiatie toegepast en onderwijsassistenten ingezet in het kader van het onderwijs anders organiseren. De meest voorkomende vorm van anders organiseren waarbij onderwijsassistenten worden ingezet is het samenwerken in teams. Hierbij worden ook taken van leraren overgedragen naar onderwijsassistenten, zodat leraren zich kunnen specialiseren en/of meer kunnen richten op hun primaire taken, maar het komen tot (zelfsturende) teams die samen verantwoordelijk zijn voor de onderwijsprocessen is de hoofddoelstelling. De teams zijn verantwoordelijk voor de onderwijsprocessen en vaak is er sprake van onderwijs op leerpleinen<sup>46</sup>.

Bij het anders organiseren van onderwijs ligt vaak een groter accent op zelfstandig werken en leren, op begeleiding van leerlingen (coaching) en het bieden van maatwerk aan leerlingen dan in traditioneel onderwijs. Deze onderwijsvernieuwing wordt doorgaans niet ingegeven door het (dreigende) lerarentekort, maar is inhoudelijk gemotiveerd. Over het algemeen zijn de scholen overtuigd van de meerwaarde van een ander onderwijskundig concept voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van hun leerlingen. Ook in de sector primair onderwijs is dit doorgaans de hoofdreden om het onderwijs anders te organiseren.<sup>47</sup>

### 3.3 Samenwerken in leerpleinen

Waar in het traditionele onderwijs leraren een eigen klaslokaal hebben en verantwoordelijk zijn voor de leerlingen in deze klas, is bij het samenwerken in teams vaak sprake van onderwijs op leerpleinen. Meerdere leraren zijn verantwoordelijk voor de leerlingen, in samenwerking met een onderwijsassistent en/of leraarondersteuner.<sup>48</sup> Daarmee wordt afgestapt van klassikaal onderwijs.

De leerpleinen bestaan vaak uit grotere groepen leerlingen, de grootte van de groepen is afhankelijk van de schoolgrootte en de mogelijkheden binnen de school. Er zitten vaak leerlingen van verschillende leeftijdsgroepen bij elkaar en soms worden er ook verschillende onderwijsniveaus bij elkaar gebracht. Hoe meer leerlingen er in het leerplein aanwezig zijn des te meer leraren en/of onderwijsassistenten er worden ingezet. Leerlingen zijn doorgaans langer dan de reguliere lestijd van vijftig minuten op een leerplein aanwezig, er worden langere lesblokken gehanteerd. Sommige scholen die traditioneel werken, maken op kleine schaal gebruik van leerpleinen. Op het Lyceum Schöndeln in Roermond wordt er bijvoorbeeld grotendeels klassikaal onderwijs gegeven. Alleen bij

<sup>46</sup> Deze worden ook wel domeinen genoemd.

<sup>47</sup> Berg, D., van den, Scheeren, J. en Arslan, Z. (2017). *Anders organiseren, minder tekort?* Den Haag: CAOP.

<sup>48</sup> Een lerarenondersteuner heeft een *associate degree* afgerond. Dit is een 2-jarige hbo-studie.

het Technasium<sup>49</sup> zitten tussen de zestig en negentig leerlingen op een leerplein, onder begeleiding van twee tot drie leraren en een onderwijsassistent.

Bij het samenwerken in teams op leerpleinen hebben leraren en onderwijsassistenten verschillende rollen. De leraren zorgen meestal voor de instructie (instructierol). De onderwijsassistenten 'bewaken' vaak het werkklimaat op de leerpleinen, zodat de leerlingen actief aan het werk blijven (pedagogische rol). Daarnaast begeleiden of coachen de leraren en onderwijsassistenten beiden de leerlingen (didactische rol) en zijn zij gastheren/-vrouwen van de leerpleinen. Per school verschilt hoeveel en welke rollen de leraren en de onderwijsassistenten op zich nemen.

Naast onderwijsassistenten kunnen lerarenondersteuners worden ingezet, die aanvullende instructie kunnen geven. Deze instructie wordt vaak in een kleine groep gegeven. Verder worden bij het anders organiseren van onderwijs ook vaak digitale middelen gebruikt. Door het inzetten van ict kunnen leerprocessen efficiënter worden georganiseerd. Onderstaand kader bevat een concreet voorbeeld van het Amadeus Lyceum dat met domeinen werkt en met de inzet van onderwijsassistenten en ict het onderwijs anders heeft georganiseerd.

#### **Praktijkvoorbeeld: werken met domeinen en domeinbeheerders**

Op het Amadeus Lyceum in Vleuten werken er in totaal twintig onderwijsassistenten op 1.652 leerlingen. Het onderwijs van Amadeus Lyceum is gebaseerd op vier kernwaarden: persoonlijke ontwikkeling, zelfsturing, dialoog en respect en creativiteit. Leerlingen nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces en geven hier zelf sturing aan.

Binnen de school wordt gewerkt met 'domeinen' in plaats van klassieke lokalen, om leerlingen de mogelijkheid te bieden op verschillende manieren te werken. In een domein kunnen ongeveer negentig leerlingen zelfstandig werken.

De leerlingen krijgen op het Amadeus Lyceum drie verschillende soorten lessen: instructie, werktijd en keuzewerktijd. De instructie krijgen de leerlingen in een lokaal (de serre, een geluidsdichte ruimte) van de vakleraar. Werktijd en keuzewerktijd vinden plaats in het domein. Bij werktijd werkt de leerling aan een vak onder begeleiding van de vakleraar en bij keuzewerktijd worden de leerlingen begeleid door onderwijsassistenten. Tijdens werktijd is de rol van de leraar meer coachend en begeleidend. De onderwijsassistenten heten bij Amadeus Lyceum 'domeinbeheerders' en de vakleraren 'experts'.

De domeinbeheerders en experts staan samen in het domein en trekken samen op. De domeinbeheerders zijn (bijna) altijd aanwezig op het domein en zijn aanspreekpunt voor de experts en leerlingen. Voorheen was er een vaste domeinbeheerder die altijd in het domein aanwezig was, de school streeft hier weer naar.

<sup>49</sup> Het Technasium is een vorm van voortgezet onderwijs op havo en vwo niveau waar veel aandacht is voor technische vakken en het examenvak onderzoeken en ontwerpen.

De domeinbeheerders helpen leerlingen bij het plannen van hun keuzewerktijd en zelfstandig te werken. Zo ondersteunen ze de leraren. Zij zorgen ervoor dat de leerlingen binnen de domeinen aan het werk gaan. Daarnaast zijn de domeinbeheerders verantwoordelijk voor de ict binnen een domein. De leerlingen werken op de school op een eigen laptop en oefenen de leerstof in de elektronische leeromgeving (elo) waar zij ook buiten schooltijd toegang tot hebben. De domeinbeheerders beheren deze laptops.

Alle experts en domeinbeheerders maken deel uit van een afdelingsteam en een vaksectieteam. De domeinbeheerders nemen deel aan de afdelingsoverleggen. Iedere expert is ook een mentor en begeleidt leerlingen op het gebied van leeropbrengsten en persoonlijke groei. De mentor krijgt voor deze taak meer uren dan op reguliere scholen.

### **Begeleiding van starters**

De domeinbeheerders en experts krijgen, voor ze aan de slag gaan, een starterscursus. Daar leren ze onder andere hoe ze leerlingen kunnen aansporen om zelfstandig te werken. Bovendien begeleidt een ervaren domeinbeheerder een nieuwe domeinbeheerder een week voor hij of zij begint. Deze vervult een mentorrol. Daarnaast wordt deze in het eerste jaar door een leraar begeleid.

## **3.4 Opbrengsten**

Uit eerder onderzoek en interviews met betrokkenen bij onder andere de hiervoor genoemde praktijkvoorbeelden blijkt dat er op verschillende terreinen opbrengsten zijn van de inzet van onderwijsassistenten. Hierbij maken wij onderscheid tussen opbrengsten voor de leerlingen, voor de leraren en voor de school als organisatie.

### **3.4.1 Op het niveau van leerlingen**

- De inzet van onderwijsassistenten draagt bij aan een betere ondersteunings- en begeleidingsstructuur binnen scholen. Hierdoor is er meer ruimte voor individuele begeleiding. Met name scholen die met leerpleinen en gepersonaliseerde leerroutes werken, kunnen meer maatwerk aan de leerlingen leveren. Sommige scholen zien het ook als een invulling van passend onderwijs.<sup>50</sup> De leerlingen en ouders zijn tevreden over de ondersteuning en begeleiding, en ruimte voor zelfstandig werken.
- De inzet van onderwijsassistenten biedt scholen ook de mogelijkheid om meer aandacht te schenken aan de ontwikkeling van 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.<sup>51</sup> Onderdeel hiervan is dat leerlingen worden gestimuleerd zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces.
- Door met teams te werken, versterkt de interne communicatie rondom de leerlingen; personeel is beter op de hoogte van de ontwikkelingen van de leerlingen, waardoor er meer afstemming is over het handelen.

<sup>50</sup> Snoek, M. et al. (2014). *Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs. Eindrapport kwalitatief onderzoek Innovatie Impuls Onderwijs*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

<sup>51</sup> 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden zijn volgens het Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (SLO) generieke vaardigheden en daaraan te koppelen kennis, inzicht en houdingen die nodig zijn om te kunnen functioneren in en bij te dragen aan de kennissamenleving. Dit zijn vaardigheden als: communiceren, samenwerken, creativiteit en zelfregulering.

### 3.4.2 Op het niveau van leraren en onderwijsassistenten

- Door het inzetten van onderwijsassistenten kunnen de taken tussen onderwijsassistenten en leraren worden verdeeld (taak- en functiedifferentiatie). Leraren kunnen zich hierdoor meer richten op het lesgeven, wat een positief effect heeft op hun werktevredenheid. In het traditionele onderwijs nemen onderwijsassistenten doorgaans wat werkdruk bij leraren weg, doordat zij organisatorische en administratieve taken van leraren kunnen overnemen. Leraren moeten wel tijd besteden aan het begeleiden, afstemmen en coördineren van taken van de onderwijsassistenten.
- Onderwijsassistenten kunnen het pedagogisch klimaat op school helpen versterken. Wanneer ze individuele of kleine groepjes leerlingen begeleiden, hebben ze vaak goed zicht op de sociaal-emotionele ontwikkeling (zoals thuissituatie, werkhouding, motivatie).
- De arbeidsproductiviteit van leraren gaat (met gemiddeld 23 procent) omhoog, uitgedrukt in het aantal leerlingen per contactuur van leraren.<sup>52</sup>
- Bij het anders organiseren zijn de leraren en onderwijsassistenten gezamenlijk verantwoordelijk voor het leerproces van de leerlingen en moeten zij hier met elkaar over overleggen en afstemmen. Deze gedeelde verantwoordelijkheid verbetert de *saamhorigheid* tussen leraren en onderwijsondersteuners (en eventueel leraarondersteuners). De samenwerking leidt tot meer collegiale uitwisseling, intervisie en professionele ontwikkeling.<sup>53</sup> Onderwijsassistenten hebben door de samenwerking in onderwijsteams meer het gevoel dat er dat er een gelijkwaardige relatie is tussen leraren en onderwijsassistenten. Samen geven ze richting en begeleiding aan een groep en maken hierbij gebruik van elkaars kwaliteiten. Leraren in de bovenbouw vinden het soms moeilijk om de onderwijsverantwoordelijkheid voor het leerproces met onderwijsassistenten te delen, vanwege verschillen in vakinhoudelijke diepgang.

### 3.4.3 Op het niveau van de school

- Onderwijsassistenten inschakelen in het traditionele onderwijs betekent doorgaans niet dat er minder leraren worden ingezet. Door het onderwijs anders te organiseren en te werken met leerpleinen kan er een andere ratio leraren en onderwijsassistenten worden gehanteerd. Hierdoor is het mogelijk om het *aantal leraren te verminderen*. Uit onderzoek, dat in het kader van de Innovatie Impuls Onderwijs is gedaan, blijkt dat op scholen waar het onderwijs met de inzet van onderwijsassistenten anders is georganiseerd het aantal leraren is gedaald en het aantal onderwijsassistenten is gestegen ten opzichte van voor dat er met onderwijsteams werd gewerkt.<sup>54</sup> Sommige scholen zien de inzet van de leraarondersteuner als deel van een meer structurele oplossing voor het lerarentekort.
- Sommige onderwijsassistenten zijn zo enthousiast geworden over de leraarsfunctie, dat zij willen *doorgroeien* en een opleiding tot leraar willen volgen.

<sup>52</sup> Snoek, M. et al. (2014). *Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs. Eindrapport kwalitatief onderzoek Innovatie Impuls Onderwijs*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> Idem.

- Enkele scholen geven aan dat het voor hen lastig is om onderwijsassistenten te vinden, omdat de mbo-opleidingen voor onderwijsassistenten vaak meer gericht zijn op het primair onderwijs. Soms maken scholen daarom aparte afspraken met ROC's om meer aandacht voor het voortgezet onderwijs te hebben.<sup>55</sup> Ze vragen om in de opleiding tot onderwijsassistent meer aandacht te besteden aan het werken in het voortgezet onderwijs.

### 3.5 Aandachtspunten

Uit eerder onderzoek en de interviews komen verschillende aandachtspunten naar voren voor het inzetten van onderwijsassistenten. In deze paragraaf worden deze beknopt benoemd.

#### 3.5.1 Creëer draagvlak

- Het inzetten van onderwijsassistenten heeft alleen kans van slagen als er hiervoor voldoende draagvlak is bij leraren en leerlingen. Wanneer het onderwijs met de inzet van onderwijsassistenten anders wordt georganiseerd, is het belangrijk dat er wordt gecommuniceerd over hoe het onderwijs vorm krijgt en welke overwegingen daarbij een rol spelen. Plan hiervoor overleggen met de leraren in en benadruk de meerwaarde van het anders organiseren, zoals dat het bijdraagt aan een betere leer- en leefklimaat binnen de school, meer mogelijkheden biedt voor zelfstandig werken van leerlingen, individuele ondersteuning en begeleiding en een betere benutting van ICT.<sup>56</sup>

#### 3.5.2 Duidelijk takenpakket en taakafbakening

- Voor het opzetten van onderwijsteams moet de organisatie van de school worden aangepast. Het werken met onderwijsteams vereist aanpassing van de formatiematrix, het formatieplan, urenroosters en functiebeschrijvingen.<sup>57</sup> De schoolleiding moet een heldere visie hebben op de inzet van de onderwijsassistenten en een duidelijke taakverdeling maken. Ook moet duidelijk zijn hoe de aansturing verloopt en wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van leraren en onderwijsassistenten, en hoe die zich tot elkaar verhouden.
- Om goed te kunnen functioneren zijn samenwerking en een goede sfeer in het onderwijsteam belangrijk. Regelmatig overleg en korte lijnen helpen hierbij.<sup>58</sup> De school moet daarom ruimte bieden voor planning en afstemming.

#### 3.5.3 Professionalisering van personeel

- De inzet van onderwijsassistenten vraagt specifieke vaardigheden en competenties van leraren, zoals begeleiding, aansturing en samenwerking. Leraren moeten zich hier hiervan bewust zijn, maar moeten hier ook ondersteuning in krijgen. Daarnaast zijn leraren in onderwijsteams samen verantwoordelijk voor een groep leerlingen. Met het werken in

<sup>55</sup> Heyma, A. et al. (2015). *Effectmeting Innovatielimpuls Onderwijs*. Amsterdam en Nijmegen: SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed.

<sup>56</sup> Amse, M. et al. (2002). *Een onderwijsassistent voor de klas: een goed idee!?* KPC Groep: 's Hertogenbosch.

<sup>57</sup> Heyma, A. et al. (2015). *Effectmeting Innovatielimpuls Onderwijs*. Amsterdam en Nijmegen: SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed.

<sup>58</sup> Amse, M. et al. (2002). *Een onderwijsassistent voor de klas: een goed idee!?* KPC Groep: 's Hertogenbosch.

onderwijsteams komt er meer zicht op elkaars kwaliteiten en wordt er meer bij elkaar 'in de keuken' gekeken. Dat vereist nieuwe didactische en intercollegiale vaardigheden, zoals feedback geven. Dit vraagt om een open en professionele werkcultuur binnen de school.

- Een succesvolle inzet van onderwijsassistenten vraagt ook iets van de opleiding. Bij het anders organiseren van het onderwijs wordt van onderwijsassistenten niet alleen organisatorische- en pedagogische kennis gevraagd. Zij moeten ook beschikken over voldoende kennis van de vakinhoud. En ze moeten voldoende didactisch en onderwijskundig bekwaam zijn om de leerlingen te kunnen begeleiden bij het leren en motiveren tot leren. Een aantal scholen geeft aan dat de huidige opleiding tot onderwijsassistent hier nog niet helemaal bij aansluit, met name als het gaat om de kennis van didactische behoeftes van leerlingen in het voortgezet onderwijs. Ook is er onvoldoende aandacht voor de vakinhoud.<sup>59</sup> Om deze redenen kiezen scholen er soms voor om assistenten aan te nemen met een andere opleidingsachtergrond. Sommige scholen leiden de onderwijsassistenten (zelf) aanvullend op.

---

<sup>59</sup> Witteman-van Leenen, H. et al. (2017). *Meer tijd voor onderwijsverbetering*. Amsterdam: Regioplan.



## 4. Van overschotvak naar tekortvak

.....

Naast tekortvakken zijn er ook vakken waar de komende jaren nauwelijks tekorten worden verwacht, zoals biologie, lichamelijke opvoeding, maatschappijleer, CKV & Kunstvakken, aardrijkskunde en geschiedenis.<sup>60</sup> Dit zijn overschotvakken. Dat wil niet zeggen dat er voor deze vakken meer leraren beschikbaar zijn, maar dat de vacatures makkelijker worden vervuld dan die van tekortvakken. Lokaal kunnen er nog wel tekorten in de vakken ontstaan.

Werkzoekenden met een bevoegdheid in een overschotvak of leraren die breder inzetbaar willen zijn, kunnen worden gestimuleerd een extra bevoegdheid te halen in een tekortvak. De vraag is hoe zij kunnen worden gestimuleerd. Dit hoofdstuk beschrijft hoe leraren in een overschotvak door tegemoet te komen in hun studiekosten of het bieden van maatwerk kunnen worden gestimuleerd een extra bevoegdheid te halen in een tekortvak.

### 4.1 Tegemoetkoming in studiekosten

#### Landelijke lerarenbeurs

Scholen kunnen de opleiding van leraren (deels) faciliteren door hun daarvoor klokuren te geven. Leraren kunnen ook een Lerarenbeurs bij DUO aanvragen. Deze is in tegenstelling tot het professionaliseringsbudget persoonsgebonden, de regeling is bedoeld als aanvulling op de reguliere (na)scholingsmiddelen die scholen in het kader van de lumpsum ontvangen. Na toekenning krijgt de leraar een vergoeding voor het collegegeld, de studiekosten en de reiskosten en hij of zij kan studieverlof aanvragen. Scholen ontvangen een subsidie om de deelnemende leraar te vervangen tijdens het studieverlof. De benodigde tijd van studie kan door scholen samen met de opleidingsschool worden afgesproken en worden vastgelegd in een studieplan. De Lerarenbeurs kan worden aangevraagd van 1 april tot 1 juli. Scholen kunnen ook (onder bepaalde voorwaarden) een bonus toekennen aan leraren die een tweede studie in een tekortvak doen.

In een aantal regio's, zoals regio Den Haag, kunnen leraren die niet meer in aanmerking komen voor de landelijke Lerarenbeurs, een lokale lerarenbeurs aanvragen om een (extra) bevoegdheid te halen.

<sup>60</sup> CentERdata (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo. Update 2017*. CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW: Tilburg.

Daarnaast kunnen leraren die les gaan geven in een ander vak sinds september 2017 gebruikmaken van de zij-instroomregeling van DUO. Ook leraren die al gebruik hebben gemaakt van de landelijke Lerarenbeurs komen hiervoor in aanmerking.

### Vierslagleren

Om meer leraren te stimuleren een (extra) bevoegdheid te halen in één van de tekortvakken, konden startende en ervaren leraren in de periode 2015-2017 gebruikmaken van de subsidieregeling Vierslagleren van het ministerie van OCW. Hoewel deze regeling inmiddels is beëindigd, biedt dit mogelijk wel aanknopingspunten om meer leraren voor tekortvakken op te leiden. Binnen Vierslagleren vormden een ervaren leraar en een startende leraar twee jaar lang een duo. Zij volgden allebei een opleiding om een (extra) bevoegdheid te halen met behulp van de Lerarenbeurs. De zittende leraar kreeg met Vierslagleren twee jaar lang extra vrijstelling van lesgevende taken: zes uur per week bovenop het studieverlof van de Lerarenbeurs.

Door deze opzet had de school na twee jaar twee extra gekwalificeerde leraren in de tekortvakken. De bedoeling was dat de zittende en startende leraar elkaar konden inspireren en van elkaar konden leren. De samenwerking bleek niet altijd optimaal, omdat de leraren niet altijd bij elkaar in de teams zaten of op dezelfde locatie werkten. Daar waar de samenwerking wel tot stand kwam, leidde dit tot extra kwaliteit in de school doordat beide leraren met elkaar werkten aan de school- en vakontwikkeling. Daarnaast droeg de begeleiding door de zittende leraar bij aan minder vroegtijdige uitval van de deelnemende startende leraren. Door de regeling Vierslagleren kregen de leraren veel tijd en ruimte om een (extra) bevoegdheid te halen, dit werkte stimulerend.

## 4.2 Flexibele opleidingstrajecten

Om leraren met een onderwijsbevoegdheid te stimuleren een tweede bevoegdheid te halen, kunnen lerarenopleidingen ook hun trajecten flexibeler maken en (meer) maatwerk bieden. Door de vrijstellingen, gekoppeld aan assessments, kunnen leraren de opleiding sneller doorlopen. In de mbo-sector is er al iets soortgelijks, het Pedagogische Didactische Getuigschrift traject (PDG-traject). Vakkundige leraren en zij-instromers kunnen via dit traject hun bevoegdheid halen. De mbo-instelling en lerarenopleiding verzorgen samen de opleiding, waarbij de lerarenopleiding eindverantwoordelijk blijft. Door het traject kan bewezen bekwaamheid sneller worden omgezet in een bevoegdheid. Scholen kunnen in samenwerking met opleidingsscholen en andere scholen aangepaste trajecten opzetten.

Schoolbesturen kunnen er ook voor kiezen om de drempel om een opleiding te doen voor een extra bevoegdheid te verlagen door een voorbereidingstraject aan leraren te bieden. Onderstaand kader bevat een praktijkvoorbeeld van een schoolbestuur dat binnen zijn eigen bestuur een scholingstraject voor leraren heeft opgezet om leraren kennis te laten maken met een vak en te stimuleren een tweede bevoegdheid te behalen.

## **Praktijkvoorbeeld: voorbereiden op lerarenopleiding voor extra bevoegdheid binnen eigen bestuur**

Ondanks de daling van het aantal leerlingen in de Achterhoek was er een dreigend tekort aan wiskundeleraren in de oostelijke hoek van Gelderland. Het aantal wiskundedocenten dat met pensioen gaat, weegt niet op tegen de krimp van het aantal leerlingen. Net zoals in de rest van het land is het in de Achterhoek moeilijk om wiskundeleraren te vinden, er komen weinig kandidaten op de vacatures af. Als antwoord hierop is door Achterhoek VO, een bestuur van twaalf scholen, in 2016 een Wiskundetraject voor leraren opgezet, waarin bevoegde leraren in andere vakken worden omgeschoold tot wiskundeleraar.

### **Vorbereidend jaar binnen Achterhoek VO**

Voor het opstarten van het Wiskundetraject is een coördinator aangesteld. Zij heeft met de leraren die zonder tweedegraadsbevoegdheid wiskunde geven, besproken waar de opleiding aan zou moeten voldoen, gezien hun voorkennis en ervaring. De coördinator heeft vervolgens met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) gekeken hoe het programma eruit moet komen te zien, gelet op de ervaring en bekwaamheden van de leraren. Er is gekeken waar leraren wel of geen vrijstellingen voor kunnen krijgen, rekening houdend met de eisen die de Nederlandse Vereniging van Wiskunde aan de vakinhoud stelt.

Om de drempel te verlagen werden geïnteresseerde leraren het eerste jaar opgeleid binnen Achterhoek VO zelf, als voorbereidend jaar. Dit eerste jaar is door alle scholen van Achterhoek VO samen gefinancierd. De leraren hadden de mogelijkheid om half november en 1 augustus te stoppen, zonder dat hier consequenties aan waren verbonden. Op deze manier werd het voor leraren mogelijk gemaakt om in een jaar tijd kennis te maken met het vak wiskunde en te kijken of het wat voor hen is, zonder dat er een beurs hoefde te worden aangevraagd of ingewikkelde constructen hoefden te worden aangegaan.

Een eerstegraads wiskundeleraar in dienst van Achterhoek VO verzorgde de lessen. Elke vrijdag hadden de leraren een halve dag les. De leraren hoefden zich niet in te schrijven op de HAN, maar konden wel al vakdidactische praktijkopdrachten uitvoeren en afronden. Ook konden zij vakinhoudelijke examens op de HAN afleggen om vrijstellingen te krijgen voor de lerarenopleiding. Een leraar van de HAN kwam een aantal keer op de school langs om uit te leggen hoe de praktijkopdrachten moesten worden uitgevoerd.

### **Opbrengsten**

Het initiatief is goed bevallen; 22 deelnemers van verschillende vakken, met verschillende bevoegdheden namen deel. Negen leraren zijn uiteindelijk de lerarenopleiding voor wiskunde op de HAN gaan doen met de landelijke Lerarenbeurs. Tijdens de opleiding blijven de leraren in hun oude vak lesgeven.

De leraren vonden het samen leren met anderen stimulerend. Leraren hielpen elkaar bij het leren en bij het maken van de praktijkopdrachten. Ze trokken zich aan elkaar op. Dit maakt het Wiskundetraject aantrekkelijk en waardevol.

### Ook een Natuur- en scheikundetraject

Het Wiskundetraject was een eenmalig project, maar elk jaar wordt er op basis van strategische personeelsplanning gekeken wat nodig is. Nu zijn er gesprekken met de HAN om te kijken of een Natuur- en scheikundetraject mogelijk is, omdat er ook een tekort aan natuur- en scheikundeleraren wordt verwacht. Om het traject te kunnen opzetten zijn er minimaal acht deelnemers nodig.

### Twee bevoegdheden tegelijk halen

Vaak halen leraren een tweede bevoegdheid na hun eerste bevoegdheid. Op sommige hogescholen kunnen leraren nu twee bevoegdheden tegelijkertijd halen. Lerarenopleidingen worden daarvoor gecombineerd. Op de Hogeschool Utrecht kunnen studenten een speciaal traject doorlopen om in vijf jaar twee bevoegdheden te halen. Een student start met één lerarenopleiding. Als hij of zij het eerste jaar versneld kan afleggen, is het mogelijk om deze te combineren met een tweede lerarenopleiding. Op deze manier kunnen leraren in meer dan één vak lesgeven.

### 4.3 Stimuleren een extra bevoegdheid te halen

Doormiddel van strategische personeelsplanning kunnen scholen goed inzichtelijk krijgen in welk(e) van(ken) een tekort aan leraren optreedt en of er binnen de school overschotvakken zijn.

Leidinggevenden kunnen in POP-gesprekken met leraren van overschotvakken de mogelijkheid bespreken om een extra bevoegdheid te behalen. Vooral voor leraren in krimpregio's biedt dit extra mogelijkheden, omdat zij dan breder inzetbaar zijn. Samen met P&O kunnen leraren bespreken hoe het opleidingstraject kan worden vormgegeven, hoe deze kan worden gefinancierd en wat door de school wordt gefaciliteerd.

Om leraren te stimuleren een extra bevoegdheid te halen in een tekortvak is het van belang hun ruimte en tijd te bieden voor de opleiding. Leraren kunnen in de vakken van beide bevoegdheden lesgeven. Sommige scholen nemen alleen leraren van overschotvakken aan als zij bereid zijn een extra bevoegdheid te halen in een tekortvak. Zo neemt het Andreas College in Katwijk bijvoorbeeld alleen leraren Lichamelijke Opvoeding aan als deze bereid zijn de lerarenopleiding in een tekortvak te volgen.<sup>61</sup> Daarvoor stelt de school tijd en geld ter beschikking. Scholen zouden expliciet leraren met een bevoegdheid in een overschotvak, die bereid zijn zich te scholen in een tekortvak, kunnen uitnodigen voor sollicitatiegesprekken.

Daarnaast kunnen schoolbesturen, naar voorbeeld van Achterhoek VO, samenwerken om klasjes op te zetten voor leraren die bijvoorbeeld een extra bevoegdheid willen halen voor wiskunde, natuurkunde of scheikunde. Deze schoolbesturen kunnen samen met een lerarenopleiding een

<sup>61</sup> AVS (2017). *Lerarentekort te lijf*. Ontvangen december 2017 van, avs.nl

aangepast traject opzetten en zo maatwerk in de regio bieden.

# Samenvatting

In deze verkenning is ingegaan op de wijze waarop verschillende doelgroepen – bovenbouwleerlingen havo en vwo, hbo- en wo-studenten, leraren in overschotvakken en onderwijsassistenten - in het onderwijs kunnen worden ingezet en wat hier de opbrengsten van zijn voor leerlingen, leraren en scholen. In dit afsluitende hoofdstuk bezien wij de inzet van de besproken doelgroepen in het licht van de lerarentekorten en de overige opbrengsten die de gesignaleerde praktijkvoorbeelden hebben voor de betrokkenen.

## Resumé

In dit rapport zijn vier doelgroepen verkend die mogelijk een bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van het lerarentekort, hoewel dit van de genoemde initiatieven in dit rapport lang niet altijd het hoofddoel is. Ook bestaat er in de meeste gevallen geen beeld van het effect dat de besproken initiatieven opleveren in termen van lerarentekorten. Dat wil niet zeggen dat dergelijke effecten er niet zijn, wel dat deze niet aantoonbaar zijn op basis van beschikbare bronnen. Dat neemt niet weg dat de besproken initiatieven interessante inzichten opleveren in relatie tot de personeelsvoorziening en het interesseren van nieuwe doelgroepen voor het beroep van leraar in het voortgezet onderwijs. We zetten de belangrijke inzichten op een rij.

## Inzet van leerlingen bij lesgeven

Met als doel leerlingen op een realistische manier kennis te laten maken met het leraarschap bieden scholen aan leerlingen de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen door hen bij verschillende onderwijsondersteunende taken te betrekken, bijvoorbeeld als tutor, mentor of coach van medeleerlingen begeleiden en soms ook door lessen te verzorgen onder begeleiding van een (bevoegde) leraar. Bij gebleken interesse in het leraarschap kunnen deze leerlingen doorstromen naar de lerarenopleiding, eventueel binnen hun eigen school via een duaal opleidingstraject. Het is niet bekend of hiervan daadwerkelijk sprake is. In de beschreven praktijkvoorbeelden komt het voor dat leerlingen door het tutorschap of lesgeven enthousiast zijn geworden voor het leraarschap. Overige opbrengsten zijn:

- **Leerlingen:** De inzet van leerlingen als tutor, mentor of coach draagt bij aan de leermotivatie en inhoudelijke vakkennis van zowel de leerlingen die begeleiden als de leerlingen die worden begeleid. Daarnaast verbeteren de begeleidende leerlingen hun sociale en communicatieve vaardigheden en leren zij anderen begeleiden.
- **Leraren:** De leeropbrengsten bij de leerlingen kunnen het werk van de leraar verlichten. Dat geldt bijna vanzelfsprekend in het geval van beter gemotiveerde en inhoudelijk betere

leerlingen. Tegelijkertijd vraagt de begeleiding van tutores en mentoren extra aandacht van de leraar, hoewel sommige leraren dit ook zien als een verrijking van hun werkzaamheden.

- School: Op het niveau van de school kan de inzet van tutores een positief effect hebben op de kwaliteit van het onderwijs via betere leerresultaten van de leerlingen.

## Inzet van hbo- en wo-studenten

Op verschillende manieren worden hbo- en wo-studenten in het voortgezet onderwijs ingezet. Alleen de academische educatieve minor (wo) levert een (beperkte) tweedegraads bevoegdheid op voor het voortgezet onderwijs (alleen vmbo-tl en onderbouw havo/vwo). Een volledige eerstegraads bevoegdheid kan vervolgens worden behaald via een verkort – halfjarig- traject van de lerarenopleiding (30 ECTS). De hbo educatieve minor geeft na afronding recht op een vrijstelling van 30 ECTS (studiepunten) in een aansluitende éénjarige kopopleiding voor een tweedegraads lesbevoegdheid. Persoonlijke Assistenten van de Leraar (PAL) en de Educatieve CoAssistent (ECA) zijn studenten van hogescholen en universiteiten die als bijbaan taken verrichten voor specifieke vakken op het vmbo, havo en vwo. Samengevat zijn de opbrengsten hiervan als volgt:

- Leerlingen/studenten: Deelnemers aan zowel de universitaire educatieve minor als de hbo minor beroepsonderwijs krijgen dankzij de minor een beter beeld van het leraarschap, en zij waarderen de praktische ervaring die zij met het lesgeven opdoen. Onderzoek laat zien dat de minor de studenten goed voorbereid op een baan als leraar. Voor PAL's en ECA's geldt eveneens dat zij concrete ervaring opdoen met het werken in het onderwijs en daardoor een realistisch beeld van het leraarschap krijgen.
- Leraren: De inzet van educatieve minor studenten levert leraren geen extra tijd op, zij zijn eerder (extra) tijd kwijt aan de begeleiding van de studenten. Dit geeft de betrokken leraren vaak wel extra werkplezier. De inzet van ECA's vermindert de werkdruk van leraren alleen als zij gedurende langere tijd aan de school verbonden blijven, dus ná de inwerkperiode die relatief veel begeleiding vergt.
- School: De educatieve minor draagt onder de deelnemende studenten bij aan een grotere belangstelling voor het volgen van een lerarenopleiding. Dit geldt sterker voor de academische educatieve minor dan voor de hbo-educatieve minor, waarvan deelnemers eerst werkervaring willen opdoen in het bedrijfsleven. Studenten van de universitaire educatieve minor krijgen in veel gevallen het advies om ook de educatieve master te volgen, om zo een bredere ervaringsbasis op te bouwen. De inzet van PAL's en ECA's draagt bij aan aantrekkelijkere lessen, doordat zij dicht bij de leerlingen zouden staan en, in combinatie met de leraar, meer individuele aandacht aan de leerlingen kunnen geven (mogelijkheden voor differentiatie). Een deel van de PAL's en ECA's begint aan een lerarenopleiding.

## Inzet van onderwijsassistenten

Onderwijsassistenten kunnen op scholen in het voortgezet onderwijs op uiteenlopende manieren worden ingezet. Vaak gaat het om administratieve, ondersteunende en organisatorische taken. Scholen kunnen ook hun onderwijs anders organiseren, bijvoorbeeld rondom leerpleinen, en daarbij gebruikmaken van onderwijsassistenten. Een deel van de taken van leraren wordt daarbij

overgedragen aan onderwijsassistenten, zodat leraren zich meer kunnen richten op hun primaire taken. De afgelopen drie jaar behaalden gemiddeld ruim 2.700 studenten per jaar hun diploma voor onderwijsassistent. De arbeidskansen van onderwijsassistenten zijn echter beperkt; het aanbod van assistenten is groter dan de vraag bij de scholen. Wel zijn er geluiden dat de opleiding van onderwijsassistenten te veel op het primair onderwijs gericht zou zijn, waardoor de afgestudeerden minder interessant zijn voor het voortgezet onderwijs. Scholen kiezen er daarom soms voor om assistenten te werven met een andere opleidingsachtergrond of hen aanvullend op te leiden. De belangrijke opbrengsten van de inzet van onderwijsassistenten op hoofdlijnen zijn.

- **Leerlingen:** De inzet van onderwijsassistenten draagt bij aan een betere ondersteunings- en begeleidingsstructuur binnen scholen. Hierdoor is er meer ruimte voor individuele begeleiding en maatwerk, hetgeen vooral voor passend onderwijs relevant kan zijn.
- **Leraren en onderwijsassistenten:** Wanneer onderwijsassistenten organisatorische en administratieve taken overnemen van de leraar kan deze zich meer richten op het lesgeven, wat kan bijdragen aan een lagere werkdruk en meer werktevredenheid. De aansturing en coördinatie van assistenten kan als een verrijking van het leraarschap zijn. Hoewel de aansturing en coördinatie van onderwijsassistenten tijd vergt, laat onderzoek zien dat de arbeidsproductiviteit van leraren, uitgedrukt in het aantal leerlingen per contactuur van leraren, door de inzet van assistenten omhoog kan. Bovendien blijkt de samenwerking tussen leraren en onderwijsassistenten de saamhorigheid binnen de school te versterken. Er is sprake van meer collegiale uitwisseling, intervisie en professionele ontwikkeling.
- **School:** Inzet van onderwijsassistenten leidt doorgaans niet tot een lagere inzet van leraren. Uit onderzoek, dat in het kader van de Innovatie Impuls Onderwijs is gedaan, blijkt dat op scholen waar het onderwijs met de inzet van onderwijsassistenten anders is georganiseerd, het aantal leraren is gedaald en het aantal onderwijsassistenten toegenomen. Sommige scholen zien de inzet van de leraarondersteuner als onderdeel van een meer structurele oplossing voor het lerarentekort. Sommige onderwijsassistenten willen doorgroeien en een opleiding tot leraar volgen.

### **Leraren in overschotvakken omscholen naar een tekortvak**

Werkzoekenden met een bevoegdheid in een overschotvak of leraren die breder inzetbaar willen zijn, kunnen een extra bevoegdheid halen in een tekortvak, bijvoorbeeld met gebruik van de lerarenbeurs. Daarnaast zijn er voorbeelden van lerarenopleidingen waar het mogelijk is om twee bevoegdheden tegelijkertijd te halen. Lerarenopleidingen worden daarvoor gecombineerd. Op deze manier kunnen leraren in meer dan één vak lesgeven. Ook met het project Vierslagleren (2015-2017) zijn positieve ervaringen opgedaan om leraren te stimuleren een (extra) bevoegdheid te halen in één van de tekortvakken. Het spreekt voor zich dat dergelijke omscholingstrajecten zowel voor de individuele leraar (inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling), de school (minder lesuitval en extra leraren voor tekortvakken) en de leerlingen (minder lesuitval, ervaren leraren) voordelen hebben. Ons zijn geen systematische evaluaties bekend waarin dergelijke effecten zijn onderzocht. Voor een deel komt dit doordat omscholing van docenten individueel maatwerk is als onderdeel van ontwikkelings- en loopbaanbeleid op school. In krimpgebieden zou een dergelijke aanpak zich kunnen lenen voor een



grootschaliger aanpak. Ook in niet-krimpgebieden kan het behalen van een tweede bevoegdheid bijdragen aan een bredere inzetbaarheid van leraren en minder risico op lesuitval.

## Conclusie

Inzet van andere doelgroepen kan helpen om de instroom in de lerarenopleidingen te bevorderen en de inzet van leraren anders te organiseren door onderwijsassistenten in te schakelen. De instroom in de lerarenopleidingen kan gebaat zijn bij bovenbouwleerlingen havo/vwo en hbo-/wo-studenten die tijdens hun opleiding en studie ervaring opdoen met onderwijsondersteunende taken. Hoewel kwantitatieve gegevens ontbreken, laat de praktijk zien dat dit gemotiveerde kandidaten voor de lerarenopleidingen kan opleveren. De directe effecten voor het terugdringen van het lerarentekort of de werkdruk lijken beperkt. Scholen hebben vaak (ook) andere redenen om leerlingen of studenten bij het verzorgen van onderwijs te betrekken. Het gaat dan om pedagogisch-didactische overwegingen, zowel voor hun eigen leerlingen als studenten die een lerarenopleiding (willen gaan) volgen.

Over de effecten van de inzet van onderwijsassistenten op de lerarentekorten zijn ook weinig harde uitspraken te doen. Een en ander is sterk afhankelijk van de wijze waarop de assistenten worden ingezet en de veronderstelde effecten die hiervan uitgaan. In het geval scholen de inzet van onderwijsassistenten combineren met het anders organiseren van onderwijs is er in theorie (wanneer alle scholen dit doen) een aanzienlijk reductie van het lerarentekort mogelijk. De vraag naar onderwijsassistenten zal dan groot zijn.<sup>62</sup> De kwalitatieve mismatch die er nu bestaat tussen de opleidingen van onderwijsassistenten en het werk in voortgezet onderwijs dient dan ook te worden aangepakt.

Tot slot blijkt uit onze inventarisatie dat succesvolle benutting van nieuwe doelgroepen afhankelijk is van een aantal randvoorwaarden binnen de school. Voor de inzet van leerlingen bij onderwijsondersteunende taken hebben die betrekking op intern draagvlak, concrete (onderwijs)doelen, een gerichte werving, selectie en begeleiding van deelnemers en aandacht voor monitoring, reflectie en evaluatie. Voor de inzet van studenten in het kader van hun educatieve minor hebben die voorwaarden vooral te maken met afstemming met de opleidingen van de betrokken hogescholen en universiteiten, kwaliteit van de begeleiding en de inhoud van leerwerkgeving. Een concreet baanperspectief kan helpen studenten vroegtijdig te binden aan het onderwijs. In relatie tot de inzet van assistenten dient naast draagvlak (bij leraren, leerlingen en hun ouders) ook aandacht te bestaan voor een duidelijke afbakening van taken (tussen leraren en assistenten) en voor de juiste competenties van leraren, die naast het lesgeven ook de assistenten moeten aansturen en coördineren. Het omscholen van leraren naar een tekortvak vindt plaats in een omgeving waar strategisch personeels- en opleidingsbeleid centraal staan.

Nieuwe doelgroepen vormen niet het ei van Columbus om de lerarentekorten terug te dringen. Daarvoor zijn de verwachte tekorten te groot en zijn de besproken initiatieven te beperkt van omvang.

---

<sup>62</sup> Berg, D., van den, Scheeren, J. & Arslan, Z. (2017). *Anders organiseren, minder tekort?* Den Haag: CAOP.

Wel bieden deze de scholen een aanvullende mogelijkheid om op hun eigen manier en in combinatie met onderwijsdoelen een eigen invulling te geven aan hun personeels- en opleidingsbeleid. Onze inventarisatie laat zien dat scholen hierin van elkaar kunnen leren en niet allemaal zelf het wiel hoeven uit te vinden.

# Bijlage 1 Literatuurlijst

Abdreas, A.H. (2001). *Teacher Shortages, Teacher Job Satisfaction, and Professionalism: Teacher Assistants in Dutch Secondary Schools*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Amse, M., et al. (2002). *Een onderwijsassistent voor de klas: een goed idee!?* 's Hertogenbosch: KPC Groep.

AVS (2017). *Lerarentekort te lijf*. Ontvangen december 2017 van, avs.nl

Bahlmann, M., Egmond, R.J., van, Eustatia, B. & Pillen-Warmerdam, D. (2017) *Effecten op de overweging intentie van scholieren en mbo-4 studenten om leraar te worden*. Leiden: Qompas.

Berg, D., van den, Scheeren, J. & Arslan, Z. (2017). *Anders organiseren, minder tekort?* Den Haag: CAOP.

Boogaard, M., Blok, H., Eck, E., van & Schoonenboom, J. (2004). *Ander onderwijs, minder leraren*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

CentERdata (2017). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo. Update 2017*. Tilburg: CentERdata in opdracht van het ministerie van OCW.

Centraal Planbureau. (2017). *Paden naar leraarschap*. Den Haag: Op verzoek van het ministerie van OCW.

Devecchi, C. & Rouse, M. (2010). An exploration of the features of effective collaboration between teachers and teaching assistants in secondary schools. *British Journal of Learning Support*, 25(2), 91-99.

Eck, E. van & Heemskerk, I. (2009). *Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep. Een reviewstudie*. Den Haag: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt.

Ecorys & MOOZ (2017). *Monitor maatregelen beroepsonderwijs*. Rotterdam: Ecorys.

Ecorys & ResearchNed (2012). *Evaluatie educatieve minor*. Rotterdam: Ecorys.

Falchikov, N. (2001). *Learning together: peer tutoring in higher education*. London: Routledge-Falmer.

Heemskerk, I. & Sligte, H. (2012). *E-Learning educatieve CoAssistenten. Evaluatierapport*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Heyma, A. et al. (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs*. Amsterdam en Nijmegen: SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed.

Kluijtmans, F. et al. (2005). *Anders leren, anders organiseren!?* Heerlen: Ruud de Moor Centrum.

Lockhorst, D. & Wijers, S. (2012). *De rol van de school in de educatieve minor*. Utrecht: Oberon.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2008). *Krachtig meesterschap. Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011*.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2017). *Kamerbrief 27923 nr. 281* d.d. 28 november 2017.

Muiswinkel, M., van & Erp, A., van (2014). *Onderwijs echt passend organiseren*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

Peer, C., van (2014). Slimmer werken met onderwijsteams, *Van twaalf tot achttien*, december 2014.

Rens, C., van & Hovius, M. (2012). *ECA-monitor*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit.

Robinson, D.R., Schofield, J.W. & Steers-Wentzell, K.L. (2005). Peer and Cross-Age Tutoring in Math: Outcomes and Their Design Implications. *Education Psychology Review*, 17(4), 327-362.

Sante, E., Hermans, R., Backer, L., de & Keer, H., van (2009). *Student tutoring: veel kansen in één: een effectenstudie bij student tutoringinitiatieven in het Vlaamse onderwijs*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

SBB (2017). *Onderwijsassistent. Kansen in Nederland*. Ontvangen december 2017 van, <https://www.s-bb.nl/kans/onderwijsassistent>.

SBO (2011). *Monitor alternatieve instroom in de sector voortgezet onderwijs*. Den Haag: CAOP.

SEO Economisch Onderzoek en ResearchNed (2015). *Effectmeting InnovatieImpuls Onderwijs*. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Snoek, M. et al. (2014). *Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs. Eindrapport kwalitatief onderzoek Innovatie Impuls Onderwijs*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

Stamos.nl

St. Michael College. *Jaarverslag 2016*. Ontvangen in februari 2017 van,  
<http://www.stmichaelcollege.nl/Media/download/6137/Jaarrekening+2016.pdf>

Topping, K. & Ehly, S. (1998). *Peer Assisted Learning*. Lawrence Erlbaum.

Twente University. (2017). *Persoonlijk Assistent Leraar*. Ontvangen in december 2017 van  
<https://www.utwente.nl/onderwijs/pre-university/pre-u/persoonlijkassistentleraar/>

Utley, C.A., Mortweet, S.L. & Greenwoord, C.R. (1997). Peer-mediated instruction and interventions.  
*Focus on Exceptional Children*. 29(5), 1-23.

VO Raad (2015). *VO Magazine*, juni 2015, jaargang 9.

Vosse, A.J.M. (2002). *Evaluatie van tutorleren in Nederland: een onderzoek naar de cognitieve en sociaal-emotionele effecten van een tutorprogramma voor rekenen-wiskunde in het basisonderwijs*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Wester M., et al. (2016) *Loopbanen van ondersteunend personeel: onderzoek naar loopbanen van ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: ITS.

Witteman-van Leenen, H., et al (2017). *Meer tijd voor onderwijsverbetering*. Amsterdam: Regioplan.

---

### **Over VOION**

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, mobiliteit, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O'ers, mr'en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

---

**[WWW.VOION.NL](http://WWW.VOION.NL)**