



Kennisfestival regionale aanpak lerarentekort

12 november 2019



ZO WINNEN WE DE 'WAR ON TALENT' IN HET ONDERWIJS

Nadenken over het lerarentekort, resultaten delen, geïnspireerd raken: dat is wat het Kennisfestival Regionale Aanpak Lerarentekort vandaag voor elkaar wil krijgen. Aan de opkomst zal het in elk geval niet liggen: de zaal is goed gevuld.

De eerste persoon die dagvoorzitter Marcel Bril op het podium interviewt is Dominique van der Elst, programmaleider aanpak tekorten bij OCW. "Vorig jaar presenteerden we de subsidieregeling regionale aanpak. Het was toen spannend of er opleidingen of regionale besturen zouden inschrijven." Die spanning bleek onterecht: afgelopen jaar werd het budget twee keer verhoogd, omdat meer dan zestig regio's aan de slag willen om het tekort aan te pakken.



Inmiddels is de eenmalige regeling vervangen door een structurele. Elk jaar is er negen miljoen beschikbaar voor de RAL-subsidie. Er ligt een amendement voor een ophoging van de middelen met zes miljoen.

Het valt Van der Elst op dat veel regio's inzetten op zij-instroom en de werving daarvoor. "Maar we moeten verder gaan dan alleen werving. Hoe zorgen we dat we mensen binden en boeien? Zij-instroom is niet de enige mogelijkheid om het tekort aan te pakken, we moeten ook nadenken over behoud en anders organiseren. Houden we een leraar voor de klas, of moeten we ook kijken naar vormen van teamonderwijs?"

War on talent

Paul Baan was zij-instromer. Tijdens de bijeenkomst vorig jaar vertelde hij nog bevlogen over zijn nieuwe richting. Inmiddels staat hij niet meer voor de klas. "Het was een leerzaam en zwaar jaar. Waar ik last van had was dat ik als mens, als persoon, niet gezien werd. Ik heb me weleens kanonnenvoer voor de klas gevoeld."

Baan denkt na over wat hij kan doen met de lessen die hij leerde. "Ik kom uit de IT waar de war on talent volop gaande is. Het bedrijf waar ik werkte stuurde op werknemersgeluk en dat deed ons resultaat goed. Ik denk dat het onderwijs daarvan kan leren. Want je kunt wel sturen op onderwijskwaliteit, maar dat willen leraren ook. Dus daarop hoef je niet te micromanagen."



Hoe ervoer hij de werkdruk? "Ik kom uit Rotterdam, waar ze zeggen: je werkt de ballen uit je broek. Nou, ik begon als meester en ik was bijna juf geworden", vervolgt hij lachend. Andere zij-instromers gunt Baan wat meer burgerlijke ongehoorzaamheid. "Conformeer je niet te snel aan de status quo."

Feyenoorders

Eric van der Wilk staat ook op het podium. Hij begon 1 oktober met een verkorte opleiding tot basisschoolleraar. "Ik lees me het apezuur en versla me helemaal suf, ik heb nog nooit zo hard gewerkt als nu. Maar het is fantastisch. Ik ben super enthousiast. Ik geef les aan vluchtelingenkinderen, aan kinderen van gescheiden ouders, aan Feyenoorders — ik ben Ajacied. En daar krijg ik energie van."

Na deze aftrap gaan de aanwezigen naar de themakamers om aan de slag te gaan met de vraagstukken omtrent het lerarentekort.





Themakamer Behoud

BINDEN, BOEIEN EN GROEIEN

Het is druk in de themakamer waar het gaat over behoud van leraren. Jack de Bruin (Voion), Hans Schwartz (Arbeidsmarktplatform PO en Voion) en Marcella Veenstra (Leerateliers Friesland, Projectleider regionale aanpak lerarentekort VO) gaan dieper in op hoe nu door samenwerken het lerarentekort te lijf gegaan kan worden. Als voorbeeld dient het project Leerateliers Friesland, waarin christelijke en openbare scholen in het vo via de zogenoemde ateliers met elkaar in dialoog gingen.

“Het leeft!” trapt Jack de Bruin af. “We gaan jullie vertellen over de projecten in Friesland en de aanvragen die we komend jaar gaan doen. Interessant aan Friesland is dat je enerzijds te maken hebt met een lerarentekort en anderzijds met krimp.” In de ateliers werden startende en zittende docenten uit de regio bij elkaar gebracht in werkgroepen met verschillende thema’s. De doelen van deze ateliers waren als volgt: Informeren, binden, boeien en behouden. “Ben je zij-instromer? Je moet het maar net treffen,” gaat Marcella Veenstra verder. “Hoe is de begeleiding? Wij proberen in de regio te laten zien wat er binnen de andere scholen gebeurt, hoe ze het daar doen. Hoe gaat de instroom van mensen die wél van de pabo komen? Hoe gaat het met de zittende leraren? Hoe doen anderen dat?”

Focus

De aanvraag van de ateliers in 2020 is al geformuleerd en ook toegekend. Daarin ligt vooral de focus op:

- Strategische personeelsplanning/HRM: als er op de ene school een

overschot is en op de andere een tekort? Hoe kan dat samengebracht worden?

- Regionaal transfer/RTC: hoe kunnen we samen mensen uitwisselen?
- Teamleiders: de teamleiders zitten vaak vast in hun denken, hoe kunnen we vernieuwen?
- Schoolopleiders: hoe kunnen we als hogeschool NHL en Frosk samenwerken?

“Het mooiste is eigenlijk dat we die samenwerking hebben kunnen vinden tussen christelijk en openbaar,” gaat Veenstra verder. “We hopen dat we uiteindelijk alle scholen met elkaar kunnen verbinden. Het lerarentekort gaat ook niet alleen om een kwantitatief tekort, maar ook over een kwalitatief tekort. De zittende docent kan ook nog stappen maken.”



Succes

De zaal splitst zich op twee groepen om samen het gesprek aan te gaan over het behoud van leraren. Wat in beide groepen terugkomt is het belang van het aangaan van gesprekken. Binnen de casus van de leerateliers in Friesland gaat het ook over verbinden en uitwisselen. De uitkomsten tot nu toe zijn veelbelovend: “Mensen wisten soms bijna niet wat de burens aan het doen waren,” trapt Veenstra af in één van de twee groepen. “Maar binnen deze acht ateliers hadden we steeds tussen de twintig en dertig mensen, met één uitschieter van vijfenveertig. Een aantal starters is zelfs bij alle acht ateliers geweest.”

Voor de leeuwen

Bij de andere groep wordt er gevraagd hoe je nu om moet gaan als je school veel last heeft van uitval. “Als je veel mensen ziet komen en gaan, is het van belang dat je ook kijkt naar hoe de exitgesprekken verlopen,” zegt iemand uit de groep. “Er is misschien ook wel een verschil van redenen van uitval bij zij-instromers en uitval bij startende leraren te vinden.” Ook komt steeds terug hoe belangrijk het is om te kijken naar de kwaliteiten van de zij-instromer. Kan zo iemand nog meer bieden dan alleen een plaats voor de klas op te vullen? Wat neemt iemand mee? Wat kan een school van iemand leren? Maar ook de starters moeten niet worden vergeten: “Wij verwachten vaak van iemand van de pabo dat deze alles kan. Iemand wordt voor de leeuwen gegooid! Maar een stage is heel wat anders dan ineens de verantwoordelijkheid hebben voor groep acht.” Verse instroom is erg belangrijk: “Studenten brengen innovatie naar school.” Goede begeleiding is en blijft het toverwoord: hoe kan men nu het beste omgaan met de nieuwe stroom mensen op school? Wat zijn aanpassingen die je als organisatie moet doen? Er worden zaken als een loopbaancentrum geopperd, maar ook het systemisch kijken naar plekken voor zij-instromers en zaken als de regie teruggeven aan de werkvloer. Ook de rol van de schooldirecteur wordt genoemd, hij of zij is immers de spil in het verhaal.

Bevoegdheden

Aan de andere tafel gaat het over de verbinding tussen po, vo en mbo. In hoeverre is er samenwerking nodig? Misschien op het mbo meer vakgerichte leerkrachten? Iemand vult aan: “Een vaste groep is belangrijk, met allerlei vakdocenten die over verschillende scholen kunnen uitwaaieren.” Er klinken eenstemmige geluiden als het gaat om het opleiden tot algemene bevoegdheden. Dat lijkt op de langere termijn het perspectief: “Dat is niet iets voor de korte termijn,” zegt iemand. “Je ziet wel wat mobiliteit tussen de sectoren, maar dat kan veel beter. Hoe loopt bijvoorbeeld die samenwerking tussen de schoolbesturen en de lerarenopleidingen?”

De gouden tip

Als afsluiting wordt er gevraagd om te delen waarmee er morgen aan de slag gegaan kan worden. “De gouden tip,” zegt De Bruin. Uit de zaal klinken meteen verschillende aanbevelingen: “Investeren in werkgeluk, voor behoud van je mensen. Door mensen samen te brengen en door ontmoetingen te arrangeren kun je ieders energie gebruiken om veranderingen door te voeren. Dan komt de verandering van onderop, in plaats van bovenaf.”



En ook: “Wij hebben een geluksmonitor aangeschaft: die meet precies of iedereen nog tevreden is. We zijn erg enthousiast.” Daarnaast wordt aangegeven dat de zij-instromer voldoende ondersteuning moet krijgen. Gooi ze niet voor de leeuwen! En vitaliteitsbeleid wordt belangrijk gevonden. En het belangrijkste is nog wel: Zorg dat je medewerker of potentiële medewerker gezien wordt!



Themakamer Anders organiseren

VO-DOCENTEN OP DE BASISSCHOOL

De themasessie Anders organiseren blijkt populair: de ruimte is afgeladen vol. De aanwezigen luisteren vol aandacht naar het verhaal van Hermen Blok, die vertelt over het POVO-project in Rotterdam. Daarbij worden vo-leraren gedetacheerd in het primair onderwijs.

Een paar jaar geleden solliciteerden er op de Rotterdamse school LMC 26 docenten op een vacature voor docent Mens & Maatschappij. Veel van die sollicitanten werkten op dat moment niet in het onderwijs. Voor Herman Blok was de som toen snel gemaakt: waarom geven die docenten hun vak niet in het basisonderwijs?

Blok mocht van zijn schoolbestuur starten met een pilot waaraan vijf docenten deelnamen. "Iedereen was enthousiast. Die docenten maakten in het basisonderwijs kennis met een andere manier van werken, ze leerden hartstikke veel. Een iemand haakte af, die vond het te ingewikkeld dat hij met zoveel verschillende niveaus binnen een klas rekening moest houden."

Nu zijn er vanuit het LMC veertien mensen gedetacheerd, dankzij een RAL-subsidie. De kosten van zo'n detachering vallen mee, vertelt Blok. "In tegenstelling tot het beeld dat nu in de media wordt geschetst is het loonverschil niet zo heel groot. Net gestarte vo-docenten verdienen niet heel veel meer dan docenten in het primair onderwijs."



Anders organiseren

De aanpak vraagt wel wat van basisscholen, vertelt Blok. "Als school moet je nadenken over wat je doet met de docent die even geen klas heeft als de docent er is. En denk ook na over wat voor jouw school past: misschien twee of drie vakdocenten voor groep 6, voor groep 7 wat meer en voor groep 8 kun je op termijn misschien wel naar 50/50."

Een vraag uit de zaal: "wat doet dit met een team? Ik kan me voorstellen dat niet alle leraren het leuk vinden dat ze een bepaald vak niet meer mogen geven." Blok: "Ook hiervoor geldt dat je hier vooraf samen goed over moet nadenken, dus niet alleen het schoolbestuur. Als team moet je je afvragen: voor welk vak willen we iemand inschakelen?"



Meer uitwisseling

Een mooi bij-effect van dit soort projecten is dat er meer uitwisseling komt tussen het voortgezet en primair onderwijs. Blok: "Het zijn meestal aparte werelden. Als docent in het voortgezet onderwijs kan het enorm helpen als je weet van wat voor basisschool je leerlingen komen."

Een van de aanwezigen vraagt Blok naar zijn toekomstdroom. "Mijn droom is eigenlijk dat de pabo er anders uit gaat zien. Dat je op de pabo bijvoorbeeld een vak erbij mag doen waarmee je uiteindelijk bevoegd bent voor de onderbouw van het vmbo."

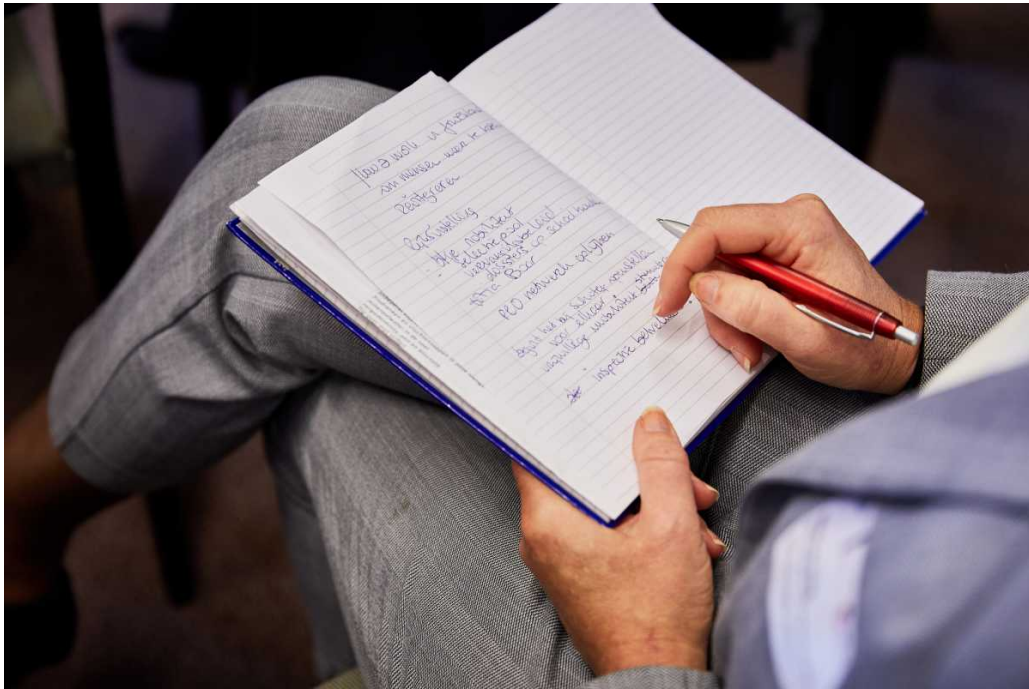
De regeldruk moet omlaag, we moeten terug naar het primaire proces.

Het primaire proces

In het laatste kwartier van de werksessie gaan de aanwezigen in groepjes van drie uiteen. Wat kunnen zij in hun regio met de lessen van Hermen Blok? Wat moet er gebeuren om dit project verder uit te rollen? "De regeldruk moet omlaag, we moeten terug naar het primaire proces", vangen we op in een van de gesprekken.

Aan het einde van de sessie blijken zo'n tien schoolleiders en -bestuurders uit het primair onderwijs interesse te hebben in de aanpak van Blok. "Zoek elkaar

zo in de pauze maar even op", adviseert Robert Hommen van Voion. "Want laten we ook hier alsjeblieft niet het wiel steeds opnieuw uitvinden."





Themakamer zij-instroom

BETERE BEGELEIDING EN MAATWERK

Er zijn genoeg geschikte zij-instroomkandidaten, vindt ruim de helft van de aanwezigen. Maar hoe ga je als sector met die mensen om? Hoe zorg je dat ze hun traject voltooien? En hoe ontwikkel je als schoolbestuur beleid omtrent zij-instroom? Daarover ontstaan boeiende gesprekken.

Aan de muur hangt een langgerekte tekening. Die stelt de reis voor die een zij-instromer maakt. Links onderin de hoek staat een flinke groep mensen klaar. "Aan mensen die het onderwijs in willen geen gebrek", zegt Henny Steenbergen van het Arbeidsmarktplatform PO. "Bij elke voorlichtingsavond zitten de zalen vol. Maar van al die mensen blijven er na een traject van twee of drie jaar maar een paar zij-instromers over. Wat gebeurt er in die route? Waar gaat het mis?"

Online assessment

Aan drie tafels gaan de aanwezigen hierover in gesprek. Bij de eerste tafel vertelt iemand over de inzet van een online assessment "om het kaf van het koren te scheiden" en zijn tafelgenoot heeft daar wel oren naar. "We krijgen tientallen aanmeldingen voor zij-instroom maar hebben de capaciteit niet om zelf met iedereen in gesprek te gaan", legt hij uit.



Een ander: "Ik hoorde vandaag ook van een po-bestuurder uit Limburg die een traject van tien weken heeft voor zij-instromers, zodat ze kunnen kennismaken met het basisonderwijs. Na tien weken wordt dan besloten of ze doorgaan." Iemand aan tafel suggereert dat er een kennisplatform moet komen waarop dit soort ervaringen kan worden uitgewisseld. "Er is zoveel kennis aanwezig overal, maar we hebben er geen grip op."

Geen support

Aan een andere tafel vertelt Paul Baan, de zij-instromer die gestopt is als leraar, over het gebrek aan steun dat hij op zijn school ervoer. Baan snijdt een ander onderwerp aan. Kun je mensen voorbereiden op het onderwijs? "Niemand kan je voorbereiden op de eerste gesprekken met ouders over het schooladvies", zegt hij. "Dat ben ik niet helemaal met je eens", zegt een ander. "Een goede begeleider kan jou daarin advies geven."



Pabo's aansturen

Bij tafel drie vallen we binnen in een gesprek over pabo's en in hoeverre die hun programma's aan willen of kunnen passen. "Pabo's moeten voldoen aan allerlei eisen, maar tegelijkertijd zijn er grote verschillen tussen pabo A en pabo B. Dat betekent dat er veel speelruimte is."

Dat wordt bevestigd door een tafelgenoot. "Onze bestuurder is naar de pabo in de buurt gegaan en heeft gezegd: als jullie willen meedoen aan deze subsidie wil ik m'n eigen pabo-klas. Dat is gelukt." Deze school stelde nog een andere eis: wat zij-instromers maandag op de pabo leren, moeten ze dinsdag kunnen toepassen.

Herfstbladeren

Zij-instromer Eric van der Wilk — die vanmorgen bij het plenaire deel werd geïnterviewd — vindt ook dat pabo's hun programma moeten aanpassen, omdat het onderwijs niet aansluit op de praktijk. "Het is lang geleden dat ik studeerde, dat ik iets uit boeken moest leren. Daar zou wat mij betreft wat meer aandacht voor mogen zijn. En dan kunnen we dat tekenen van herfstbladeren misschien even uitstellen."

Een belangrijke les die de aanwezigen al hebben geleerd: begin op tijd met werven. "Dit jaar begonnen we pas in maart en moesten we alle zeilen bijzetten om het rond te krijgen." "Eigenlijk zou je in november al een voorlichtingsavond moeten hebben", vult iemand anders aan. "Dan heb je daarna nog de tijd voor een korte stage en een assessment."





Themakamer Imago

IEDERE LERAAR IS EEN AMBASSADEUR

Omtrent het imago van de leraar liggen de zaken gevoelig. In dit uur wordt er niet alleen maar gekeken naar wat er allemaal verkeerd kan gaan of is gegaan. Het doel is vooral om lessons learned op te halen. Hoe trigger je jongeren en scholieren om te kiezen voor een lerarenopleiding? Hoe bereik je verschillende doelgroepen en via welke media kun je dat aanpakken? En wie moet er eigenlijk bereikt worden? Suzanne Vos (Voion en Arbeidsmarktplatform PO), Madelon Vink (Arbeidsmarktplatform PO) en Niels Lange (OCW) nemen het woord.

Binnen het Arbeidsmarktplatform PO zijn er de afgelopen jaren meerdere campagnes omtrent het imago van de leraar uitgevoerd. “Als je jongeren wilt bereiken, doe dat dan vooral via Tiktok, snapchat en insta. Facebook zéker niet,” drukt Madelon Vink de deelnemers op het hart. Er wordt gelachen. “Welk verhaal willen we vertellen? Bij de campagne Helden voor de klas hebben we heel bewust voor ambassadeurs gekozen.” In een nieuwe ludieke nieuwe campagne “Je bent er voor de Klas” (www.voordeklasermee.nl ^[1]) worden influencers ingezet om jongeren te bereiken.

Een filmpje van YouTube:

Ambassadeurs

Niels Lange neemt het woord: “Ik ben werkzaam voor OCW en bezig met een

campagne over werken in het onderwijs. Primair is deze gericht op de huidige onderwijsprofessionals. Zoals ze zeggen: de achterdeur moet dicht, er moet minder uitstroom plaatsvinden. Dat betekent dus ook dat mensen op de werkvloer zelf trots moeten zijn!” Over de nieuwe campagne die pas in januari online gaat mag Lange alvast een tipje van sluier lichten. De titel gaat worden: Werken in het onderwijs, de baan van het leven. Ook hier wordt weer met ambassadeurs gewerkt.

Mr Polska

De groep wordt opgesplitst. In de ene kamer wordt er gefocust op intervisie, in de andere kamer gaat meer over een plan van aanpak, waarbij de reis, de stappen, de acties, en de doelen van belang zijn. Er wordt meteen van wal gestoken: “Ik was getriggerd door dat filmpje met Mr. Polska: ik denk dat het een goede aanpak is om uit het veld de mooie dingen te laten horen.”



Vrijheid

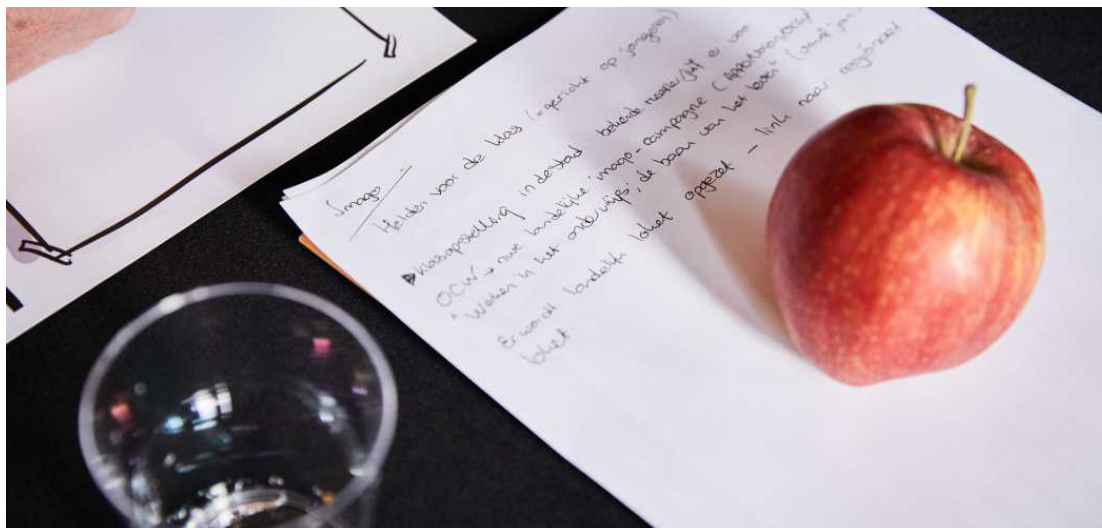
In de andere kamer gaat het over vrijheid: moet het lerarenvak vrijer worden? “Het gaat echt steeds moeilijker worden om de jeugd op te leiden voor iets dat zo vast ligt,” zegt een van de deelnemers. “Als je eigenaarschap goed vormgeeft, dan krijgen mensen ook de ruimte om dingen te gaan doen, dingen te veranderen. Dán kun je een slag maken.”

Positiviteit

Men is het met elkaar eens dat het beter is om echte mensen uit het werkveld als ambassadeur te nemen. Er volgen levendige gesprekken over waar een ambassadeur aan zou moeten voldoen. Langzaamaan gaat het over de vraag

of niet elke leraar een ambassadeur zou moeten kunnen zijn. Hoe zou je dat kunnen bereiken? Of zoals iemand zegt: "Ga zelf eens na: wat is de toon in de lerarenkamer en hoe is die in het teamoverleg? Laten we zelf positief naar ons vak gaan kijken."





Meer informatie

BEKIJK OOK ONZE WEBSITES!

Tijdens deze bijeenkomst zijn veel inspirerende voorbeelden gedeeld en zijn schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen uit de verschillende regio's met elkaar in gesprek gegaan.

Goede voorbeelden en advies

Ben je op zoek naar meer goede voorbeelden of advies bij het plan van aanpak? Neem dan contact op met het Arbeidsmarktplatform PO (primair onderwijs) of Voion (voortgezet onderwijs). De regioadviseurs staan je graag te woord en kunnen je in contact brengen met andere schoolbesturen en partijen bij jou in de buurt. Bekijk ook de websites voor meer goede voorbeelden:

Regionale aanpak lerarentekort: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/> [2]

Primair onderwijs: <https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/regionale-aanpak-lerarentekort/> [3]

Voortgezet onderwijs: www.voion.nl/regionalesamenwerking [4]

