

## High potentials voor de klas

Mensen die werkzaam zijn of waren in het bèta-technisch bedrijfsleven en leerlingen uit de bovenbouw havo/vwo met een Natuur-profiel ervaren in een kennismakingstraject van een half jaar hoe het is om in het onderwijs te werken.



### DOEL

Nieuwe doelgroepen interesseren voor een baan als docent in een bètavak.

Jeroen Leuwerink: “In de regio West-Brabant was in 2018 een tekort aan docenten, vooral in de bètavakken. We gingen op zoek naar high potentials: mensen die in bèta-technische bedrijven werken en leerlingen van voorexamenklassen (4 havo, 5 vwo) met een Natuur-profiel. We kozen deze groepen omdat we hoopten andere ideeën te horen. Zowel mensen van buiten als leerlingen kijken anders aan tegen onderwijs en hebben er andere ideeën over dan docenten.”

### Deelnemende partijen

“Het Jan Tinbergen College en RSG 't Rijks hadden allebei een tekort aan scheikundedocenten. Voor een structurele aanpak van het probleem vroegen ze de Fontys Lerarenopleiding om mee te denken. Een vraag die leidde tot sterkere samenwerking en tot de aanvraag van de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion.”

Jan Tinbergen College in Roosendaal  
RSG 't Rijks in Bergen op Zoom  
Fontys Lerarenopleiding Tilburg.



## ACTIVITEITEN

Kennismakingstraject van een half jaar, waarin deelnemers meelopen op een school en individuele en groepsbegeleiding krijgen.

### Werving kandidaten bedrijfsleven

“We huurden een gespecialiseerd bureau in om HR-afdelingen van bedrijven te benaderen met de vraag of ze ons in contact konden brengen met medewerkers die kennis wilden maken met het onderwijs. We dachten: HRM'ers hebben zicht op loopbaanwensen van medewerkers die geheel of gedeeltelijk een andere invulling van hun werk zochten. Maar dat werkte niet. HRM'ers reageerden niet of traag, terwijl het project aan een bepaalde periode gebonden was. Toen vroegen we het UWV of er werkzoekenden waren met interesse in het onderwijs. We beperkten ons inmiddels niet alleen tot mensen met een bèta-achtergrond, maar we dachten ook aan werkzoekenden uit het bankwezen voor vakken als economie, maatschappij & organisatie, eventueel wiskunde.”

### Werving leerlingen

“Leerlingen zochten we onder de zogenoemde lentoren: leerlingen uit voorexamenklassen die als mentor fungeren voor de onderbouw. Die geven bijvoorbeeld bijles. Het ging ons om leerlingen die meer wilden weten over het beroep van docent.”

### Kennismakingstraject volwassenen

“De kandidaten liepen elke twee weken een hele dag mee op school: ze keken toe, gaven zelf les of hielpen bij practica. Het verschilde per persoon wat ze precies deden. Daarnaast wisselden ze regelmatig ervaringen uit in een professionele leergemeenschap (PLG). Dit kennismakingstraject

was enigszins vergelijkbaar met de oriëntatiestage die zij-instromers op de lerarenopleiding moeten doen. Ze werden vanuit Fontys dan ook begeleid door degenen die ook die oriëntatiestages begeleiden. Ook hadden ze individuele gesprekken met de opleider binnen de school. De winst voor de kandidaten was: vrijstelling van de oriëntatiestage als ze daadwerkelijk de lerarenopleiding zouden volgen na doorlopen van het traject met de bijbehorende verslaglegging.”

### Kennismakingstraject leerlingen

“De leerlingen liepen mee in de onderbouwklassen bij hun eigen docenten. Ze hielpen de jongere leerlingen individueel of bij groepsworkshops. Ze volgden workshops, min of meer vergelijkbaar met de PLG-bijeenkomsten, die gericht waren op bewustwording van wat het vak van docent inhoudt. Voor leerlingen betekende deelname aan dit traject en de verslaglegging van ervaringen en leerpunten verlichting van het programma als ze de lerarenopleiding zouden doen.”



## OPBRENGSTEN

- 20 kandidaten voor het kennismakingstraject
- Eén volwassene die de lerarenopleiding is gaan doen
- Soepele verbreding naar meer partners voor RAL-aanvraag

“Het doel is gerealiseerd: we hebben 20 kandidaten uit nieuwe doelgroepen begeleid, tien volwassenen en tien leerlingen. Dat was ons streefgetal voor het kennismakingstraject, het aantal dat ons reëel leek om te plaatsen in die twee scholen met de juiste begeleiding. Van de tien volwassenen kwamen er twee uit het bedrijfsleven en acht via UWV. Vijf van hen vielen uit. Ik vind dat niet negatief: als mensen ontdekken dat het onderwijs niets voor ze is, is dat ook een belangrijke uitkomst. Een van de tien is daadwerkelijk de lerarenopleiding gaan doen. Dat is minder dan we hoopten. We dachten dat we talent zouden ontdekken bij drie of vier van die tien volwassenen en dat die zij-instromer zouden worden. Dat is niet gebeurd.

Een niet verwachte opbrengst was dat de samenwerking in West-Brabant met meer partners soepel gerealiseerd werd. Fontys, JCT en 't Rijks waren de kerngroep voor de RAL-aanvraag in 2019. Doordat wij elkaar al kenden, ging het vrij makkelijk om er nog een paar vo-scholen en het mbo bij te betrekken en het groter aan te pakken.

We hebben niet zoveel gemerkt van een andere kijk op het onderwijs van die nieuwe doelgroepen. Het onderwijs blijkt weerbarstig en mensen van buiten hebben de neiging zich aan te passen aan hoe het is. Onze docenten waren positief over het traject. Ze zien de mogelijkheden en ze vinden het leuk om de school aan buitenstaanders te laten zien.”

# “We hebben onze benadering van bedrijven veranderd”



## GROOTSTE SUCCES

- Gebruikmaken van bestaande structuren
- Volwassenen en leerlingen die met en van elkaar leren
- Voortzetting en verbreding

“Een succesfactor is dat we gebruikmaken van bestaande structuren: de deelnemers die op scholen worden ingezet, krijgen begeleiding van de vaste schoolopleider en de begeleider vanuit de lerarenopleiding met wie de scholen altijd werken.

We zijn er trots op dat het project is voortgezet en verbreed. We hebben nu tien potentials uit het bedrijfsleven die zeer serieus zijn in hun wens om zich op een baan in het onderwijs te oriënteren. Voor deze tweede ronde benaderden we ook alle ouders van leerlingen met de vraag ‘wil je werken in het onderwijs?’. De vraag was niet meer beperkt tot de bètavakken. De voorlichtingsavond die we organiseerden, was succesvoller dan de vorige.”



## LEERPUNTEN

- Bedrijven anders benaderen dan via HRM
- Ouders van leerlingen als high potentials beschouwen
- De effectiviteit van het traject beter nagaan
- Activerende projectleider is essentieel in het proces

“We hebben onze benadering van bedrijven veranderd. We vragen nu of docenten er stage mogen komen lopen, zodat ze beter weten wat voor functies er zijn in bèta-beroepen en hun onderwijs daarop kunnen afstemmen. Dat is een betere binnenkomer dan via de HRM-afdeling van het betreffende bedrijf. Bedrijven beseffen dat die docenten hun ambassadeur kunnen worden en leerlingen enthousiast kunnen maken voor hun bedrijf. Met 1000 à 1500 leerlingen op een school is er een groot potentieel.

We hebben niet gevolgd hoe het verdergegaan is met de high potentials van 2018-2019. Of de leerlingen na hun eindexamen een lerarenopleiding zijn gaan doen en of die ene volwassene nog steeds in het onderwijs zit, weten we niet. Beter monitoren om de effectiviteit na te gaan staat nu op de agenda.”

## HOE IS HET NU?

“Het project is voortgezet binnen de RAL en RAP. De besturen weten goed wat er speelt en schreven mee aan de RAL- en RAP-aanvraag. In 2019-2020 deden in RAL-verband meer vo-scholen mee en het mbo is erbij aangesloten.



Bij de intake bespraken we met elke kandidaat welke school het beste bij hem of haar zou passen. De groep startte in februari 2020. De schoolsluiting door corona, een maand na de start, betekende online lesgeven. Dat had voor de kandidaten een positief effect: ze leerden meer van elkaar doordat de collega-kandidaten meekeken en feedback gaven.

Voor 2020-2021 is het project opgenomen in de RAP-aanvraag die nu vo-scholen en mbo in de hele regio dekt. Een nieuw traject is gestart in februari 2021.”

## VERDER LEZEN EN KIJKEN

Artikel en factsheet [Kennismakingstraject voor high potentials](#), Video met de [projectleider, een lerarenopleider en enkele deelnemers van het kennismakingstraject](#)



Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion (2018/2019).