

Groot denken & Klein beginnen

Terugblik op projecten om het lerarentekort aan te pakken

Inhoud

Projecten Werven / nieuwe instroom

- 1 Docenten werven in het technische domein - Rijnmond
- 2 High potentials voor de klas
- 3 Financials aan de slag in het onderwijs
- 4 Assessmentcentrum voor zij-instromers

Projecten Oriëntatietrajecten zij-instroom:

- 5 Statushouders en wereldburgers aan de slag in het onderwijs
- 6 Oriëntatietraject voor traineeship
- 7 Technische docenten Steenwijkerland-Weststellingswerf

Projecten Behoud en doorstroom:

- 8 Opscholing en doorstroming tweedegraads leraren tekortvakken
- 9 Krachtige starters
- 10 Regionaal mobiliteitscentrum Twente/Achterhoek
- 11 Bovenschoolse leerateliers Friesland

Conclusies en aanbevelingen

De opbrengsten van de SRAL- en SROZ-projecten
Twee jaar later

TERUGBLIK OP SRAL- EN SROZ-PROJECTEN

In 2018 geeft Voion via twee regelingen subsidie aan regionale initiatieven om het lerarentekort en andere arbeidsmarkt vraagstukken aan te pakken:

- de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs (SRAL)
- de Stimuleringsregeling oriëntatietrajecten zij-instromers (SROZ).

De SRAL is bedoeld voor innovatieve, regionaal georiënteerde initiatieven van samenwerkende schoolbesturen en lerarenopleidingen om arbeidsmarkt vraagstukken aan te pakken. De SROZ stimuleert samenwerking van lerarenopleidingen en schoolbesturen om oriëntatietrajecten te ontwikkelen en uit te testen. Door die trajecten krijgen mensen uit niet-onderwijssectoren die de overstap naar het leraarschap overwegen – potentiële zij-instromers – een reëel beeld van wat dat inhoudt en kunnen ze een goed doordachte keuze maken. Dat verkleint de kans op uitval. Er zijn al positieve ervaringen opgedaan in een paar oriëntatietrajecten. Daar kunnen nieuwe projecten op voortborduren. Zo worden scholen met een geldbedrag gestimuleerd om in de regio met elkaar en met lerarenopleidingen samen te werken aan een project om de routes naar het leraarschap verder te optimaliseren.

Ervaringen vastleggen

In totaal starten in september 2018 veertien projecten: tien SRAL- en vier SROZ-projecten. Op een kennisdelingsbijeenkomst van projectleiders en penvoerders in februari 2019, halverwege de projectperiode, is een van de conclusies: 'Succes in de projecten is niet direct te meten in het aantal nieuwe docenten voor de klas, maar meer in het opdoen van ervaringen en het verkennen van de mogelijkheden. Het is daarom belangrijk om de ervaringen goed vast te leggen, om ervan te leren. Niet alleen als projectgroep, maar ook voor andere partijen die wellicht geïnteresseerd zijn.' De ervaringen worden inderdaad vastgelegd, in artikelen tijdens of na een project en in projectevaluaties.

Twee van de veertien projecten worden voortijdig beëindigd. Dat kan gebeuren. Op die zelfde kennisdelingsbijeenkomst van februari 2019 wordt al geconstateerd: 'Het gaat hier om experimentele projecten. Dan kan en mag je niet verwachten dat alles meteen goed gaat.'

Elf projectbeschrijvingen

Ruim anderhalf jaar na afronding van de projecten maken we met de projectleiders van toen de balans op: wat hebben de projecten teweeggebracht en hoe staat het er nu voor? Het resultaat daarvan is zichtbaar in deze publicatie en in afzonderlijke artikelen behorend bij deze uitgave. In deze publicatie leest u een terugblik op twaalf afgeronde SRAL- en SROZ-projecten. Van twee in elkaar overlopende projecten is één projectbeschrijving gemaakt; er zijn dus elf projectbeschrijvingen. De beschrijvingen zijn gebaseerd op informatie uit gesprekken in de eerste helft van 2021 met de projectleider of een andere contactpersoon die nauw bij het project betrokken was.

Elke projectbeschrijving volgt dezelfde indeling:

- Project
- Doel
- Deelnemende partijen
- Activiteiten
- Opbrengsten
- Grootste succes
- Leerpunten
- Hoe is het nu?



We hopen dat u in deze publicatie inspiratie en handvatten vindt om vraagstukken op de regionale onderwijsarbeidsmarkt aan te pakken en wensen u veel leesplezier!

december 2021

Docenten werven in het technisch domein, Rijnmond

Nieuwe doelgroepen oriënteren zich op een baan als techniekdocent



DOEL

Anja van Vliet: “Met de gewone voorlichting die we als Hogeschool Rotterdam geven over onze opleidingen, bereiken we niet alle doelgroepen. Nieuwe doelgroepen die TechForce Rijnmond en Hogeschool Rotterdam wilden bereiken, waren:

- mbo’ers met een techniekopleiding op niveau 4 die door wilden naar het hbo;
- hbo-studenten met een technische achtergrond die een lerarenopleiding wis- of natuurkunde volgden, maar die geen voldoening haalden uit de inhoud van die vakken;
- en mensen uit het bedrijfsleven die hybride zij-instromers zouden kunnen worden.

We hadden geen concrete aantallen in ons hoofd. Per jaar waren er toen soms zeven, soms drie eerstejaars. We zouden al blij zijn met een verdubbeling van dat aantal.”

Deelnemende partijen

“Het doel van TechForce is de kwaliteit van het techniekonderwijs verhogen door contacten met het bedrijfsleven. Ook is het doel om leerlingen zo vroeg mogelijk in aanraking te laten komen met techniek. We werkten als Hogeschool Rotterdam al samen met TechForce Rijnmond, onder meer om techniekdocenten aan bedrijven te koppelen voor docentstages als vorm van professionalisering.”

TechForce Rijnmond, het samenwerkingsverband van 30 vmbo- en mbo-instellingen in de persoon van Rian van Noord, destijds verantwoordelijk voor verbinding onderwijs en bedrijfsleven
Lerarenopleiding technisch beroepsonderwijs van Hogeschool Rotterdam.



ACTIVITEITEN

- Voorlichting aan de verschillende doelgroepen
- Contacten met opleidingsfondsen en andere partijen uit het netwerk
- Maatwerktrajecten

“We benaderden de drie verschillende doelgroepen apart en organiseerden voorlichtingsbijeenkomsten per doelgroep. Voor die bijeenkomsten verstuurd we breed uitnodigingen aan partijen met wie we samenwerken: aan vmbo- en mbo-scholen, aan opleidingsfondsen, waaronder het opleidingsfonds voor installateurs OTIB, aan het Rotterdams Techniek- en Technologiepact, Bouwend Nederland en Nationaal Project op Zuid. Dat is een project van Rotterdam-Zuid om werken in de techniek en de zorg onder de aandacht te brengen van leerlingen. Dat zijn daar ondergewaardeerde beroepen. Voor onze studenten zetten we bedrijfsstages op. Daar vertelden ze hoe leuk de lerarenopleiding techniek is en zo werden ze onze ambassadeurs. Ook maakten onze studenten filmpjes waarin ze vertelden over de lerarenopleiding; die filmpjes stuurden we naar decanen in het mbo. Mbo'ers die op onze open dagen kwamen voor voorlichting over technische hbo-opleidingen, attendeerden we op de lerarenopleiding. Als ze daarvoor kiezen, komen ze in de reguliere lerarenopleiding.

Voor de hbo'ers die overstapten van de lerarenopleiding wis- of natuurkunde naar de lerarenopleiding techniek, maakten we trajecten op maat. Die hadden bepaalde pedagogisch-didactische onderdelen al gedaan. Voor mensen die in de techniek werken, ontwikkelden we een traject waarmee ze een pedagogisch-didactisch diploma (PDD) konden halen. In dat traject zat het eerste deel van de bachelor technisch beroepsonderwijs. Dat gaat om 30 ec (studiepunten)¹. Als ze het PDD-diploma hebben en aan de lerarenopleiding beginnen, krijgen ze daar vrijstelling van de eerste 30 ec.”

OPBRENGSTEN

- Direct vijf deeltijd docenten
- Toename aantallen studenten in de lerarenopleiding
- Meer aandacht bij de verschillende samenwerkingspartners voor de mogelijkheid om techniekdocent te worden

“Aan het PDD-traject voor hybride docent (inmiddels heet dit het traject Hybride techniekopleider) deden veel mensen mee. In de allereerste groep zaten 20 mensen; vijf van hen zijn meteen daarna in een deeltijd baan in het onderwijs gaan werken. Van een paar anderen weten we dat ze in een later jaar overstapten. Degenen die niet verder gingen in het onderwijs, geven wel af en toe als gastlessen over hun expertise.

De aantallen studenten die door het project aan de lerarenopleiding begonnen, waren minder groot: tien mbo'ers, en vier hbo'ers die van wiskunde of natuurkunde overstapten. Die mbo'ers zijn allemaal nog bezig met de opleiding. Een van de hbo'ers combineert de lerarenopleiding techniek en de lerarenopleiding wiskunde; de andere drie zijn klaar en staan nu voor de klas. De instroom is over het geheel wel toegenomen: er zijn nu per jaar 25 à 30 nieuwe studenten.

We hadden voor de werving van de drie doelgroepen veel contact met het bedrijfsleven, opleidingsfondsen en andere samenwerkingspartners. Die kregen daardoor meer aandacht voor de mogelijkheid van leerlingen, studenten en werknemers om techniekdocent te worden.”



GROOTSTE SUCCES

- PDD-traject voor mensen uit het bedrijfsleven
- Mbo'ers in de lerarenopleiding
- Blijvende betrokkenheid van samenwerkingspartners bij de oplossing van het tekort aan techniekdocenten

“Het PDD-traject is ons grootste succesverhaal. OTIB was de eerste die interesse had in dit traject. Elk half jaar start er een groep met zo'n vijftien deelnemers; inmiddels is de zesde groep begonnen.

Dat er tien mbo'ers op de lerarenopleiding zitten, is ook een succes. Veel mbo'ers die aan de opleiding beginnen, hebben meteen een fulltime baan in het techniekonderwijs, omdat de tekorten zo groot zijn. Die combinatie is heel zwaar. Op sommige scholen is hun begeleiding prima geregeld, maar dat is niet overal zo. Daardoor haken er weleens studenten af. Dat deze tien nog doorgaan, is heel goed.

De grootste verdienste van het project is dat het bedrijfsleven nu meedenkt over manieren om het tekort aan techniekdocenten op te lossen, dat opleidingsfondsen er aandacht voor hebben en dat mbo-decanen zien dat er meer richtingen zijn voor hun studenten dan een hbo-opleiding techniek of gaan werken, dat het ook mogelijk is om de lerarenopleiding techniek te kiezen.”



1 Één ec staat voor 28 uur studiebelasting voor een gemiddelde student.

“Het bedrijfsleven denkt nu mee over manieren om het tekort aan techniekdocenten op te lossen.”



LEERPUNTEN

- Gerichtere voorlichting aan aanstaande hbo-studenten
- Flexibere deeltijdopleiding

“We laten nu al in de voorlichting aan aanstaande studenten over de lerarenopleiding wis- en natuurkunde zien dat er voor mensen met een technische achtergrond meer mogelijk is dan alleen die opleidingen. Ze hebben de lerarenopleiding techniek niet in hun hoofd, omdat ze op de havo nooit techniek hadden op school. Zo werven we meteen aan de voorkant studenten voor de lerarenopleiding techniek.

Voor de deeltijdopleiding is het nu in het experiment leeruitkomsten mogelijk om flexibeler om te gaan met de eerder verworven competenties van de studenten. We hebben meer mogelijkheden om ze een maatwerkprogramma te geven. Bij leeruitkomsten gaat het erom wat studenten na de opleiding moeten kennen en kunnen, niet om de vraag waar, hoe en in hoeveel tijd ze dat leren. We kijken nu bij de mensen die na het PDD-diploma doorgaan met de lerarenopleiding: welke kennis en ervaring hebben de deeltijdstudenten al vanuit hun werk? Als ze dat kunnen aantonen, passen we het programma aan en kunnen ze de opleiding versneld doen.”



HOE IS HET NU?

“Het plan voor een campagne om meer doelgroepen te interesseren, was er al, maar het hielp zeker dat er geld voor was van de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion. Daardoor konden we er mensen voor inzetten en kon het makkelijker gerealiseerd worden.

Er is sinds het eerste jaar veel gebeurd. Het PDD-traject heet nu het traject Hybride techniekopleider. Ondertussen doet de Gemeente Rotterdam mee, de technische opleidingsfondsen en ook andere scholen. De trajecten financieren we nu fiftyfifty met de opleidingsfondsen. We onderhouden nog steeds de netwerkcontacten van het eerste jaar, ook met mbo-decanen voor de werving van mbo-studenten. Zo houden we bij alle samenwerkingspartners aandacht voor de lerarenopleiding techniek.”



VERDER LEZEN

[Artikel en factsheet Docenten werven in het technisch domein – netwerken brengt je verder.](#)



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

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 Leuverink: "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 verschildte 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 groepswork. 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

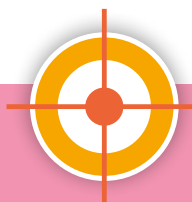
Artikel en factsheet [Kennismakingstraject voor high potentials](#), Video met de [projectleider, een lerarenopleider en enkele deelnemers van het kennismakingstraject](#)



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

Shift happens Financials aan de slag in het onderwijs

Medewerkers uit de financiële wereld interesseren voor en voorlichting geven over werken in het onderwijs.



DOEL

(Oud-)medewerkers uit de financiële wereld interesseren voor een baan als docent in een tekortvak.

“Bij banken en verzekeraars zijn door automatisering minder mensen nodig. Die zouden net als zoveel mensen uit een andere sector belangstelling kunnen hebben voor een baan als docent. Het liefst wilden we die dan inzetten in een tekortvak. Lesgeven in economie zou een logische keuze zijn voor deze medewerkers gezien hun achtergrond, maar dat is nu juist geen tekortvak. Docenten zijn vooral nodig voor de talen en bètavakken. Dat betekent dat de medewerkers van onze doelgroep zich zouden moeten omscholen naar een ander vak. Dat brengt een ander traject met zich mee dan een zij-instroomtraject dat erop gericht is mensen op basis van hun expertise versneld het onderwijs in te krijgen. In dit project ging het er vooral om ze te interesseren voor onderwijs. Het was dan ook belangrijk om vooraf goede informatie te geven over wat werken in het onderwijs inhoudt en welke opleidingen en trajecten er zijn om docent te worden.”

Deelnemende partijen

“Het mobiliteitscentrum UWV is altijd heel actief om werkzoekenden te laten doorstromen naar onderwijs. Ze zagen kansen voor deze groep financials en wierven ze via hun achterban, zoals ASR verzekeringen en Rabobank. De drie grote scholengroepen die meededen, gaven voorlichting, vertelden wat het betekent om in het onderwijs te werken en boden belangstellenden de mogelijkheid om mee te lopen op een school. Hogeschool Utrecht gaf voorlichting over de verschillende lerarenopleidingen. We voerden het project uit vanuit onderwijspact Utrecht Leert, een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, opleidingsinstituten en gemeenten in de regio Utrecht.”

Nuovo Scholengroep - Utrecht
CVO Groep - Zeist
Cals College - Nieuwegein en IJsselstein
Hogeschool Utrecht - Utrecht
Mobiliteitscentrum UWV
Onderwijspact Utrecht Leert

ACTIVITEITEN

• Voorlichting en oriëntatietraject

“Op de voorlichtingsbijeenkomst kwamen 125 mensen af. Wie zich verder wilde verdiepen in het onderwijs, kon zich opgeven voor oriëntatie. Na een kennismakingsgesprek hadden ze de mogelijkheid om op een school te kijken en mee te lopen. We hadden ook een bustour georganiseerd, waarbij deelnemers een bezoek brachten aan een aantal scholen.

De voorlichting en het oriëntatietraject waren onderdeel van het project dat subsidie kreeg via de stimuleringsregeling van Voion. Degenen die na het oriëntatietraject echt de overstap naar het onderwijs wilden maken, kregen een intakegesprek en een assessment om kennis, vaardigheden, competenties en motivatie in kaart te brengen. Uiteindelijk hebben 64 deelnemers deelgenomen aan een onderwijsspeeddate. Als ze geschikt werden bevonden, werd op basis van het assessment een maatwerktraject opgesteld. Alles wat een kandidaat meebrengt aan kennis en (werk)ervaring telt mee en kan leiden tot verkorting van een opleidingstraject.”



OPBRENGSTEN

De samenwerking met scholen en lerarenopleidingen is verstevigd en heeft de basis gelegd voor de organisatie van meerdere wervingsactiviteiten voor zij-instromers.



LEERPUNTEN

- Samenwerking tussen de onderwijspartners (scholen en opleiders), UWV en de banken en verzekeraars, of breder nog: sectoren met overschotten, is belangrijk, zowel in het actief werven van zij-instromers als in het vormgeven van de werknemersreis voor tweede carrière-docenten.
- Ondanks de tekorten in het onderwijs blijkt niet iedere kandidaat geschikt om de overstap naar het onderwijs te maken. Het is goed dat zowel de kandidaten zich dat realiseren als de deelnemende scholen en andere partijen.
- Voor het plaatsen en behouden van kandidaten is meer kennis nodig binnen de scholen over het profiel van de zij-instromer uit de aanleverende sector. Dat betekent dat scholen, directeurs en docenten zich moeten verdiepen in dat profiel en het inductieprogramma daarop moeten aanpassen.
- Het opleiden van zij-instromers is een complex vraagstuk voor de lerarenopleidingen. Door de verschillende achtergronden van kandidaten moeten ze werken aan maatwerkoplossingen die aansluiten bij de leerbehoefte van de kandidaat en bij de ontvangende school.
- Potentiële zij-instromers weten aan het begin van hun oriëntatietraject vaak nog niet in welke onderwijssector, welk vakgebied of onderwijstype ze aan de slag willen. De definitieve keuze maakt de kandidaat in gemiddeld twee jaar.
- Een cv-check van de kandidaten is belangrijk, ook incidenteel van de zogenoemde ‘stille reserve’: mensen met een onderwijsbevoegdheid die niet voor de klas staan.



“De manier van werven en in beeld brengen van het onderwijs, is heel waardevol voor een brede doelgroep”



GROOTSTE SUCCES

- Samenwerking met het Werkgeversservicepunt (WSP) en UWV
- Aanpak van informeren, oriënteren en de weg wijzen in verschillende onderwijstypes en vakken

“De samenwerking met het mobiliteitscentrum van UWV bleek heel nuttig. Het heeft een grote achterban in allerlei sectoren. We zijn daarom verdergegaan met UWV, zowel in de regio Utrecht als in de regio Amersfoort, en konden zo medewerkers uit andere sectoren benaderen. Dat leidde tot structurele voorlichting over zij-instroom. In de regio Utrecht heeft die de naam ‘U voor de klas’. In de regio Amersfoort is dat ‘Kei voor de klas’.

De manier van werven en in beeld brengen van het onderwijs, zoals in het project gedaan is voor medewerkers van banken en verzekeraars, is heel waardevol voor een brede doelgroep. Veel mensen hebben wel belangstelling voor werken in het onderwijs, maar hebben vaak geen idee wat dat inhoudt, weten niet welke verschillende onderwijstypes er zijn en welke opleiding daarvoor nodig is. We geven inmiddels voorlichting over de onderwijssector als geheel, ook over po en mbo. Met onze aanpak stellen we belangstellenden in staat zich breed te oriënteren en vervolgens een keuze te maken voor welk onderwijstype ze zich willen inzetten. We informeren en wijzen de weg, met de website van **Utrecht Leert** als het gemeenschappelijke regionale informatiepunt.”



HOE IS HET NU?

- Meerdere keren per jaar voorlichtings- en oriëntatierondes
- Website Utrecht Leert als bovenregionaal informatiepunt
- Samenwerking met beroepsverenigingen

“Shift Happens heeft in de vorm van U voor de Klas en Kei voor de Klas een structureel karakter gekregen in samenwerking met het PO. Bij de start is ervoor gekozen dit twee keer per jaar te organiseren (maart en november), mede vanwege de instroommomenten bij de lerarenopleidingen. Het lastige daarbij is dat mensen die als geschikt naar voren komen in november, niet altijd direct terecht kunnen op een school. Daarom is er voor gekozen om deze wervingsactiviteiten alleen in het voorjaar uit te voeren. Hiermee wordt beter aangesloten op de HR cyclus van de betrokken scholen. Bij voldoende belangstelling wordt in het najaar wel een informatiemoment georganiseerd (online), maar dat is puur gericht op voorlichting. De werving van deelnemers vindt plaats in samenwerking met UWV, WSP, maar ook geïnteresseerden die zich melden bij het Regionale Informatiepunt worden uitgenodigd. We stimuleren geïnteresseerden altijd ook zelf scholen te benaderen.

We hebben geleerd om, mede in het kader van verwachtingsmanagement, potentiële zijinstromers goed te informeren over de verschillen de kansen in het onderwijs, maar ook duidelijk te maken in welke vakken we tekorten ervaren en in welke niet.

In het onderwijspact Utrecht Leert is sprake van bovenregionale samenwerking van drie RAP-regio's. De website als centraal informatiepunt wordt goed bezocht en er komen online veel vragen. In coronatijd is het format hetzelfde gebleven, alleen gaat alles online. Geïnteresseerden krijgen nu via webinars voorlichting van HR-medewerkers van scholen, van de lerarenopleiding en

van zij-instromers zelf. Daarna kunnen ze hun cv opsturen voor een cv-check. Alleen meelopen is nu niet op grote schaal mogelijk. We merken dat het percentage geschikte kandidaten na online voorlichting hoger is dan dat na fysieke voorlichtingsbijeenkomsten. Mensen die deelnemen aan de online voorlichting, komen uit zichzelf. Die hebben zelf online al veel bekeken, hebben met mensen gepraat en zijn wat verder in hun zoekproces. Dat is anders dan hoe het voor corona ging: dan maakten we met UWV een selectie van mensen uit hun bestand en keken we wie op grond van opleidingsniveau en werkachtergrond in aanmerking komen voor zij-instroom. Die mensen benaderden we dan. Het bereik is groot: iedereen wil zich wel oriënteren. Misschien speelt ook mee dat meer mensen in deze coronatijd nadenken over hun loopbaan en dat het vak leraar in aanzien is gestegen.

Een activiteit die we ontwikkelden om vooral docenten in tekortvakken te werven, was dat we hebben samengewerkt met beroepsverenigingen KNCV van chemici en NGTV van tolken en vertalers. Voor beide verenigingen organiseerden we bijeenkomsten om hun leden te informeren over een gehele of gedeeltelijk overstap naar onderwijs. Die gerichte aanpak van samenwerking met beroepsverenigingen is inmiddels verbreed naar meer regio's.”

MEER LEZEN

- Utrecht Leert en de beroepsvereniging KNCV sloegen de handen ineen om een informatiebijeenkomst te organiseren voor chemici die hun liefde voor het vak willen delen als zij-instromer of hybride docent. [Lees hier het verhaal over deze samenwerking.](#)
- [Artikel Onderwijsblad: Schooldirecteuren selecteren kansrijke zij-instromers](#)
- [Dossier Samenwerking bedrijfsleven op website Voion](#)

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



Projectleider

Alexander van der Weide

teamleider Educatief Centrum Noord-Oost en teamleider associate degree Didactisch Educatief Professional, NHL Stenden Hogeschool

Assessmentcentrum voor zij-instromers

Hbo-lerarenopleiding zet samen met vo-scholen een assessmentcentrum op voor zij-instromers in het vo.



DOEL

Terugdringen van het lerarentekort door voor zij-instromers een goed vindbaar loket met kwalitatief goede assessments en leerwerktrajecten op maat, te creëren.

Alexander van der Weide: "Een zij-instroomopleiding was er nog niet in Noord-Nederland. Die opleiding realiseren was het grote achterliggende doel. Met dit project wilden we een assessmentcentrum opzetten waarin we de geschiktheid van kandidaten voor het onderwijs beoordelen, voor elke geschikte kandidaat een zij-instroomtraject op maat ontwikkelen en nagaan of de kandidaat geschikt is voor dat traject. We richtten ons vooral op zij-instromers die wel al in het voortgezet onderwijs werken, maar daar lesgeven met een pabodiploma of bevoegd zijn voor één vak en graag ook een bevoegdheid in een ander vak willen."

Deelnemende partijen

"De Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion was aanleiding om met zij-instroom aan de gang te gaan. Het kwam op de agenda van de veldadviesraad waar onder meer de directeur van onze academie voor tweedegraadslerarenopleidingen en schoolbestuurders in zaten. Verschillende bestuurders van scholengroepen wilden eraan meewerken en twee van hen ondertekenden de aanvraag voor de regeling. De schoolbesturen stelden zich garant voor werkplekken voor zij-instromers en zouden docenten de gelegenheid geven om veldassessor te worden. Het assessmentcentrum komt zo alle scholen in Noord-Nederland ten goede. De Rijksuniversiteit Groningen en onze eigen teamleider van de master lerarenopleidingen betrokken we bij de aanvraag voor eventuele zij-instroomkandidaten voor de eerstegraadsbevoegdheid. Die mogelijkheid wilden we ook ingericht hebben, maar daar zijn in het projectjaar geen kandidaten voor gekomen."

OSG Piter Jelles - Leeuwarden, Kollum, Dokkum
02G2 - Groningen
Rijksuniversiteit Groningen
NHL Stenden Hogeschool

ACTIVITEITEN

- Assessmentprocedure ontwikkelen
- Assessoropleiding ontwikkelen en uitvoeren
- Algemeen informatieloket opzetten met kennis over bevoegdheden en leerroutes

“Onderdelen van de assessmentprocedure waren een gesprek over motivatie, over gevolgde scholing en werkervaring, en een praktijkopdracht in de onderwijssituatie. Zo werd duidelijk aan welke bekwaamheidseisen een kandidaat al voldeed en wat die nog nodig had op pedagogisch, vakinhoudelijk en vakdidactisch gebied. Voor een goed maatwerktraject werd ook gekeken naar de persoonlijke situatie: in hoeverre is de opleiding te combineren met een baan in het onderwijs en/of andere baan? Ze moeten het wel in twee jaar kunnen doen en die tijd ook financieel zien te overbruggen. Als iemand zijn leven niet op zo’n traject kan aanpassen, verwijzen we naar onze flexibele deeltijdopleiding. Daarin worden eerdere ervaring en scholing ook gevalideerd, maar is er niet de druk om in twee jaar af te ronden. Je kunt het in drie jaar doen, of in vier of vijf jaar. Dat geeft rust.

De assessments werden gedaan door docenten uit het vak waarvoor de kandidaat bevoegd wilde worden. Via bestuurders van de scholen waar we mee samenwerkten, vonden we docenten die assessor wilden worden en die leidden we op. Dat doen we nu en blijven we ook in de toekomst doen.

Voor mensen uit andere branches met interesse in een baan in het onderwijs wilden we fungeren als loket met informatie over bevoegdheden en leerroutes. Dat hebben we ook gerealiseerd.”



OPBRENGSTEN

- Zeven zij-instromers gestart
- Een pool van assessoren



“In 2018 startten vier zij-instromers die inmiddels hun traject hebben afgerond. Het jaar daarop stroomde niemand in, al waren er wel veel aanvragen. Vaak kozen belangstellenden voor een andere vorm van opleiden. Dit jaar staan er zeven in de startblokken, van wie vier inmiddels hun geschiktheidsverklaring hebben. Twee nieuwe kandidaten hebben zich onlangs aangemeld voor een intake.

Er zijn verschillende docenten opgeleid tot assessor. De pool van assessoren vullen we aan zodra er kandidaten zijn en dan voorzien we ook in een opleiding.”

Sigrid Hoogland



GROOTSTE SUCCES

- Al doende een assessmentcentrum neergezet

“Samen met de coördinator assessmentcentrum zij-instroom, Sigrid Hoogland, en ondersteuner Feikje de Winkel hebben we mooie stappen gezet. We zijn trots op wat we hebben weten te ontwikkelen in korte tijd. Je hebt heel wat in te richten. We begonnen vanaf nul. We hadden contacten met het ministerie en met de inspectie over bekwaamheidseisen, stelden protocollen, werkwijzen en handleidingen op, letten daarbij op specifieke eisen per vak, en we zetten een administratie op van dat alles. Al doende leerden we; we leerden van elk assessment dat we afnamen.

Het doel is gehaald: er staat een onafhankelijk, goed werkend assessmentcentrum, samen met en voor het werkveld in Noord-Nederland opgezet. We hebben vooral veel geleerd over alle bevoegdheden en routes om leraar te worden en kunnen daar inmiddels heel goed over adviseren. Die kennis dragen we in voorlichtingsbijeenkomsten ook over aan HRM'ers van scholen(groepen). Schoolbesturen hebben nu naast de reguliere opleiding en de flexibele deeltijdopleiding een extra mogelijkheid om nieuwe collega's aan zich te binden. De reacties zijn positief en het contact met het centrum wordt als laagdrempelig, prettig en goed ervaren.”



“Schoolbesturen hebben nu een extra mogelijkheid om nieuwe collega’s aan zich te binden”

LEERPUNTEN

- **Tekorten in het vo leiden in Noord-Nederland, anders dan tekorten in het po, tot minder deelnemers aan de regeling voor zij-instromers**
- **Belangstellenden verwijzen naar een ander opleidingstraject naar docentschap is een goede bijvangst**

“Toen we begonnen, hadden we meer instroom verwacht dan de drie die zich aanmeldde. Waren de tekorten die uit verschillende overzichten naar voren kwamen, dan wel echt urgent? Potentiële zij-instromers die bij een school informeren naar een werkplek, krijgen nogal eens te horen: ‘nee, niemand nodig’. En als ze wel een plek op een school vinden, moeten ze nog worden verleid om een intensief traject te volgen. Voor zij-instroom po en voor zij-instroom mbo (het Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG)) zijn er veel meer aanmeldingen per jaar, dat gaat om tientallen. Het verschil is wel te verklaren. Bestuurders van po-scholen zien de noodzaak om zij-instromers aan te nemen, want de tekorten zijn groot. In het mbo is het zij-instroomtraject minder zwaar: vakinhoudelijke kennis hebben de mbo-zij-instromers al; ze hebben vooral pedagogische en didactische scholing nodig.



Vrij snel stelden we een coördinator assessmentcentrum aan en dat was een goede keuze. Ze vond het leuk om zich in de mogelijkheden te verdiepen en van alles uit te zoeken en ze regelde heel veel. We gaven haar een fulltime aanstelling: we verwachtten veel kandidaten, omdat er op voorlichtingsbijeenkomsten veel belangstellenden kwamen. Maar het aantal mensen dat echt een assessment wilde doen voor het docentschap in het vo, was uiteindelijk heel klein. Dat we belangstellenden konden verwijzen en begeleiden naar een andere vorm van opleiden tot docent was een goede bijvangst.”



HOE IS HET NU?

“We gaan door met assessments voor zij-instromers in het vo, want veel mensen informeren naar deze optie. In de werving gebruiken we **ervaringsverhalen en filmpjes** van eerdere zij-instromers. Het project is geslaagd en afgerond, het centrum staat. We hebben inmiddels de verbinding gemaakt met het po en het assessmentcentrum is nu het assessmentcentrum po en vo. Er is nu een goed werkend loket met alles wat daarbij hoort voor de zij-instromers vo, tot en met een route om leraar te worden die er voorheen niet was in Noord-Nederland. We hebben ons bij de start ook aangesloten bij het landelijke overleg van hogescholen die samen in gesprek zijn over de zij-instroom en dragen actief bij aan de ontwikkelingen.”



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

Statushouders en wereldburgers aan de slag in het onderwijs

Hoogopgeleide, geïnteresseerde en geschikte statushouders en andere wereldburgers krijgen een opleiding tot tweedegraads docent in een tekortvak



DOEL

- Problemen in tekortvakken oplossen door statushouders te interesseren voor een baan in het onderwijs
- Statushouders een kans geven om in Nederland een leven op te bouwen

Harry Rorije: "Onder statushouders zijn mensen met een bevoegdheid en jarenlange ervaring als docent in het land van herkomst. In Nederland kunnen we hen goed gebruiken in het oplossen van het lerarentekort. Maar het is ook belangrijk om ze hier een kans te geven. In hun eigen land hadden ze een hoge sociale status als docent. Ze komen met ellende hier en beginnen hier onderaan. Door in het onderwijs te werken komen ze uit hun sociale isolement en hun Nederlands gaat met sprongen vooruit. Het project gaat ook om sociale innovatie."

Deelnemende partijen

"We vroegen in het bestaande onderwijspact Utrecht Leert wie van de schoolbestuurders een oriëntatieplek wilde bieden aan een statushouders. Meerdere scholengroepen wilden dat. Utrecht Leert is het regionale samenwerkingsverband van 20 schoolbesturen en drie lerarenopleidingen uit de hele provincie om het lerarentekort aan te pakken."

Verschillende scholengroepen uit regio Utrecht, onder andere
Nuovo Scholengroep - Utrecht
Willibrord Stichting - Utrecht
CVO Groep - Zeist
Cals College - Nieuwegein en IJsselstein
Hogeschool Utrecht - Utrecht



ACTIVITEITEN

- Een aangepast schakeltraject met lerarenroute
- Gepersonaliseerde leertrajecten

“We dachten in het begin dat statushouders een zij-instroomtraject zouden kunnen doen, maar dan moeten ze een hbo- of gelijkwaardig diploma hebben. Vaak worden diploma's van docenten uit een ander land hier lager gewaardeerd. Bovendien duren zij-instroomtrajecten maximaal twee jaar. Dat redden ze vaak niet. De meeste statushouders hebben veel meegemaakt; daarom hebben ze meer begeleiding nodig dan gewone zij-instromers.

In het eerste jaar pasten we de bestaande pre-bachelor¹ aan. Het onderdeel loopbaanoriëntatie lieten we vallen. Deze mensen wisten al wat ze wilden, ze waren al docent. In plaats daarvan voegden we een specifieke lerarenroute toe. Daarin werden ze voorbereid op voor de klas staan. Behalve schooltaal en vaktaal leerden ze hoe het Nederlandse onderwijssysteem in elkaar zit en kregen ze een oriëntatie op vmbo, mavo, havo, vwo en mbo om te kijken: welk schooltype past bij jou? In de tweede helft van het jaar liepen ze een ministage van een dag in de week en werden ze begeleid bij het vinden van een baan. Samen met Utrecht Leert organiseerden we speeddates van kandidaten en vo-scholen. De eerste twee modules van de lerarenopleiding zitten ook in dit traject. Als ze dan daadwerkelijk aan de lerarenopleiding beginnen, hebben ze inhoudelijk al een voorsprong.

Het uitgangspunt is gepersonaliseerd leren, dus maatwerk. Per persoon bekijken we: wat heb jij nodig om in Nederland volwaardig voor de klas te staan? Een docent biologie uit Brazilië moest bijvoorbeeld vakkennis opdoen over het Nederlandse landschap met zijn flora en fauna. Sommigen hebben een soort sollicitatietraining nodig om zich goed voor te bereiden op die speeddates. Dat onderdeel verzorgt UAF, de stichting voor vluchtelingstudenten, op ons verzoek.

In het tweede jaar lieten we niet alleen statushouders toe, maar ook niet-vluchtelingen met een onderwijsbevoegdheid in het land van herkomst. Die vroegen zelf of ze mee konden doen. ‘Wereldburgers’ noemden we ze. Ze kregen een apart traject met alleen de lerarenroute. Het aangepaste schakeltraject van het eerste jaar moesten we weer verder aanpassen.”

Werving

“Via UAF, Vluchtelingenwerk en het netwerk van Turkse statushouders verspreidden we uitnodigingen voor een voorlichtingsbijeenkomst. Daar kwamen 35 mensen op af. Met 20 mensen hadden we een intakegesprek. Om verschillende redenen konden we een aantal mensen niet toelaten. Sommigen woonden ver weg en vier dagen per week naar Utrecht gaan zou te belastend zijn. Van anderen was het taalniveau te laag; die adviseerden we om nog een jaar verder te werken aan hun taal. Of ze konden de pre-bachelor niet betalen; dat zou vanuit het inburgeringsgeld van DUO moeten, maar sommigen hadden dat al besteed.”

OPBRENGSTEN

- Zes statushouders in de lerarenopleiding
- Een kans op een nieuw leven voor statushouders



“Van de groep van het eerste jaar gingen er zes door na het schakeltraject. Van die zes waren er vijf statushouder en één wereldburger. Ze waren geen van allen bevoegd. Twee van hen konden op hun stageschool aan de slag als onderwijsassistent. We hoopten dat ze allemaal op hun stageschool konden blijven, maar dat was niet zo. Dat er zes aan de lerarenopleiding begonnen, vind ik een waanzinnig goede opbrengst.

In het tweede jaar kwamen er 100 mensen uit het hele land op de voorlichting. De informatie over het traject was in allerlei netwerken rondgegaan. Ook toen deden we 20 intakes. Van die groep begonnen vier bevoegde mensen aan het traject. Die zijn inmiddels allemaal uitgevallen, niet omdat het traject niet voldoet, maar door persoonlijke omstandigheden als verhuizing en psychische problematiek.”

¹ De pre-bachelor of schakeljaar is een onderwijsprogramma speciaal bedoeld voor studenten die nog niet voldoen aan de toelatingseisen van een hbo-opleiding. Gedurende een studiejaar wordt de student voorbereid op een opleiding in het Nederlandse hbo. Een pre-bachelor wordt vaak ingezet bij ‘studenten’ met een vluchtelingachtergrond.

“We hopen de terughoudendheid bij meer bestuurders en scholen weg te nemen.”



GROOTSTE SUCCES

• De enige kans voor statushouders

“We hebben deze mensen iets te bieden, daar zijn we trots op. Hun gedrevenheid om in Nederland te slagen en als docent aan het werk te kunnen is groot. Ik heb veel waardering voor wat ze willen doen. Dit is hun enige kans. Verder zijn er voor hen geen mogelijkheden in Midden-Nederland om aan een nieuwe carrière te werken op het niveau dat ze gewend waren. Het verhaal van Elly uit Iran bijvoorbeeld [link naar <https://utrechtleert.nl/succesverhalen/test-bericht-vo/>] laat goed zien wat het oplevert. Ze werd onderwijsassistent in een bovenformatieve functie en geeft onder meer individuele begeleiding aan leerlingen. Het gaat stukken beter met haar. Ze werkt weer in haar vak, ze voelt zich gezien en ze maakt zich nuttig.”

LEERPUNTEN

• Bestuurders en scholen beter betrekken

“Er is commitment van bestuurders en scholen, dachten we, scholen willen wel statushouders aannemen. Dat was een inschattingsfout. Scholen zijn voor gewone zij-instromers al terughoudend, want die moeten ze vaak bovenformatief aanstellen en niet elk bestuur heeft de middelen daarvoor. Ze stonden positief tegenover ons plan, maar we wisten niet hoeveel bovenformatieve plekken ze precies konden bieden. Dat hadden we ook niet gevraagd. We zijn blij met de bestuurders en scholen die het wel aandurven. Door goede praktijkvoorbeelden hopen we de terughoudendheid bij meer bestuurders en scholen weg te nemen en ze er beter bij te betrekken.”



HOE IS HET NU?

- Derde groep begonnen
- Nieuwe activiteiten in de maak
- Meer lerarenopleidingen met aandacht voor statushouders



“In september 2020 begon een nieuwe groep van negen deelnemers. Vijf studenten doen de hele pre-bachelor, de andere vier volgen alleen de maatwerklerarenroute die we in het tweede jaar ontwikkelden. Eén is inmiddels gestopt, die vindt het werken met jongeren die alles recht voor zijn raap zeggen zwaar. UAF levert een financiële bijdrage aan dit traject, omdat we het als Hogeschool Utrecht niet meer konden financieren. We hadden gehoopt dat er vanuit de RAL- en RAP-plannen meer mogelijk zou zijn voor statushouders, maar ze komen er niet in voor. We hebben de angst nog niet kunnen wegnemen bij bestuurders en scholen.

We hebben nu contact met een groep van 120 Turkse statushouders met een achtergrond als wiskundedocent en wiskundedocenten zijn moeilijk te vinden. Bijna allemaal hebben ze een bevoegdheid gekregen van DUO; ze zouden zo voor de klas kunnen. Omdat deze Turkse wiskundedocenten een vergelijkbare achtergrond hebben, kunnen we ze allemaal hetzelfde programma aanbieden. Door de schaalgrootte is het financieel aantrekkelijker. We overleggen nu met Utrecht Leert of scholen ze een plek kunnen bieden. Verder denken we op verzoek van Haagse schoolbesturen over een passend traject voor een groep Haagse statushouders.

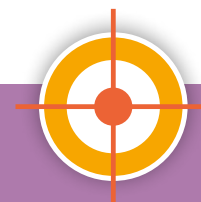
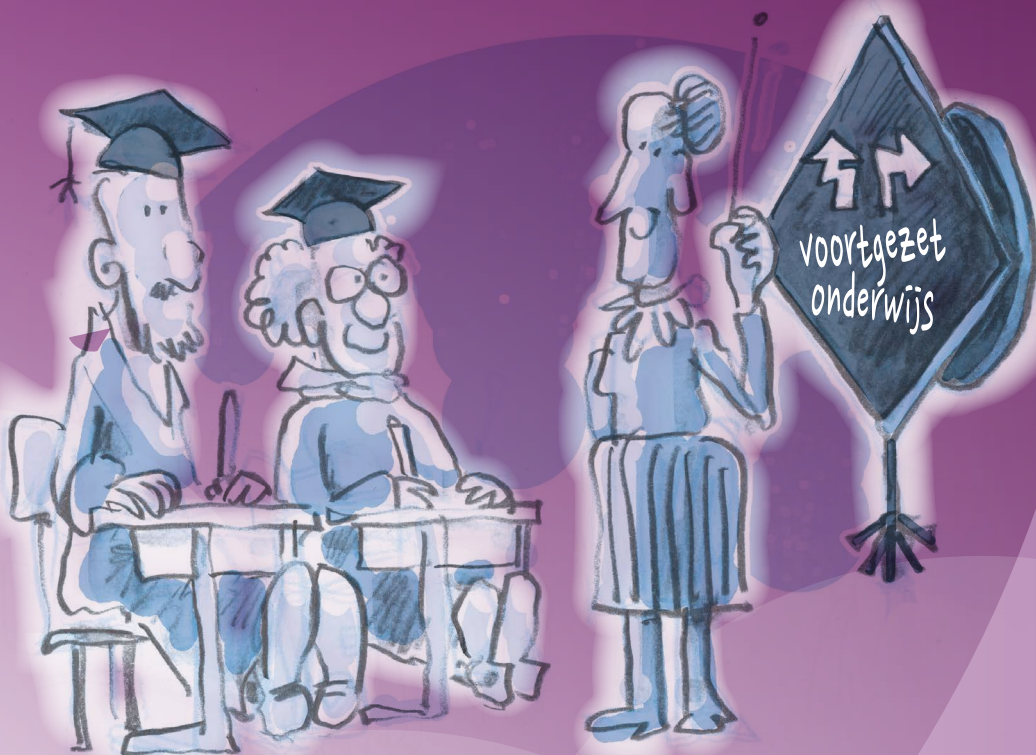
Er is nu landelijk meer aandacht voor deze groep. Hogeschool Utrecht en de Hogeschool van Amsterdam zijn er als eersten mee begonnen. Daarna sloot Windesheim in Almere zich aan en Hogeschool Rotterdam gaat beginnen. Met deze lerarenopleidingen hebben we drie keer per jaar overleg. We wisselen uit welke trajecten we hebben, wat we aanpassen en waarom. Zo leren we van elkaar.”

Deze projecten hebben cofinanciering ontvangen uit de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion en de Stimuleringsregeling oriëntatietrajecten zij-instromers (2018/2019).



Oriëntatietraject voor traineeship

Mensen met een academische opleiding en met interesse in het onderwijs
oriënteren zich op een overstap naar een baan als eerstegraads docent



DOEL

Geïnteresseerden in het onderwijs kennis laten maken met en adviseren over mogelijke routes naar het eerstegraads docentschap

Sanne van Kempen: “Toen we begonnen, waren er landelijk 20 tot 40 mensen per jaar die gebruikmaakten van een zij-instroomtraject voor eerstegraders. Ons traineeship is bedoeld voor academici met een baan die iets anders willen en die interesse hebben in het onderwijs, maar geen reguliere master willen doen. Die doelgroep wilden we bereiken.”

Deelnemende partijen

“Het traineeship is een vervolg op Eerst de klas, het programma van OCW om academici op te leiden tot eerstegraads docenten. Dat programma stopte in 2017. Voor de uitvoering van het oriëntatietraject zochten we partners in West-Nederland, een beetje in de buurt van elkaar. Het Joke Smitcollege, een vavo-school, en Wolfert Tweekalig, een brede vo-school, vonden het interessant om mee te doen. Met deze scholen en met de VU werkten we al aan de ontwikkeling van het traineeship. De scholen waren bereid te organiseren dat kandidaten konden meelopen en daarin maatwerk te bieden: iedereen die dat wilde, moest kunnen meelopen, waar en zo vaak als ze wilden. Werving van docenten was niet hun directe doel, ze wilden gewoon mensen de gelegenheid geven zich te oriënteren en zo verder te brengen in het onderwijs.”

Trainees in Onderwijs
Lerarenopleiding VU - Amsterdam
Wolfert Tweekalig - Rotterdam
Joke Smitcollege - Amsterdam

ACTIVITEITEN

• Oriëntatietraject op maat



“Met de Stimuleringsregeling oriëntatietrajecten zijn instromers van Voion wilden we meer mensen de gelegenheid geven zich te oriënteren en na te gaan: is het zij-instroomtraject eerstegrader iets voor mij en welke route kies ik? We voerden een uitgebreide online campagne om geïnteresseerden voor het traineeship te bereiken. Na een informatieavond selecteerden we kandidaten op hun motivatie voor onderwijs en meteen ook op toelaatbaarheid tot een universitaire lerarenopleiding in een van de tekortvakken Nederlands, Engels, Frans, Duits, klassieke talen, wiskunde, natuurkunde of scheikunde. Dat was een verschil met de procedure van andere zij-instroomtrajecten toen: er werd pas naar toelaatbaarheid gekeken, als de kandidaat een school had gevonden.

In het oriëntatietraject konden de kandidaten activiteiten naar keuze doen. Er waren bijeenkomsten waar ze onder meer huidige en oud-trainees konden spreken. Ze konden meelopen op één of beide scholen en konden dat op verschillende manieren doen: alleen kijken in lessen of ook zelf (een deel van een) les geven; bij één specifiek vak of bij verschillende vakken. Ook kregen de kandidaten de opdracht om een reflectie op onderwijs te schrijven. Aan het einde van het oriëntatietraject was voor de kandidaten duidelijk of ze via het traineeship het onderwijs in zouden gaan of dat het gewone zij-instroomtraject beter paste of dat ze toch niet het onderwijs in wilden.

Het traineeship zelf is een tweejarig traject dat de trainees als groep doorlopen. Ze zijn relatief jong - bij aanmelding zijn ze maximaal zeven jaar academisch afgestudeerd. Veel van hen hebben dubbele masters of een PhD, ze hebben buitenlandervaring of een eigen bedrijf. Eén dag in de week doen ze de lerarenopleiding om hun bevoegdheid te halen, één dag in de week komen ze bij elkaar om een extra programma te doen met modules over bijvoorbeeld leren onderzoeken, ontwerpen en leiding nemen om samen aan opdrachten te werken. Twee dagen in de week staan ze voor de klas. We zorgen voor een goede match tussen scholen en trainees op basis van profielen. Sommige scholen willen iemand die niet alleen aan de functie-eisen voldoet, maar ook iets toevoegt aan het team door bijvoorbeeld een kritische academische houding, ervaring met projectmanagement of innovatief denken.”



OPBRENGSTEN

- 49 aanmeldingen voor het oriëntatietraject
- Doorontwikkeling en borging van het oriëntatietraject binnen het landelijk onderwijsloket



“In het eerste jaar waren er 49 aanmeldingen voor het oriëntatietraject; 35 mensen doorliepen het hele traject en 29 kozen voor het onderwijs.

In 2019 waren er 1.000 geïnteresseerden en maar 150 aanmeldingen. Er is dus een hele grote groep mensen die iets wil in het onderwijs, maar zich niet meldt voor een traineeship. Toen dachten we: er zou een loket moeten zijn voor al die mensen die nog niet weten wat ze precies willen, maar wel meer willen weten over werken in het onderwijs. Ze moeten kunnen bellen voor advies, ze moeten kunnen meelopen, een route kunnen kiezen. Zo kwamen we op het idee van een landelijk onderwijsloket. Dat werkten we als stichting samen met de Vereniging Hogescholen en de Vereniging van Universiteiten uit.”

“We hebben meer zicht op wat mensen nodig hebben in de oriëntatiefase”

GROOTSTE SUCCES

- Verschillende oriëntatiemogelijkheden
- Overstappers als groep zichtbaar gemaakt
- Oriëntatie passend bij de doelgroep

“Het grootste succes vind ik dat we in het project verschillende oriëntatiemogelijkheden uitprobeerden die inmiddels in veelvoud herhaald zijn: informatie- en oriëntatiebijeenkomsten, meelopen op scholen - fysiek en ondertussen ook digitaal - en opdrachten maken. We hebben meer zicht op wat mensen nodig hebben in de oriëntatiefase. De evaluatiecijfers waren hoog, de feedback positief.

Met ons project hebben we die hele grote groep mensen een gezicht gegeven die weleens denkt over een overstap naar het onderwijs, maar niet weet wat het inhoudt, niet weet welke routes mogelijk zijn naar het docentschap en gebruik maakt van mogelijkheid binnen de universitaire lerarenopleidingen. Lerarenopleidingen en scholen zagen alleen de mensen die al een keuze hadden gemaakt; dat is een veel kleinere groep. Het onderwijsloket is er voor die overstappers.”



LEERPUNTEN

- Ieders expertise gebruiken



“Ik zou nu vast alles helemaal anders hebben gedaan, maar het was goed om gewoon te beginnen. De partners brachten hun eigen expertise in. De scholen zijn belangrijk voor kandidaten om mee te lopen en de lerarenopleiding van de VU is nodig voor informatie over de mogelijke routes naar het docentschap. Ieder voor zich had de stap niet gezet, maar samen lukte het wel.”



HOE IS HET NU?

- Verbeterd oriëntatietraject

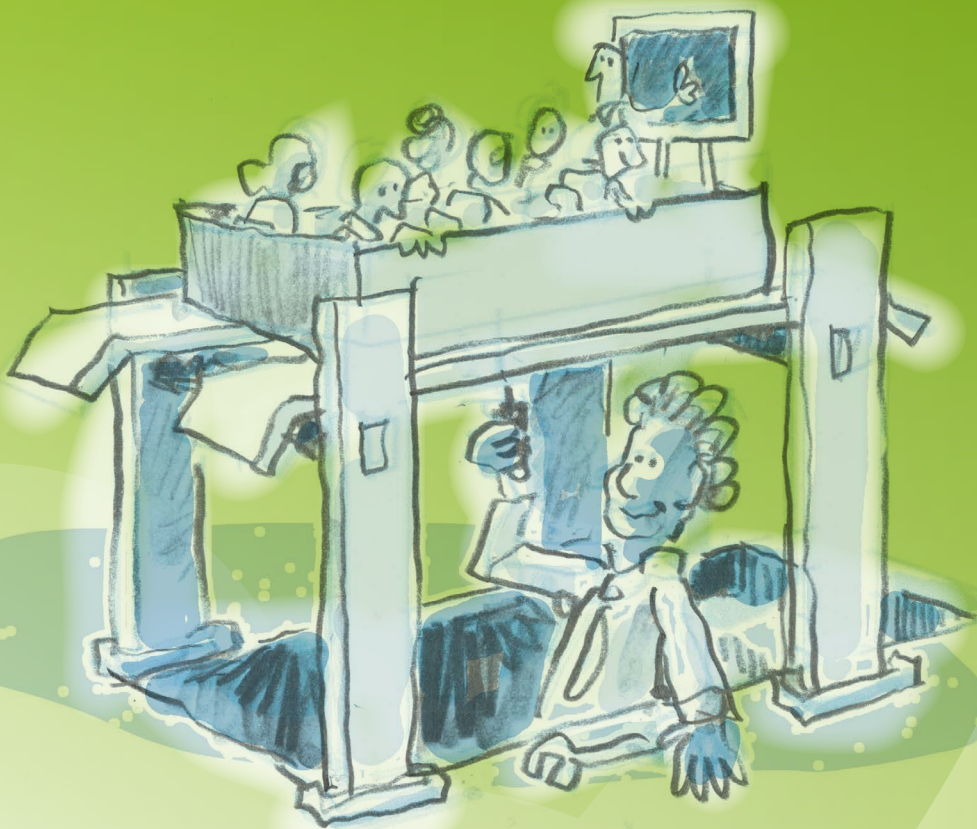
“Het oriëntatietraject wordt nog steeds aangeboden, voorafgaand aan het traineeship. Het is inmiddels ook weer verbeterd, we bieden nog meer maatwerk. Geïnteresseerden komen op een mailinglijst en krijgen tweewekelijks berichten. Die programmeren we op basis van het vak waarin ze willen lesgeven. Dan krijgen ze bijvoorbeeld informatie over een bijeenkomst of een ervaringsverhaal van een trainee in dat vak. We breiden de oriëntatiemogelijkheden steeds uit en kijken wat werkt. De kandidaten hebben de keuze of ze gebruikmaken van georganiseerde activiteiten of dat ze zelf iets organiseren. Ook bepalen ze zelf of ze één of meer keren meelopen op een school en of ze nul of zes of tien keer meedoen aan een inhouse-avond, een avond waarop ze het traineeship ervaren door projectjes uit te voeren met anderen. We doen er alles aan om mensen de juiste keuze te laten maken, ook als dat een ander traject is dan het traineeship.”



Dit project heeft cofinanciering ontvangen uit de de Stimuleringsregeling oriëntatietrajecten zij-instromers van Voion (2018/2019).

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).



Projectleider

Evelien Stoutjesdijk

lerarenopleider ICLON (Interfacultair centrum voor lerarenopleiding,
onderwijsontwikkeling en nascholing van de Universiteit Leiden)

Opscholing en doorstroming tweedegraads leraren tekortvakken

Tweedegraads docenten in tekortvakken die als eerstegraads docenten functioneren, krijgen de gelegenheid om in een verkort traject hun eerstegraads bevoegdheid te halen.



DOEL

Instrumenten ontwikkelen waardoor 40 tweedegraads docenten binnen twee jaar hun eerstegraads bevoegdheid kunnen halen.

Evelien Stoutjesdijk: “We hoorden van scholen over goede tweedegraads docenten die onbevoegd lesgeven in de bovenbouw van havo en vwo. Die zouden een eerstegraadsbevoegdheid moeten halen, maar vonden de bestaande opleidingstrajecten naar eerstegrader te lang. De Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion was een mooie aanleiding om dat probleem aan te pakken. Als ICLON namen we het initiatief om een intake- en assessmentprocedure te ontwikkelen gericht op deze groep en opleidingstrajecten op maat te maken. Een inventarisatie onder de scholen leverde op dat er een potentieel was van ongeveer 50 onderbevoegde docenten in het eerstegraadsgebied. We dachten dat 80% van die 50 de bevoegdheid binnen twee jaar zou kunnen halen; 40 mensen dus.”

Deelnemende partijen

“Bij dit project hebben we alle opleidingsscholen in Zuid-Holland betrokken waarvoor TU Delft en wij lerarenopleidingen verzorgen. Het zijn de scholen waar we altijd mee werken, onze stagiaires en vakcoaches in opleiding gaan ernaartoe. We benaderden alle schoolleiders met de vraag: zijn er bij jullie tweedegraads docenten die lesgeven in de bovenbouw van havo en vwo en die een eerstegraads bevoegdheid willen halen? Het ging om docenten in de tekortvakken Nederlands, Engels, Frans, Duits, klassieke talen, wiskunde, natuurkunde, scheikunde en informatica. We stelden als eis dat ze minimaal vijf jaar ervaring moesten hebben in de bovenbouw van havo/vwo en dat ze zelf meerdere examenklassen hadden gehad.”

Opleidingsschool - Rotterdam

Academische Opleidingsschool ROS - Rijnland

Opleidingsschool RPO - Rijnmond

Opleidingsschool - Den Haag

Opleidingsschool NOD - Haaglanden

Lerarenopleidingen van TU Delft en Universiteit Leiden



ACTIVITEITEN

- Ontwikkelen van een intake- en assessmentinstrument voor opscholing van tweedegraadsdocenten die (deels) in de bovenbouw werken
- Ontwikkelen van een maatwerktraject voor elke geschikte kandidaat

“We hadden wel assessments voor zij-instromers, maar dat is een andere groep. Voor deze groep ervaren docenten wilden we een aangepast assessmentinstrument. We vroegen TU Twente om te helpen; die heeft een groot assessmentcenter en heeft ervaring met de opscholing van tweede- naar eerstegraden. We gingen uit van de vernieuwde bekwaamheidseisen van 2017¹. TU Twente had de assessments nog niet aangepast aan de nieuwe eisen. Die ontwikkeling deden we dus echt samen. Er zit een spanningsveld tussen het beeld van een eerstegrader en de wettelijke bekwaamheidseisen. In de bekwaamheidseisen staat niet dat een eerstegraads docent academisch geschoold moet zijn, maar als universiteit geven we wel een academisch behaalde bevoegdheid. Academisch denk- en werkniveau hoort daarbij. Daar wilden we op selecteren.”



¹ Volgens de nieuwe eisen moet een leraar vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch bekwaam zijn. Ook worden vaardigheden verwacht als reflecteren en onderzoeken en organisatorische en samenwerkingsvaardigheden. Leraren in het voortgezet hoger onderwijs (de officiële term voor eerstegraadsdocenten) moeten de wetenschappelijke achtergronden van hun vak kennen en weten welke wetenschappelijke kennis en onderzoeksmethoden ze in hun onderwijs kunnen gebruiken.

OPBRENGSTEN

- Negen docenten in een verkort eerstegraadstraject
- Intake- en assessmentprocedure gericht op zittende docenten
- Docenten opgeleid tot assessor

“Het potentieel van 50 docenten was er, maar ze deden niet allemaal mee. Van de docenten die door schoolleiders waren aangemeld en aanbevolen, vroegen er 45 informatie bij ons op. Maar voor een aantal kwam een opleiding op dat moment in hun leven niet uit. Zestien docenten meldden zich aan, tien van hen doorliepen het hele intake- en assessmenttraject en negen startten met een verkort traject. Die trajecten varieerden van 3 ec tot 50 ec². Drie van de negen haalden binnen twee jaar hun eerstegraadsbevoegdheid en de andere zes zijn bijna zover.

Er was nog geen intake- en assessmentprocedure voor ervaren docenten. De procedure voor zij-instromers is daarvoor niet te gebruiken, want die is wezenlijk anders. Zittende docenten hebben al veel pedagogische en didactische ervaring. Zij moeten vooral vakinhoudelijk op academisch niveau worden geschoold om boven de stof te staan. Ook moeten ze inzicht hebben in de academische wereld om vwo-leerlingen te kunnen voorbereiden op een universitaire opleiding.

Er zijn veel docenten tot assessor opgeleid. Als projectleider en als gecertificeerd assessor kreeg ik ook een training tot assessor voor deze specifieke doelgroep en procedure. Ik deed de assessments van alle kandidaten steeds samen met een zogeheten veldassessor. Een veldassessor is een eerstegraads docent van het vak waarvoor de zij-instromer de eerstegraads bevoegdheid wil halen.”

² Een ec staat voor 28 uur studiebelasting voor een gemiddelde student

GROOTSTE SUCCES

- In kaart gebracht voor welke doelgroep dit traject geschikt is
- Intake- en assessmentprocedure voor zittende docenten

“In dit project was de vraag: wanneer mag je iemand toelaten tot de eerstegraads opleiding? We zochten de grens op van wat mag volgens de nieuwe bekwaamheidseisen. In het begin waren we wat onbevangen en dachten we bij een kandidaat: die heeft misschien niet het vereiste aantal jaren ervaring, maar is toch wel erg goed. Later hebben we de eisen aangescherpt. We kwamen erachter dat het opscholingstraject vooral geschikt is voor tweedegraads docenten die al wel aan de universiteit hadden gestudeerd, maar om een of andere reden geen master hadden gehaald. Dat is geen grote groep, maar met de intake- en assessmentprocedure kunnen we wel de juiste tweedegraads docenten selecteren.”



“We wilden een aangepast assessmentinstrument voor ervaren docenten”



LEERPUNTEN

- De doelgroep beter omschrijven en gerichte voorlichting geven

“Wat we geleerd hebben, is: het kan een goed traject zijn, maar het moet echt bij de persoon passen. Daarnaast is de levensfase waar de kandidaat in zit ook een bepalende succesfactor. De docenten die aan dit traject beginnen, hebben al veel pedagogische en didactische ervaring. Het verkorte opleidingstraject moet er met name op gericht zijn dat ze vakinhoudelijk op academisch niveau komen. Maar mentaal is werken en studeren zwaar: het is een eenzaam traject, je doet het in je eentje met een beetje begeleiding. Daartegenover staat dat de opgedane kennis direct in de dagelijkse werkpraktijk kan worden toegepast. Ook vraagt het veel op intellectueel niveau: je moet weten wat er op de universiteit gebeurt, je moet wetenschappelijke publicaties op je vakgebied bijhouden. Voor iemand met havo die elektrotechniek is gaan doen en daarna een hbo-lerarenopleiding natuurkunde, is zo'n traject mogelijk te zwaar. Een reguliere opleiding van drie jaar in een groep kan voor sommige mensen beter zijn. We bereiden geïnteresseerden nu vanaf het eerste voorlichtingsmoment beter voor op wat ze te wachten staat.”



HOE IS HET NU?

- Route Passend bevoegdheid als regulier aanbod
- Instrumentarium voor zij-instromers aangepast

“We zien de opscholing van tweede- naar eerstegraden niet meer als project. In het project ging het om ontwikkeling van instrumenten; daar gebruikten we de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs voor. Die instrumenten zijn er nu. De intake- en assessmentprocedure en het ontwikkelen van een maatwerktraject voor tweedegraads docenten met ervaring in de bovenbouw vormen nu een vast onderdeel van ons aanbod: de route Passend bevoegd. We adverteren er niet mee, we zijn voorzichtiger geworden. Voorlichting, intake en assessment hebben we aangepast en de eisen aan kandidaten hebben we aangescherpt. De aangesloten scholen melden nog steeds tweedegraads docenten aan voor een verkort traject eerstegraden docent. Dat kan op elk moment van het jaar zijn. Het gaat altijd om individuele docenten die de intake- en assessmentprocedure doorlopen en voor wie bij gebleken geschiktheid een maatwerktraject wordt ontwikkeld. Die trajecten kopen we in. Dat kunnen vakken zijn bij onze eigen universiteit, bij andere universiteiten of we maken zelf aangepaste opdrachten. Zo loopt iemand voor bovenbouwdidactiek met de reguliere masterstudenten mee, maar doet hij een aangepaste onderzoeksopdracht.

Informatie over het project en de ontwikkelde instrumenten deelden we gedurende het traject met andere instellingen via expertmeetings van [DNA van de leraar](#) en via Voion. Wie belangstelling heeft, kan de instrumenten opvragen. Dat is een paar keer gebeurd en kan nog steeds. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met Evelien Stoutjesdijk.

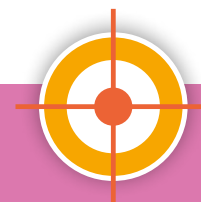
Voor de reguliere zij-instroom hadden we de intake- en assessmentprocedure nog niet aangepast aan de nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen. Wat we voor de tweedegraads docenten hadden ontwikkeld aan instrumentarium, gebruikten we om de zij-instroomprocedure te vernieuwen. We delen die instrumenten via de landelijke werkgroep van de Vereniging van Universiteiten (VSNU) en werken mee aan landelijke afstemming van assessments.”



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

Krachtige starters

Starters in het onderwijs - leraren in opleiding en startende docenten - krijgen in het eerste jaar begeleiding die vooral gericht is op persoonsvorming



DOEL

Terugdringen van de uitval van studenten en startende docenten in de eerste jaren met 50%

Jan Klein: "We hoorden in evaluatiegesprekken met starters dat er veel op ze afkomt: ze zijn ineens helemaal verantwoordelijk voor een klas - voor meer klassen tegelijk zelfs. Ook moeten ze veel meer lessen voorbereiden dan tijdens de opleiding, terwijl ze er minder tijd voor hebben. En hoe goed ze als studenten ook begeleid zijn, ze moeten in een bestaande schoolgemeenschap socialiseren. De praktijkshock was groot en sommigen gingen daardoor twijfelen of ze wel docent wilden zijn. Die dreigende uitval wilden we aanpakken. Ons doel hebben we niet in precieze cijfers uitgedrukt, het aantal LIO'ers en starters op onze twee scholen is te klein om iets te zeggen over de hele populatie."

Deelnemende partijen

"Het Nuborgh College en het Greijdanus College vormen samen met Windesheim een opleidingsschool. Als bestuurders van die scholen signaleerden we het probleem van uitval van starters en dat konden we als opleidingsschool aanpakken. De schoolopleiders waren meteen enthousiast, dus borging binnen de scholen was niet moeilijk. Het grote voordeel om het in deze samenstelling aan te pakken was dat we een doorlopende leerlijn zouden krijgen. Het is een driejarig traject dat begint met leraren in opleiding (LIO'ers) in het laatste jaar van hun opleiding. Vaak worden die daarna bij ons startende docenten en krijgen dan nog twee jaar begeleiding."

Nuborgh College - Elburg
Greijdanus College - Zwolle, Hardenberg, Meppel en Enschede
Lerarenopleiding van Hogeschool Windesheim

ACTIVITEITEN

- Toevoegen van psychologische component aan het eerste jaar van een driejarig begeleidingsprogramma

“We hadden al een inductieprogramma, met veel aandacht voor het gedrag in de klas, met video-interactie en met begeleiding vanuit de sectie over onderwerpen als: hoe bereid je lessen voor, hoe maak je een proefwerk en hoe kijk je het na? Door de Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion konden we aan het programma een psychologische component toevoegen: hoe ga je als starter om met alles wat op je afkomt? Daarvoor organiseerden we intervisiebijeenkomsten in groepen van zeven à acht starters. Als er op een vestiging te weinig starters waren, werden ze met anderen ingedeeld. De schoolleiders keken naar de beste combinaties.

Een vast onderdeel van de intervisiebijeenkomsten was een ACT-training: Acceptance and Commitment Therapy. De starters komen binnen met bepaalde opvattingen over onderwijs en over het leven en leerden in de training vanuit meerdere perspectieven te kijken. ‘Acceptance’ is dat je flexibel omgaat met je opvattingen en ontdekt wat je belangrijk vindt. Als je blijft investeren in wat je belangrijk vindt, is dat ‘Commitment’.

De training werd door een extern bureau gegeven. De starters waren enthousiast over de inhoud, merkten de schoolleiders die ook bij de training waren. In het traject boden we ook individuele gesprekken met een psycholoog aan, met het idee: het is goed om met een deskundige over jezelf te praten.”



OPBRENGSTEN

- Geen uitvallers
- Blijvende aandacht voor persoonlijke ontwikkeling van starters

“In 2018-2019 startten we met 20 LIO'ers. Tot nu toe zijn er geen uitvallers uit deze groep. Wel zijn een paar mensen naar een andere school overgestapt, maar niemand is uit het onderwijs gegaan.

We hebben geen precies inzicht in de vraag in hoeverre we de uitval van starters hebben teruggedrongen door ons programma, maar ik vind dat we in de bedoeling van het project zeker geslaagd zijn: er is aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van starters en daardoor staan ze met meer zelfvertrouwen voor de klas. Die aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is nu een vast onderdeel van het inductieprogramma.”



GROOTSTE SUCCES

- Aandacht voor persoonsvorming
- Deskundiger schoolleiders

“Het grootste succes vind ik de aandacht voor persoonsvorming. Persoonlijke ontwikkeling is de noodzakelijke voorwaarde voor professionele ontwikkeling. Wil je goed voor de klas staan en wil je leerlingen iets meegeven op het gebied van socialisatie en persoonlijke ontwikkeling, dan moet je zelf weten wie je bent, wat je kunt en wat je doet. Dan moet je ook weten wat het is om een persoon te zijn in een team, in een samenwerkende organisatie. Als je weet wie je bent als mens, sta je transparanter, opener en met meer zelfvertrouwen voor de klas. Ook in het team heb je dan meer zelfvertrouwen, waardoor je kunt bijdragen aan de schoolontwikkeling.

Voorheen was die aandacht voor persoonlijke ontwikkeling impliciet, nu is die expliciet en worden er doelstellingen voor geschreven.

Niet alleen de starters waren enthousiast over de ACT-training, ook de schoolleiders. Zij volgden de training om zelf ACT-trainer te kunnen worden. Andere docenten die ook te maken hebben met LIO's en starters, hoorden de enthousiaste verhalen en wilden die training ook volgen. Uiteindelijk deden twaalf docenten mee. Door de ACT-training hebben de schoolleiders meer gereedschappen gekregen en zijn ze deskundiger geworden.”



“Er is blijvende aandacht bij schoolopleiders voor persoonlijke ontwikkeling van starters”

LEERPUNTEN

- Niet te veel bijeenkomsten per jaar plannen
- Geen structureel aanbod doen van een psycholoog voor individuele begeleiding

“We hadden in het eerste jaar zes bijeenkomsten gepland voor de LIO's en starters. Dat bleek te veel. De starters voelden zich in het begin overbelast door de vele momenten van begeleiding en de vele sectievergaderingen en andere overleggen naast het eigenlijke lesgeven. De intervisiebijeenkomsten waren door die hoeveelheid aan overleggen ook niet goed in te plannen. Soms waren een vergadering en een intervisiebijeenkomst op hetzelfde moment gepland of was er een roosterwijziging waardoor iemand de bijeenkomst niet kon bijwonen. Uiteindelijk werden het drie bijeenkomsten.

Bovendien was de doelstelling van de bijeenkomsten niet duidelijk genoeg. We zeggen nu duidelijker waarom we die intervisiegesprekken belangrijk vinden.

In het begin werd wel gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een gesprek te hebben met een psycholoog, maar dat werd als een te zwaar middel werd ervaren. We hebben toen de psychologische component pragmatisch ingebed in de intervisiebijeenkomsten. Individuele gesprekken hebben studenten en starters met de schoolopleiders.”



HOE IS HET NU?

- Route Passend bevoegdheid als regulier aanbod
- Instrumentarium voor zij-instromers aangepast

“Het programma is voortgezet en maakt nu bij het Nuborgh College en het Greijdanus College standaard deel uit van de driejarige begeleiding van starters. We hebben aangeboden om onze kennis over het programma Krachtige starters te delen binnen de RAP-regio, maar door de coronapandemie is dat er nog niet van gekomen.

We zijn nu in het derde jaar. Elk nieuw jaar is er een nieuwe groep LIO'ers. Over die drie jaar verdeeld zijn er nu ongeveer 20 LIO'ers en 20 à 25 starters. In het tweede jaar zijn de LIO'ers startende docenten geworden. Elk jaar wordt de begeleiding afgebouwd en zijn er minder bijeenkomsten. Als er LIO'ers van andere opleidingen bij ons komen en docenten van andere scholen, krijgen ze een versneld ACT-traject en doen dan mee aan de intervisie.

Er is nu blijvende aandacht bij schoolopleiders voor persoonlijke ontwikkeling van starters en het programma is inmiddels een vanzelfsprekendheid geworden.”



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

Regionaal mobiliteitscentrum Twente-Achterhoek

Zelfstandige vo-scholen werken samen om oplossingen te vinden voor zowel lerarentekorten als voor het krimpende aantal leerlingen



DOEL

Samenwerken om gezamenlijk (dreigende) lerarentekorten en -overschotten en andere arbeidsmarktvraagstukken aan te pakken.

Meta Schoenmaker: "Veel scholen voelen het lerarentekort nog niet zo. Ze bekijken per schooljaar welke vacatures er zijn. Die krijgen ze soms met moeite vervuld, maar het lukt wel. Door krimpende leerlingenaantallen dreigt in onze regio bovendien een teveel aan docenten. Dan is bewustwording van een tekort ingewikkeld. Maar het is logisch dat het vertrek van een docent wiskunde niet op te vangen is door bijvoorbeeld een bovenformatieve docent lichamelijke opvoeding. Met meer scholen samen kun je het vertrek van docenten in tekortvakken beter opvangen. Het hoofddoel van ons project was verder vooruitkijken en de arbeidsmarkt beïnvloeden. We wilden samen docenten in tekortvakken werven, personeelsissues delen, vakken combineren, vakgroepen versterken en medewerkers op andere scholen inzetten."

Deelnemende partijen

"De bestuurder van Het Assink lyceum vond in het Staring College en De Waerdenborch scholen die net als hij ook verder vooruit wilden kijken. We zochten er nog andere scholen bij. We kozen voor samenwerking met zelfstandige scholen, omdat er signalen waren dat scholen van de twee grote scholengroepen in de regio niet wilden meedoen. Zij zijn beter in staat deze kwesties binnen hun grotere bestuur aan te pakken. Een school van een scholengroep die eerst was aangesloten, trok zich toch terug. Die school dacht dat het lastig zou worden om zich te committeren aan afspraken over de inzet van personeel binnen een andere groep dan de eigen scholengroep. Met de stimuleringsregeling van Voion wilden we een samenwerkingsvorm ontwikkelen om de problemen het hoofd te bieden. We organiseerden een bijeenkomst voor alle eenpitters in de regio en vroegen wie mee wilde doen. Zo sloten Het Erasmus, het Stedelijk Lyceum en OSG Hengelo zich aan."

Het Assink lyceum - Eibergen, Haaksbergen en Neede • Het Erasmus - Almelo • Stedelijk Lyceum - Enschede • OSG Hengelo - Hengelo • Staring College - Lochem en Borculo • OSG De Waerdenborch - Holten en Goor



ACTIVITEITEN

- Een externe projectleider aanstellen om de zes scholen te verenigen
- Vacaturebank opzetten
- Formatieplanningen afstemmen

“De Stimuleringsregeling regionale aanpak lerarentekort voortgezet onderwijs van Voion werkte als een stok achter de deur om ons als zes scholen te verenigen. Het was heel fijn dat we een externe projectleider konden aanstellen. Die zorgde voor continuïteit, bewaakte de voortgang en hield in de gaten houden of elk van de deelnemende scholen genoeg aandacht had voor het project.

We wilden de vacatures van ons als samenwerkende scholen dichterbij de medewerkers brengen. Voor alle scholen gold dat de tekst en vormgeving van vacatures wel aantrekkelijker mocht worden en de procedure eigentijds. Sollicitanten registreren, uitnodigen, afwijzen of in portefeuille houden gebeurde nog handmatig. Dat wilden we digitaliseren en daarmee tijd creëren. Samen met enkele ICT'ers en P&O'ers van de scholen stelden we een programma van eisen op voor een gezamenlijke vacaturebank, die ook open zou staan voor externe geïnteresseerden.

Het uitgangspunt was vrijwillige mobiliteit. Gedwongen mobiliteit is voor iedereen slecht. Het versterkt het idee: als je een probleem hebt met medewerkers - of dat nou is door bovenformativiteit of re-integratie of disfunctioneren - dan schuif je het naar een andere school. Voorrang afdwingen voor medewerkers met een vlekje doet ook geen recht aan hen. We hebben voldoende voorbeelden dat een docent niet goed functioneert op de ene school, maar juist heel goed op een andere.

Onze scholen gingen verschillend met de formatieplanning om. Sommige hadden hun vacatures voor het nieuwe seizoen al zeven maanden van tevoren duidelijk. We spraken af dat we allemaal onze vacatures in april zouden stellen. We verkenden hoe we formatieplanningen zoveel mogelijk op elkaar konden afstemmen en beschreven leidende principes daarbij. We wisselden personeelsplanningsissues uit en zochten oplossingen, we wilden elkaar verder helpen. Docenten die na een tijdelijk contract niet meer konden blijven op een school, gaven we gelegenheid om met voorrang te solliciteren op een van de andere vijf scholen. Tien tijdelijke docenten vonden op die manier een plek op een van de andere scholen. In dat eerste jaar schuurde het soms wel wat we beoogden en hoe het in de praktijk uitwerkte. Zo was er een afdelingsleider die een klein jaar vrij zou nemen. Op een andere school was een docent die ervaring had met taken als afdelingsleider en hem kon vervangen. Maar de afdelingsleider en de directeur van die docent waren er niet blij mee, want de stoel van die docent moest wel warm worden gehouden. Het gaf gedoe, maar het gaf ook gelegenheid om uit te leggen: waarom vinden we dit belangrijk, waarom hebben we het zo afgesproken? Het was een jaar van elkaars nieren proeven, elkaar leren kennen.”



OPBRENGSTEN

- Een eigen vacaturebank

“De vacaturebank was er na een jaar. Er is geen centrale beheerder nodig. Iedere school kan haar eigen vacatures plaatsen, ook interne vacatures. Sollicitanten kun je gemakkelijk digitaal uitnodigen, afwijzen of in portefeuille houden. In de loop van het eerste jaar zetten we een communicatiecampagne om meer bekendheid te geven aan de vacaturebank. We gaven haar de naam **VOTA**. Dat is de afkorting van ‘voortgezet onderwijs Twente-Achterhoek’, maar ‘vota’ is ook Latijn voor ‘wensen’, in dit geval loopbaanwensen. Via de landelijke vacaturebank Meesterbaan is VOTA ook aan te klikken.”

GROOTSTE SUCCES

- Bewustwording en commitment

“De grootste opbrengst van het project is dat bestuurders van de zes scholen zich bewust zijn geworden van de te verwachten lerarentekorten en zich hebben gecommitteerd aan samenwerken. Ze realiseren zich: we kunnen het niet alleen. De samenwerking van deze zes scholen is steeds beter geworden.”





LEERPUNTEN

- **Relaties onderhouden met andere scholen in de regio**

“Achteraf gezien was het mooi geweest als we van het begin af aan een binnen- en een buitenkring hadden gevormd: onze zes scholen als binnenkring en een buitenkring van de andere scholen. Het is beter om van het begin af aan een actieve relatie te onderhouden met die andere scholen, ze meer op de hoogte houden van wat we aan het doen zijn en ze vragen om hun goede ideeën over bepaalde issues. Dan is er een basis voor eventuele latere samenwerking in een andere vorm. Er is wel een klein groepje van belangstellende scholen om onze zes scholen heen. Die worden uitgenodigd voor bepaalde bijeenkomsten, bijvoorbeeld over vitaliteit, over coachingstrajecten en over thuiswerken in coronatijd. Deze samenwerking is vooral ontstaan vanwege de gezamenlijke inhoud van het P&O-werk.”



HOE IS HET NU?

- **Vacaturebank doorontwikkeld**
- **Gezamenlijke strategische personeelsplanning (SPP)**
- **Gezamenlijk RAL- en RAP-subsidie aangevraagd**

“De vacaturebank is in het tweede jaar doorontwikkeld. Een nieuwe functionaliteit is het e-portfolio: sollicitanten van binnen en buiten de eigen scholen kunnen daar hun loopbaangegevens uploaden en bijhouden. Het stimuleert ze om actief te blijven kijken, bewust bezig te zijn met loopbaan en keuzes te maken.

Komend jaar maken we meer werk van SPP met onze zes scholen gezamenlijk. Als we op grond daarvan vacatures zien aankomen, kunnen we vooraf kiezen voor een zij-instromer voor een bepaald vak. Dan kunnen we ook gezamenlijk besluiten dat we rouleren: dit jaar een zij-instromer op deze school in dat vak, volgend jaar op een andere school in een ander vak. We werken al wel samen met één lerarenopleiding, maar dat is nu nog niet concreet genoeg voor zij-instroomtrajecten.

Met onze zes scholen hebben we RAL- en RAP-subsidie aangevraagd. Een deel daarvan is voor voortzetting van de algemene ondersteuning van het mobiliteitscentrum door de externe projectleider, voor de vacaturebank en de formatieplanning. Een ander deel is voor nieuwe doelen als loopbaanontwikkeling, vitaliteit, zij-instroom, inductieprogramma en personeelspool.”

VERDER LEZEN

Lees het [praktijkverhaal over het Mobiliteitscentrum Twente-Achterhoek: Samen staan we sterk](#) (april 2019)
Lees het [praktijkverhaal uit het Katern Regionale samenwerking voor bestuurders in het vo: Een gezamenlijke aanpak lerarentekort in de regio Twente-Achterhoek](#)



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

Bovenschoolse leerateliers

Schoolbestuurders, docenten, stagiaires en studenten lerarenopleiding van verschillende scholen in Friesland leren in bovenschoolse leerateliers met en van elkaars onderwijsvernieuwingen



DOEL

Docenten, vooral startende docenten, de mogelijkheid geven om verder te kijken dan hun eigen school en hun beroepscompetenties te ontwikkelen door kennis te delen met collega's van andere scholen in de regio

Marcella Veenstra-van Gijssel: "Veel scholen in de regio zijn met onderwijsvernieuwing bezig, maar wisten dat niet van elkaar. We wilden daarover van en met elkaar leren. Ook wilden we startende docenten aanmoedigen om eens om zich heen te kijken en de vele mogelijkheden in het onderwijs te ontdekken. Ze draaien meestal snel mee in de routine van hun school en maken zich de cultuur van de school snel eigen. Maar ze weten niet wat er verder allemaal in het onderwijs te koop is. In de bovenschoolse leerateliers komen ze erachter dat er scholen zijn met een andere werkwijze en dat ze daar misschien beter passen. De scholen kunnen zich laten zien en de docenten kunnen ergens anders kijken. Het zou een bredere blik opleveren."

Deelnemende partijen

"De bestuurders van de zeven scholen namen het initiatief tot samenwerking, omdat ze gezamenlijk meer aan professionalisering wilden doen. Ze vroegen de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen om hen te ondersteunen bij die professionalisering."

CSG Liudger - Drachten, Burgum en Waskemeer

CSG Bogerman - Sneek, Balk en Koudum

CSG Comenius - Leeuwarden

Bornego College - Heerenveen en Joure

CSG A.M. van Schurman - Franeker

OSG Sevenwolden - Heerenveen

Stichting Samenwerking Voortgezet Onderwijs in de regio Steenwijk,

Weststellingwerf en Westerveld

NHL Stenden - Leeuwarden

Rijksuniversiteit Groningen - Groningen

ACTIVITEITEN

- Bovenschoolse leerateliers
- Workshop startende docenten

“De belangrijkste activiteiten in het project waren de bovenschoolse leerateliers, bijeenkomsten waarin zittende en startende docenten, schoolbestuurders en studenten en stagiaires van en met elkaar leerden. We hadden in schooljaar 2018-2019 vijf van zulke leerateliers, steeds op een andere school. De inhoud werd verzorgd door docenten. Ik benaderde scholen met de vraag: op welke vernieuwingen zijn jullie trots, wat zijn jullie parels? Docenten en school(op)leiders presenteerden dan hun parels. Het ging bijvoorbeeld over digitale didactiek: wat is er allemaal op dat gebied en hoe gebruik je het? Of roosters maken met meer keuzevrijheid, of projectgestuurd lesgeven. NHL Stenden en de RUG hadden hierin een ondersteunende en faciliterende rol. Er werden koppels gemaakt van startende en ervaren docenten van verschillende scholen om met en van elkaar te leren. Zo ontstond er veiligheid bij zowel de startende alsook de ervaren docent om kwetsbaar en leerbaar zich te kunnen opstellen. De docenten kregen zo meer inzicht in wat gebeurt er op andere scholen in de regio.

Voor starters werd in het voorjaar van 2019 een workshop gehouden: ‘Hoe overleef ik mijn eerste jaar?’. In drie dagdelen wisselden ze ervaringen uit over vragen als: hoe maak je plannings, hoe ga je om met vergaderingen, wat doe je wel en wat niet?”



OPBRENGSTEN

- Behoud startende docenten
- Onderzoek naar de haalbaarheid van een mobiliteitscentrum
- Meer begrip voor elkaar bij de verschillende geledingen
- Docenten zien andere scholen als een optie voor een toekomstige werkplek
- Intentieverklaring deelname opleidingsschool

“In het projectjaar zijn de startende docenten allemaal gebleven. Twee van hen hebben gesolliciteerd op een functie in een andere school binnen de regio.

Ook is in het projectjaar een stap gezet naar een gezamenlijk mobiliteitscentrum. Bestuurders van de Fricolore-scholen, de groep van christelijke scholen in Friesland, en hun collega's van Pompeblêd, de groep openbare scholen, hadden verkennende gesprekken over een gezamenlijk mobiliteitscentrum. Daarmee kunnen ze met name starters een beter perspectief bieden dan de gebruikelijke twee aanstellingen van een jaar. De oprichting van een mobiliteitscentrum is opgenomen in de RAL- en RAP-aanvraag en wordt in het voorjaar 2021 gerealiseerd.

Door deze samenwerking is er ook een bijna volledig dekkend netwerk in de provincie Friesland. En is er bij een aanstelling meteen de verbinding met de opleidingsschool FROSK.

Dat er zoveel verschillende groepen in de leerateliers zaten, leverde mooie gesprekken op. Ze hebben allemaal hun eigen kijk op onderwijs en hun eigen ervaringen. Bestuurders hoorden wat starters leuk vinden en waar ze tegen aanlopen. Andersom kregen docenten meer begrip voor bestuurders en voor hun beslissingen.



De intentie om deel te nemen aan de opleidingsschool was er vanaf het begin en is eind 2018 ook officieel in een verklaring gezet. Twee van de scholen die aan het project meededen, zitten nu in de opleidingsschool.”

GROOTSTE SUCCES

- Meer aandacht voor startende docenten
- Meer samenwerking en uitwisseling

“Door de leerateliers voelden bestuurders en zittende docenten de noodzaak om aandacht te besteden aan starters. Dat hielp om te zorgen dat er meer begeleiding komt van starters en dat een eventuele overgang naar een andere school naadlozer verloopt. Zo krijgen ze een zachtere landing en blijven ze langer behouden voor het onderwijs.

In Friesland was de samenwerking tussen vo-scholen nogal minimaal. Door het project is er meer samenwerking gekomen, ook tussen de christelijke en openbare scholen. Die bredere samenwerking is een goed resultaat, dat is de meerwaarde. Ik zie nu hoeveel verder we zijn. Dit project was een aanzet, het was een mooi zaadje dat is uitgegroeid tot een plant. De visie van een schoolleider en een bestuurder is vanuit een kleine samenwerking doorgesloot naar een provinciebrede samenwerking “



“Bestuurders en zittende docenten voelden de noodzaak om aandacht te besteden aan starters”



LEERPUNTEN

- Zorgen voor een warmer welkom voor startende docenten
- Begin vanuit een visie in een kleine groep en laat het organisch verder groeien

“Startende docenten waren in de leerateliers vooral aan het consumeren en brachten zelf niet zo veel in. We leren ervan dat we met name studenten in het laatste jaar van de opleiding moeten laten vertellen over hun ervaringen. Sommigen hebben het gevoel dat ze voor de leeuwen gegooid zijn. We moeten er meer rekening mee houden dat het voor studenten moeilijk is om alle ballen in de lucht te houden en dat ze het lastig vinden om voor een groep hun verhaal te doen. Ze hebben een groter podium nodig; dan kunnen we ze een luisterend oor kunnen bieden en zorgen dat ze een nog warmer welkom krijgen. Ook kunnen we ze vragen om te laten zien wat ze meenemen vanuit de opleiding. Ze leren daar meer dan wij als docenten weten. We zagen over het hoofd met hoeveel bagage ze binnenkomen. De pluspunten van een startende docent kunnen we beter gebruiken.”



HOE IS HET NU?

- Bovenschoolse leerateliers en startersworkshop voortgezet
- Standaard voor inductiefase
- Aanpak lerarentekort in RAL en RAP

“Er zijn nog steeds bovenschoolse leerateliers. De Fricolore Akademy wilde de startersworkshop opnemen in haar professionaliseringsaanbod en die is opgenomen in de RAL-aanvraag. De workshop is dus voortgezet.

Op de verschillende scholen worden nieuwe docenten op verschillende manieren begeleid. We willen toe naar een standaard voor alle scholen voor invulling van de inductiefase. Die inductiefase duurt drie jaar. In het eerste jaar krijgen startende docenten elke week begeleiding, ze zitten in een intervisiegroep en ze krijgen lesbezoek. Elk jaar wordt die begeleiding wat minder. Vanuit de RAP is verbinding gezocht met de opleidingsschool om tot zo'n standaard te komen. De afgelopen maanden hadden we bijeenkomsten met schoolopleiders om te ontdekken wat goed gaat, wat beter moet en waar de opleidingsschool en de RAP van toegevoegde waarde kunnen zijn.

In ons project was de aanpak van het lerarentekort geen expliciet doel. Maar wat we toen hebben opgezet voor startende docenten, is daarna in de RAL- en RAP-aanvragen opgenomen. Behoud van startende docenten heeft nu wel tot doel om het lerarentekort te verminderen.”

VERDER LEZEN

Artikel [Schoolbesturen in Friesland en Overijssel organiseren bovenschoolse leerateliers](#), maart 2019

Factsheet [Bovenschoolse leerateliers](#), juni 2019

Artikel [Betere begeleiding voor startende docenten](#), april 2021



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



DE OPBRENGSTEN VAN DE SRAL- EN SROZ-PROJECTEN

In de elf verschillende projecten zijn overeenkomstige ervaringen op drie gebieden: werven en nieuwe instroom, oriëntatietrajecten zij-instroom, en behoud en doorstroom.

Werven en nieuwe instroom

Werven via eigen netwerken

Mensen uit een andere sector dan onderwijs interesseren voor het docentschap gaat het beste via de eigen netwerken. Scholen die nog geen netwerkcontacten hebben met het bedrijfsleven, kunnen een praktische ingang kiezen om bedrijven te benaderen door te vragen of docenten een keer mogen meelopen zodat ze hun onderwijs beter af kunnen stemmen op functies in zulke bedrijven. Andere ingangen zijn dat leerlingen vo in bedrijven (snuffel)stages lopen en dat studenten van lerarenopleidingen als ambassadeur in bedrijven vertellen hoe mooi het is om docent te zijn.

Goede begeleiding nodig

Gerichte en vaak intensieve begeleiding is nodig van zij-instromers uit nieuwe doelgroepen in (al dan niet verkorte) lerarenopleidingen, bijvoorbeeld van studenten die aan een lerarenopleiding beginnen in een tekortvak en door de tekorten vrijwel meteen fulltime als docent werken; van statushouders en wereldburgers die het moeilijk hebben door persoonlijke omstandigheden en psychische problematiek.

Maatwerktrajecten

Zorg ervoor dat mensen uit een niet-onderwijssector die de overstap naar het onderwijs (willen) maken niet ontmoedigd worden door een lang opleidingstraject. Een opleidingstraject waarin eerdere werkervaring meetelt en tot verkorting leidt, motiveert. Dat vraagt een zorgvuldige balans tussen een gedegen opleiding, gezien de eisen die het docentenvak stelt, en de haalbaarheid van een opleidingstraject in tijd en geld voor degenen die zich omscholen. Maatwerk waarin de individuele potentiële beroepsbeoefenaar centraal staat, is daarom erg belangrijk.

Oriëntatietrajecten zij-instroom

Obstakels

Uit de SROZ-projecten blijkt dat er een groot verschil is in aantallen mensen die geïnteresseerd zijn in een overstap naar een functie als docent en de aantallen mensen die uiteindelijk kiezen voor die overstap. Tussen de eerste informatiebijeenkomst en de eerste schooldag als zij-instromer vinden kandidaat-zij-instromers nogal wat obstakels op hun weg. Als ze al geschikt zijn bevonden voor een zij-instroomtraject, moeten ze een aanstelling krijgen op een school. Dat lukt niet altijd. Een reden die in diverse projecten naar voren komt, is dat bestuurders terughoudend zijn om zij-instromers te plaatsen. Ook moeten kandidaten het zij-instroomtraject in hun leven kunnen inpassen: ze moeten er voldoende tijd en energie in kunnen steken en ze moeten het financieel kunnen redden. Het blijkt niet makkelijk om die obstakels weg te nemen of te verkleinen.

Zij-instromers blijven volgen

In de SROZ-projecten is bijgehouden hoeveel mensen geïnteresseerd waren in informatie over de overstap naar onderwijs, hoeveel mensen een oriëntatietraject volgden, hoeveel kandidaten geschikt werden bevonden en hoeveel daadwerkelijk zij-instromer werden. Maar scholen en lerarenopleidingen, die veel tijd en geld investeren in oriëntatie- en zij-instroomtrajecten, hebben er belang bij om de zij-instromers gedurende een aantal jaren te volgen. Alleen zo kunnen ze nagaan of hun aanpak effectief is en of ze de juiste mensen aantrekken. Inmiddels hebben sommige vervolgprojecten monitoring geregeld en zijn andere projecten bezig dat te regelen.

Behoud en doorstroom

Begeleiding starters en mobiliteit

In de SRAL waren projecten voor behoud en doorstroom in de minderheid. Maar huidige docenten behouden en uitval bij starters voorkomen is erg belangrijk in de aanpak van lerarentekort, misschien nog wel belangrijker dan zij-instromers werven. De kans op behoud van docenten is groter als het HR-beleid van scholen erop gericht is dat docenten steeds op de best mogelijke plek zitten en dat mobiliteit gefaciliteerd wordt. Een mobiliteitscentrum van samenwerkende scholen is dan een krachtig instrument. Startende docenten ervaren nog vaak een praktijkschok die uitval tot gevolg heeft; door goede begeleiding is die te voorkomen of te verminderen.

Opscholing

Een bijzondere vorm van doorstroom is de route opscholing van tweedegrader naar eerstegrader. Deze route is niet voor iedereen haalbaar, maar scholen doen er goed aan te onderzoeken of er tweedegraads docenten zijn in tekortvakken die opgeschoold kunnen en willen worden.

TWEE JAAR LATER

RAL en RAP

In de periode dat de projecten van start gaan, voert Voion met OCW regionale gesprekken met scholen en lerarenopleidingen over de aanpak van het lerarentekort en andere onderwijsarbeidsmarktvraagstukken. In die gesprekken ontstaan vaak ideeën voor nieuwe projecten gericht op een beter functionerende regionale arbeidsmarkt. Als vervolg op de SRAL- en SROZ-projecten besluit OCW: als partijen interesse hebben om gezamenlijk een nieuwe aanpak te ontwikkelen die bijdragen aan oplossing van arbeidsmarktvraagstukken in het vo, dan geven we subsidie. Daar komt in 2019 de OCW-regeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) uit voort die een jaar later werd voortgezet als Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Veel van de projecten die uitgevoerd konden worden dankzij de SRAL en de SROZ, krijgen zo een vervolg in RAL- en daarna in RAP-verband.

Van experimenteel naar structureel

Het stemt tevreden om te zien dat de beschreven projecten allemaal op een of andere manier zijn voortgezet. In sommige gevallen kreeg een werkwijze die in het project was opgezet, een vaste plek in de organisatie, zoals een mobiliteitscentrum, een assessmentprocedure of -centrum of een specifiek programma voor starters. In andere gevallen is sprake van verbreding naar meer doelgroepen van een aanpak die voor een specifieke

doelgroep ontwikkeld was. Oriëntatietrajecten, die in de periode dat de SROZ werd ingesteld hier en daar als experiment werden uitgevoerd, worden inmiddels in vrijwel alle regio's structureel aangeboden. Voor zij-instroomtrajecten geldt dat er nog meer aandacht is voor maatwerk. Daarbij worden werkervaring en eventueel aanwezige bevoegdheden getoetst aan (nieuwe) wettelijke bekwaamheidseisen om te komen tot een geaccrediteerde route naar docentschap.

Goede samenwerking

De stimuleringsregelingen hadden samenwerking in de regio als voorwaarde en die kwam in de projecten goed tot stand. De projectpartners voelden de noodzaak om samen te werken. Vanuit de zo ontstane samenwerking bleek het in een aantal gevallen gemakkelijker om meer scholen en lerarenopleidingen te betrekken bij een vervolgproject. Sommige projecten werkten ook succesvol samen met het bedrijfsleven en/of met het UWV. Het bedrijfsleven en UWV blijken belangrijke partners voor de koppeling van onderwijs en de regionale arbeidsmarkt. De focus daarop was in sommige projecten relatief gering. Dat gold met name voor projecten waar lerarenopleidingen het initiatief namen voor een subsidieaanvraag: zij gaven het onderdeel Samen opleiden en Professionaliseren (SO&P) vooral vorm vanuit hun eigen behoefte. Bij samenwerking blijft het belangrijk te kijken of recht gedaan wordt aan belangen

van alle partijen en of de uitgevoerde projecten echt bijdragen aan het oplossen van tekorten en overschotten op de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

Strategische personeelsplanning

In veel projecten komt expliciet naar voren dat het docententekort in het vo nog niet als heel urgent wordt gevoeld. Het lukt allemaal net om vacatures te vervullen. Sommige projectleiders noemen dan ook de noodzaak om personeelsplanning op bovenschools of regionaal niveau te bespreken en daarbij de langere termijn als uitgangspunt te nemen.

Van zaadje tot plant

Toen we begin 2021 contactpersonen benaderden met de vraag om mee te werken aan een gesprek over hun SRAL- of SROZ-project, aarzelden sommigen. Waarom nog aandacht besteden aan een project dat al voorbij is? Eén projectleider zei: 'Er zijn daarna zoveel mooiere dingen gebeurd.' Juist dat onderstreept het belang van groot denken en klein beginnen, of überhaupt beginnen. Wat de werkelijke waarde was van de SRAL- en SROZ-projecten, wordt het beste verwoord door de projectleider die zei: 'Dit project was een aanzet; het was een mooi zaadje dat is uitgegroeid tot een plant.'

De ontwikkelingen gaan door en de komende jaren groeien er zeker nog veel meer zaadjes uit tot mooie grote planten.

VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.