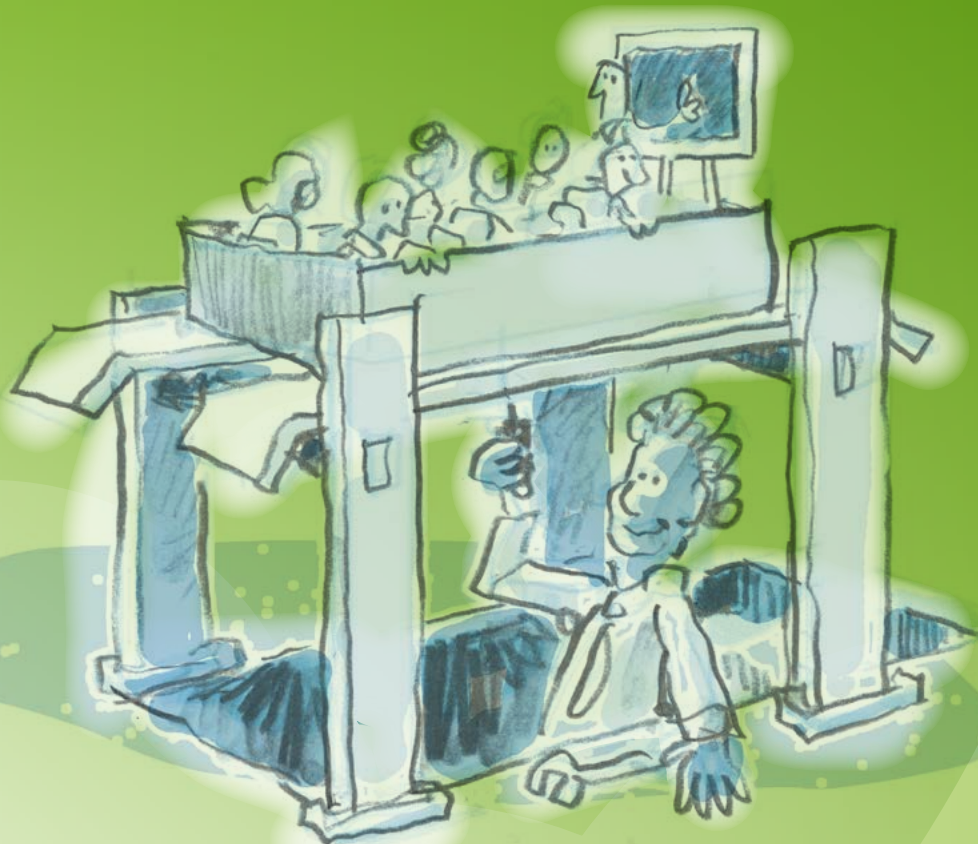


Technische docenten Steenwijkerland-Weststellingwerf

Werknemers in techniek en ICT krijgen de gelegenheid zich te oriënteren op een baan als docent techniek of ICT.



DOEL

Werknemers in techniek en ICT de mogelijkheid bieden een weloverwogen keuze te maken voor een eventuele overstap naar het onderwijs.

Fokke Klaver: "Vanuit de strategische personeelsplanning (SPP) verwachtten we voor onze scholen vacatures techniek en ICT; daar wilden we zelf in voorzien. Op banenmarkten waar ik een paar keer heb gestaan, kwam ik erachter dat mensen in het bedrijfsleven het onderwijs als een aantrekkelijke sector ervaren, in de eerste plaats het overdragen van kennis aan kinderen maar ook vanwege het salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de vakanties. Maar alleen op basis van een prachtig verhaal op een banenmarkt kan iemand geen keuze maken voor een overstap. We ontwikkelden daarom een oriëntatietraject, een snelkookpan waarin iemand in een paar weken een reëel inkijkje krijgt in het onderwijs en ervaart wat een baan als docent inhoudt."

Deelnemende partijen

"Voor invulling van de verwachte vacatures voor techniek en ICT op onze SVOSW-scholen wilden we niet afhankelijk zijn van uitzendbureaus en andere commerciële partijen. Samen met Windesheim startten we dit zij-instroomtraject met Stad & Esch in Meppel waar we op verschillende terreinen mee samenwerken."

Stichting Voortgezet Onderwijs Steenwijkerland-Weststellingwerf (SVOSW):

- Linde College - Wolvega
- RSG Tromp Meesters - Steenwijk
- CSG Eekeringe - Steenwijk

RSG Stad & Esch - Meppel

Lerarenopleiding technisch beroepsonderwijs Windesheim - Zwolle



ACTIVITEITEN

- Oriëntatietraject voor zij-instromers
- Persoonlijke opleidingstrajecten
- Ontwikkelen verkorte lerarenopleiding

“In vier weken oriënteerden kandidaten zich op het onderwijs. Ze woonden lessen bij, gaven zelf les, hadden als groep intervisie, bouwden een portfolio op en gaven daar een eindpresentatie over. In korte tijd kregen ze zo een beeld van wat een baan als docent inhoudt en konden ze voor zichzelf nagaan: wil ik dat, kan ik dat en ga ik mijn baan in de techniek of ICT daarvoor opzeggen?”

Na die oriëntatieperiode kregen ze advies van Windesheim over hun geschiktheid. Als dat advies positief was, volgde een gesprek over een persoonlijk opleidingstraject. Normaal gesproken duurt een opleiding om een bevoegdheid te halen vier jaar. Met Windesheim ontwikkelden we een traject waarmee de opleiding verkort kan worden door vrijstellingen na het afleggen van een assessment. Dat maakt het voor geïnteresseerden een stuk aantrekkelijker. Kandidaten die de overstap maakten, zouden een baangarantie hebben gedurende de opleiding.”

Werving kandidaten

“We kozen voor een gerichte werving in onze netwerken en benaderden onder meer onze stagebedrijven, zoals de kazerne Havelte dicht bij Steenwijk, en lokale ondernemersverenigingen. Ondersteunende middelen waren een flyer, de website ikwillesgeven.nl, en berichten via (social) media. Ook benaderden we uitzendbureau Randstad. Vanwege zijn directe contacten met het UWV, ging Randstad op ons verzoek bij het UWV na of er werkzoekenden waren met interesse in het techniekonderwijs. Die weg leverde uiteindelijk geen geïnteresseerden op.”

OPBRENGSTEN

- Zes deelnemers geschikt na oriëntatietraject
- Drie zij-instromers

“Van tevoren hadden we geen streefgetal voor het aantal deelnemers aan het oriëntatietraject. Als we vijf mensen bereid zouden vinden, was dat al mooi. Er waren acht mensen op de informatieavond en zes van hen deden mee aan het oriëntatietraject. Ze waren alle zes bijzonder gemotiveerd en heel enthousiast. Aan het einde van het oriëntatietraject en de eindpresentatie kregen alle deelnemers een positief advies om zich als docent in te schrijven bij de lerarenopleiding en/of als zij-instromer aan de slag te gaan. Drie deelnemers met een positief eindadvies zijn binnen de scholen van SVOSW geplaatst; dat was het maximum dat we zelf op onze scholen konden plaatsen. Die drie werken nog steeds bij ons.”



GROOTSTE SUCCES

- Kleinschalige en gerichte aanpak
- Baangarantie voor de duur van de opleiding
- Verkorte opleiding

“Wat ik op de banenmarkt niet te bieden had, kon met dit oriëntatietraject wel geboden worden. Iemand die twijfelt: stap ik wel of niet over, kan door een oriëntatietraject vrijblijvend ervaren hoe het is om voor de klas te staan. Met onze kleinschalige aanpak en gerichte werving in de regio via onze netwerken zijn we heel succesvol in staat gebleken mensen te bewegen om de overstap te maken. Ik denk dat die aanpak ook voor andere vakken heel goed kan werken. Als je een tekort aan scheikundedocenten hebt, kun je bijvoorbeeld met een gerichte campagne bedrijven in de chemische industrie benaderen. Voor elk vak is zoiets te bedenken. Voor individuele scholen is dat misschien wat lastig te organiseren, maar door samen te werken met scholen in de regio met dezelfde behoefte, is dat zeker goed te doen.

We bieden perspectief: de zij-instromers kregen bij de overstap uit het bedrijfsleven meteen een baangarantie. Dat was meebepalend voor het succes. De garantie werd afgegeven voor de duur van de opleiding tot een maximum van vier jaar. Het totaalplaatje van een inhoudelijk goed oriëntatietraject, de kleinschaligheid, het perspectief door meteen een baangarantie te geven en waar mogelijk een verkort opleidingstraject, was volgens mij het grote succes.”



“De zij-instromers kregen bij de overstap uit het bedrijfsleven meteen een baangarantie.”



LEERPUNTEN

- Vooraf meer scholen bereid vinden om een zij-instromer te plaatsen
- Per kandidaat van tevoren de haalbaarheid van zij-instroomsubsidie nagaan

“Van de zes kandidaten met een positief advies voor een opleidingstraject, konden er drie niet geplaatst worden. Dat was heel teleurstellend. We hadden in onze subsidieaanvraag aangegeven dat we niet alleen voor de eigen scholen zouden werven, maar ook voor de regio. Er waren in Noord-Nederland meer scholen die tekorten verwachtten aan docenten in de techniek en ICT. Van tevoren hadden we aan besturen van die scholen gevraagd of ze bereid waren een zij-instromer aan te nemen als we meer geschikte kandidaten hadden dan we zelf konden plaatsen. Toen het oriëntatietraject inderdaad meer zij-instromers opleverde, lukte het uiteindelijk niet om alle mensen te plaatsen. Het is vervelend om zeer gemotiveerde mensen na afloop van een voor hen intensief traject te moeten teleurstellen. Ook hier kan een regionale aanpak helpen met heldere afspraken vooraf over plaatsing.



Als school kun je in aanmerking komen voor zij-instroomsubsidie voor de begeleiding van kandidaat-zij-instromers en als bijdrage in de kosten. Kandidaten moeten dan aantoonbaar aan bepaalde voorwaarden voldoen. Ze moeten bijvoorbeeld minimaal een opleiding op mbo-4-niveau hebben. Als alleen al op basis van het cv van een kandidaat blijkt dat die niet beschikt over de gevraagde kwalificaties, dan kan die geen zij-instroomtraject volgen. We hebben in dit traject geleerd dat we per persoon vooraf bekijken: is het kansrijk dat we voor een kandidaat de zij-instroomsubsidie krijgen? Zo niet, dan kun je als school andere afspraken maken. Als je die kandidaat toch heel geschikt vindt, kun je overwegen de kosten volledig voor je rekening te nemen. De kosten zitten in de begeleiding van de zij-instromer, de vervanging voor de ene dag in de week dat die aan de opleiding moet besteden, het collegegeld, boeken en reiskosten. Die duidelijkheid moet je aan de voorkant hebben.”

HOE IS HET NU?

“Binnen het samenwerkingsverband Noorderwijzer, een samenwerkingsverband van veertien schoolbesturen in Drenthe, wordt de kennis geborgd die we hebben opgedaan met dit project. Wat we eerst samen met Stad & Esch bijna als eenpitter deden, wordt binnen Noorderwijzer verbreed. We kijken gezamenlijk op basis van de SPP waar de komende vijf jaar boventalligheid is en waar vacatures ontstaan. Het gaat dan niet alleen om techniek en ICT, we bekijken het voor alle vakken. Het wachten is op de SPP-cijfers; die zijn op dit moment nog niet beschikbaar. In de totale RAP-aanvraag is zij-instroom opgenomen. Een aparte werkgroep binnen Noorderwijzer denkt nu na over de vraag hoe je gerichte zij-instroomtrajecten kunt opzetten. Daar kan in een nieuwe ronde weer een oriëntatietraject uit voortkomen.”

Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de de Stimuleringsregeling oriëntatietrajecten zij-instromers van Voion (2018/2019). De verhalen van alle projecten die via deze regeling subsidie hebben ontvangen worden gebundeld in een online publicatie.

