Hoe behoud je zij-instromers?

Een inspiratiegids met inzichten en voorbeelden uit het veld

Leraren werven en behouden is één van de grootste opgaven waar onze sector momenteel mee te maken heeft. Het afgelopen schooljaar organiseerde Voortgezet Leren samen met Stichting Onderwijs in een ontwikkellab rond dit thema. In deze gids delen we de belangrijkste inzichten.

Wat kan je als bestuur, school of onderwijsregio in het voortgezet onderwijs doen om meer potentiële doelgroepen aan te spreken, zoals zij-instromers? Hoe kun je deze groep (gezond) binnen het beroep van leraar begeleiden en behouden? En wat vraagt dit van de inrichting van het werken en leren binnen jouw organisatie?

Ervaringen

Voortgezet Leren en Stichting Onderwijs in organiseerden het afgelopen schooljaar over deze vragen een ontwikkellab voor scholen, besturen en onderwijsregio's gericht op het vo. Aan dit ontwikkellab namen onder andere schoolleiders, HR-professionals en schoolopleiders van verschillende scholen

Laat je inspireren om morgen aan de slag te gaan met (het verbeteren van) het behoud van zij-instromers!

deel. De deelnemers wisselden in vier bijeenkomsten ervaringen en inzichten met elkaar uit. Ze werden hierin begeleid door een procesbegeleider en diverse experts, zoals Marco Snoek (HvA) en vertegenwoordigers van Stichting Onderwijs in.

Aan het ontwikkellab deden zowel scholen mee die aan het begin staan van werken met zij-instromers, als scholen die daar al verder in zijn. Bij het uitwerken en uitdenken van het zij-instromersbeleid op de scholen stonden in het ontwikkellab de reeds werkende principes op een school centraal. Zo keken we steeds naar wat wél werkt, en niet naar belemmeringen.

Drie inzichten

De deelnemers hebben op basis van de opgedane kennis drie inzichten geformuleerd. Deze inzichten willen zij jou graag meegeven, zodat je morgen al concrete stappen kunt zetten in het zij-instromersbeleid op jullie school.
Bij ieder inzicht lees je een praktijkvoorbeeld van één van de deelnemende scholen.

Daarnaast hebben we de reflectie van drie betrokkenen bij het ontwikkellab opgenomen, en delen vier zij-instromers hun ervaringen in het onderwijs.

Drie inzichten van het ontwikkellab:

INZICHT 1:

Zorg voor positieve taal. Kijk naar kansen, werkplezier, behoeften en talenten van (zij-instromende) docenten.

INZICHT 2:

Creëer een lerende cultuur op school. Leer van en met elkaar en van andere scholen. Geef goede voorbeelden en voer gesprekken met medewerkers.

INZICHT 3:

Werk bovenschools goed samen. Zie het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om mensen op te leiden en te begeleiden.

INZICHT 1:

Zorg voor positieve taal. Kijk naar kansen, werkplezier, behoeften en talenten van (zij-instromende) docenten.

Merletcollege:
“Zij-instroom wordt te nauw gedefinieerd”

Het Merletcollege hanteert een brede definitie van zij-instroom. Directeur Willem van den Kieboom is ervan overtuigd dat meer mensen van betekenis kunnen zijn voor het onderwijs dan trainees en reguliere zij-instromers. Het Merletcollege werkt bijvoorbeeld samen met een hoogleraar die een jaar lang les gaf, en nu een curriculum ontwikkelt.

Denken in mogelijkheden

De betreffende hoogleraar is **Teun Bousema**, expert op het gebied van de verspreiding van malaria en verbonden aan de Radboud Universiteit in Nijmegen, vertelt Willem: “Ik kende hem van vroeger en we kwamen elkaar tegen. Hij vroeg of hij bij ons op school les mocht geven. Hij had al eens eerder een school benaderd, vanuit de wens van maatschappelijke betrokkenheid. Daar kreeg hij te horen dat hij niet bevoegd was. Dat gaat er bij mij niet in. Natuurlijk heeft iemand met zo’n carrière iets te bieden aan onze leerlingen. Hij geeft les aan vijfhonderd medische studenten op de universiteit! Ik denk dan graag in mogelijkheden en kijk naar wat wél kan.”

Gewoon doen

Het Merletcollege is het ‘gewoon gaan doen’. Willem: “We zijn gaan experimenteren. Ik heb Teun in het eerste schooljaar gekoppeld aan

een docent biologie en hij is gaan lesgeven in de onderbouw van het vmbo. Dat deed hij ook deels op afstand vanuit zijn veldlab in Oeganda, waar hij onderzoek deed. Dan kon hij via de videoverbinding parasieten laten zien. Daar zit meerwaarde in."

Evaluatie

De hoogleraar heeft een jaar les gegeven en daarna hebben beide partijen het geëvalueerd. Het voelde van beide kanten als een waardevolle aanpak en inhoudelijk en didactisch ging het goed. Toch was het ook een uitdaging om meerdere lesdagen per week te combineren met het hoogleraarschap. Willem vertelt: "Dat zie ik dan juist als een mooi inzicht. Je kunt op voorhand allerlei problemen signaleren, maar op deze manier ervaar je het en kom je er samen achter. Toen kwamen we op curriculumontwikkeling."

Curriculum over microplastics

Bousema is een curriculum voor een lessenreeks voor vwo-4 gaan maken over microplastics. Willem: "Daarbij kwamen verschillende vraagstukken aan bod, zoals ethiek en milieu. Met microscopie kon hij microplastics in water zichtbaar maken, zodat leerlingen het letterlijk konden zien. Ook heeft hij collega-onderzoekers betrokken bij het maken van een film over onderzoek naar de gevolgen van microplastics. De leerlingen maakten uiteindelijk posters van hun bevindingen. Hier zag ik een mooie toegevoegde waarde van wat een onderzoeker een school kan brengen." De school kan zelf de lessenreeks gebruiken en deze aanpassen aan verschillende onderwijsrichtingen en leerjaren.

Aanpak lerarentekort

Volgens Willem zit in een dergelijke benadering van zij-instroom ook een oplossing voor het lerarentekort. "Zij-instroom wordt nauw gedefinieerd, waarbij vooral wordt gekeken naar bevoegdheden. Maar je kunt ook de belasting van je bevoegde docenten verlichten door iemand te betrekken die bijvoorbeeld curriculumontwikkeling doet. We creëren het lerarentekort deels zelf door telkens in loopjes te denken qua oplossingen. Er zijn tal van mensen die op een of andere manier iets kunnen en willen betekenen voor het onderwijs."

TIPS

- Denk in **mogelijkheden** en kijk naar wat wél kan, niet alleen naar bevoegdheden.
- Kijk of **'anders organiseren'** voor jouw school een oplossing kan zijn. Welke taken die vaak bij docenten liggen kun je uitbesteden?
- Overweeg wat **hybride docenten** voor je school kunnen betekenen. Hierover lees je meer bij het Expertisecentrum Hybride Docent.

Heb je vragen?

Neem contact op met Willem van den Kieboom: w.vandenkieboom@merletcollege.nl

INZICHT 2:

Creëer een lerende cultuur op school. Leer van en met elkaar en van andere scholen. Geef goede voorbeelden en voer gesprekken met medewerkers.

VAVO Rijnmond College:

Zij-instromers brengen lerende cultuur mee

Bij het VAVO Rijnmond College werken veel zij-instromers. Circa 20 procent van de docenten is of was zij-instromer. Volgens rector Liane van der Helm en teamleider vwo Bart Barel is het creëren van een lerende cultuur op school cruciaal. Dat doen ze onder andere door het faciliteren van tijd voor samenwerking.

Zij-instromers komen via verschillende routes bij het VAVO Rijnmond College, bijvoorbeeld via **Trainees in Onderwijs**. Er komen ook veel zij-instromers binnen die op een andere school een zij-instroomtraject hebben doorlopen.

Examenonderwijs: uitdaging en focus

Liane en Bart zien dat veel zij-instromers bewust kiezen voor hun school. Het verschil met reguliere middelbare scholen is dat scholen met voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (oftewel: vavo's) enkel examenonderwijs geven. Volgens Bart, zelf ook zij-instromer geweest, willen zij-instromers graag examenonderwijs geven. "Mensen maken niet voor niets een carrièreswitch. Zij zijn op zoek naar uitdaging. Bij een vavo zit je gelijk op het niveau waar zij-instromers hun vers opgebouwde kennis kunnen inzetten." Liane vult aan dat er ook meer focus is. "Docenten kunnen zich focussen op de inhoud. Op een vavo worden ze minder afgeleid door neventaken, zoals buitenlandreizen."

Lerende cultuur

Bij het VAVO Rijnmond College staat de lerende cultuur centraal. Dat houdt in dat iedereen binnen de school continu leert op basis van kennisdeling en onderzoek. De school ziet dat zij-instromers van nature een lerende cultuur met zich meebrengen."Zij-instromers zijn nieuwsgierig en kennen de nieuwste inzichten vanuit de opleiding. Dat draagt bij aan de lerende cultuur", zegt Liane.

Faciliteren van tijd

Een onderdeel in de lerende cultuur is het faciliteren van tijd. Liane: "Elke dinsdagmiddag zijn lessen uitgeroosterd en is er tijd voor docenten om samen te werken. Of je nou fulltime of parttime werkt, iedereen krijgt evenveel tijd, bijvoorbeeld voor sectieoverleg. We geven daarin vertrouwen: we verwachten dat docenten zelf weten wat het goede is om te doen."

Het motto hierbij is: 'een goede les wordt gegeven door goede docententeams'. Liane: "Je staat individueel voor de klas, maar daar gaat veel gezamenlijke voorbereiding aan vooraf. Voor zij-instromers is dat cruciaal om het eerste jaar door te komen." Bart vult aan: "En het bespaart tijd. Als iemand moeite heeft met een lesopening, kun je checken bij iemand anders: hoe doe jij dat? Er zijn veel werkvormen door anderen uitgeprobeerd. Maak daar gebruik van."

Toegevoegde waarde en ontwikkelingsperspectief

Dat zij-instromers een warm welkom krijgen, is ook van groot belang, vertelt Liane: "Ze zijn gelijk een volwaardige collega. Ze moeten het vak docent nog leren, maar ze brengen meteen beroepservaring mee. Dat is van toegevoegde waarde en dat benutten we." Volgens Bart is het daarbij belangrijk om ontwikkelingsperspectief te bieden. "Zelf kon ik als zij-instromer doorgroeien naar het teamleiderschap. Het gaat erom dat mensen hun vaardigheden inzetten en zich kunnen blijven doorontwikkelen."

TIPS

- Voer het gesprek met zij-instromers om tot beter en passend beleid te komen. In **deze video** delen zij-instromers hun persoonlijke ervaringen op het VAVO Rijnmond College.
- Zij-instromers zijn starters in het onderwijs, maar tegelijkertijd ook ervaren professionals die levens- en werkervaring meenemen. Benadruk deze meerwaarde door ruimte te maken voor wisselwerking en passende begeleiding. Wat kan de school leren van zij-instromers?

Heb je vragen?

Neem contact op met Bart Barel: B.Barel@vavorijnmondcollege.nl

INZICHT 3:

Werk bovenschools goed samen. Zie het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om mensen op te leiden en te begeleiden.

Alberdingk Thijm Scholen:

Potentiële zij-instromers klaarstomen met vijfweekse Onderwijsproef

Alberdingk Thijm Scholen (ATS) geeft potentiële zij-instromers een realistisch beeld van het leraarschap met de Onderwijsproef. Na dit programma bepalen de deelnemers of ze het zij-instroomtraject gaan doen. Opleidingscoördinator Randy Heilbron en schoolopleider Martine Veenendaal vertellen wat het inhoudt en hoe ze dit bovenschools organiseren.

Het idee voor de Onderwijsproef ontstond omdat het werken met zij-instromers niet soepel verliep, vertelt Martine: “Soms boden we zelf te weinig begeleiding en soms wisten zij-instromers niet goed waar ze aan begonnen. Op de basisscholen van ATS hadden ze al een soort onderwijsproef. We besloten vier jaar geleden om dat ook in het voortgezet onderwijs te implementeren.”

Programma

Bij de Onderwijsproef volgen deelnemers vijf weken lang elke maandagavond cursussen die collega’s van ATS zelf verzorgen. Daarnaast lopen potentiële zij-instromers vier dagen stage bij verschillende scholen. Hiervan lopen ze twee dagen mee met klassen. Op die manier zien ze verschillende onderwijsstijlen van docenten en hoe klassen daarop reageren. De andere twee dagen lopen ze mee met een vakdocent,

waarbij ze ook zelf een les verzorgen. De Onderwijsproef is geheel vrijblijvend en kost de potentiële zij-instromer niks.

Bovenschools geregeld

Randy matcht de potentiële zij-instromers met de scholen. Hij vertelt dat de Onderwijsproef bovenschools is geregeld. "We zijn begonnen met de acht middelbare scholen binnen onze stichting Alberdingk Thijm Scholen. Uiteindelijk hebben we het opgeschaald naar ons **Erkende Partnerschap Samen Opleiden**. Dat werkt goed, omdat we elkaar kennen. We hebben het twee keer georganiseerd op regionaal niveau in het Gooi. Dat was meer puzzelen, simpelweg omdat je elkaar nog niet kent. Ideaal gezien zou elk partnerschap (of regionaal gebied) een soortgelijke oriëntatie moeten aanbieden." Randy en Martine zien veel interesse vanuit andere scholen. Martine: "Vanuit de wijde omgeving komen scholen kijken. Laatst zou iemand van een andere scholenstichting één avond komen, maar zij is uiteindelijk alle avonden gekomen."

Realistisch beeld

Het doel van de Onderwijsproef is dat potentiële zij-instromers weten waar ze aan beginnen, aldus Martine: "We zetten een realistisch beeld neer, dus ze gaan niet alleen bij de allerbeste docenten langs. Ze zien óók dat een klas lastig kan zijn. Ook laten we zij-instromers langskomen die vertellen over de studielast en werkdruk. Daarnaast vertelt HR over salaris en arbeidsvoorwaarden. Het moet een bewuste keuze zijn. Bovendien krijgen we zelf ook een goed beeld van de deelnemers."

Aanpak lerarentekort

Inmiddels werken veel zij-instromers die de Onderwijsproef hebben gedaan bij Alberdingk Thijm Scholen. Martine: "Scholen krijgen meer positieve ervaringen en zijn enthousiaster over zij-instromers. Zij-instromers hebben vaak een andere insteek, die wat toevoegt. Natuurlijk kost het een school inzet en begeleiding, maar we zien dat meer scholen daartoe bereid zijn." En - niet onbelangrijk - het biedt een oplossing voor het lerarentekort. Randy: "Op dit moment weten we vrij snel vacatures - ook moeilijk vervulbare - te vullen via deelnemers van de Onderwijsproef."

TIPS

- Leer elkaar eerst goed kennen voordat je gaat samenwerken.
- Maak duidelijk wat zij-instromers kunnen verwachten. Zorg ervoor dat zij ook daadwerkelijk in de scholen kunnen kijken.
- Ken de basis-structuur van het opleiden van zij-instromers.

Heb je vragen?

Randy en Martine nodigen scholen die iets soortgelijks willen opzetten, uit om een kijkje te komen nemen. Neem contact op via r.heilbron@atscholen.nl of m.veenendaal@atscholen.nl.

Zij waren betrokken bij het ontwikkellab:

Akke Hak

was procesbegeleider van het ontwikkellab. Ze werkt als onderzoeker bij het lectoraat Werken in Onderwijs (Hogeschool Utrecht):

"Het viel me op dat de deelnemers van het ontwikkellab, vaak schoolleiders of HR-professionals, heel graag zij-instromers willen aantrekken en behouden, onder meer om hun docententeam diverser te maken. Maar in de praktijk blijkt het vinden van een goede match niet altijd makkelijk. Niet alleen scholen, maar ook zij-instromers verschillen onderling veel qua achtergrond of ervaring. Onderschat ook de impact op een team niet. Iemand met tien jaar leidinggevende ervaring brengt andere kennis en vaardigheden mee en dit zal iets teweegbrengen in een team. Naast aandacht voor begeleiding en professionalisering van de zij-instromer zelf is het daarom belangrijk om voor het team waarin de zij-instromer werkzaam is te zorgen voor teamontwikkeling en gezamenlijke professionalisering.
Het ontwikkellab leverde ook op dat klein beginnen goed werkt. Gewoon van start gaan, dus. Je moet als school én team proberen daarvan te leren en te blijven kijken wat de komst van zij-instromers vraagt van de organisatie, bijvoorbeeld het aanpassen van het HR-beleid."

Wolf Weymiens

is een van de initiatiefnemers van het ontwikkellab. Hij werkt bij Stichting Onderwijs in, bekend van onder meer Trainees in onderwijs:

"In het ontwikkellab werd al snel duidelijk dat de fase van ontwikkeling van de deelnemende scholen erg verschilde. De een had nog nooit een zij-instromer gehad, de ander neemt ze structureel aan en heeft daar allerlei processen en begeleiding voor ingericht. Het lab heeft daardoor geen algemeen geldend advies opgeleverd voor elke school als het gaat om het omgaan met zij-instromers.

Naast de diverse ideeën en tips die gedeeld zijn, heeft het ontwikkellab vooral het inzicht opgeleverd dat je als school bewust de keuze moet maken voor zij-instromers wil je het tot een succes kunnen maken. Ben je op zoek naar een verrijking van je personeelsbestand, naar andere denkwijzen? Of zijn zij-instromers voor je school een noodzakelijk kwaad omdat je niet voldoende leraren met een diploma van de lerarenopleiding kunt vinden? Mocht je inderdaad op zoek zijn naar meer diversiteit, zorg dan dat die ook tot uiting kan komen. Geef zij-instromers de ruimte om hun kwaliteiten in te zetten in plaats van ze vol te stoppen met lessen. Durf te kiezen voor wat ze wél kunnen."

Zij waren betrokken bij het ontwikkellab:

Marco Snoek

is Lector Leren & Innoveren aan de Hogeschool van Amsterdam. Hij doet onderzoek naar professionele kwaliteit en professionele ontwikkeling van leraren en onderwijsinnovatie in scholen en was als expert betrokken bij het ontwikkellab:

"Tijdens het ontwikkellab bleek nog maar eens dat het onderwijs lastig georganiseerd is voor startende leraren, niet alleen voor zij-instromers. Leraren staan bijna altijd in hun eentje voor de klas. Dat versterkt hun professionele autonomie, maar de keerzijde is professionele eenzaamheid. Een leraar weet alleen hoe hij zelf lesgeeft en heeft nauwelijks zicht op hoe collega's hun werk doen. Starters zijn vanaf de eerste dag verantwoordelijk hun eigen lessen, ook al hebben ze nog weinig routines. Dat maakt het werk zwaar. Scholen proberen dat te verhelpen met allerlei vormen van begeleiding, maar de oorzaak van het isolement van leraren los je daarmee niet op.

We zouden beter kunnen nadenken over een andere structuur, zoals co-teaching of teamteaching. Nadeel daarvan is dat deze vormen veel aanpassingen vragen in organisaties en ook in schoolgebouwen. Andere mogelijkheden zijn om meer bij elkaar in de les te kijken, of samen onderwijs te ontwikkelen, waarbij je ieders expertise benut. Zo'n cultuurverandering zal zij-instromers zeker helpen, maar ook andere starters én ervaren leraren."

'Denk na over een andere structuur, zoals co-teaching of team-teaching'

Zij-instromers aan het woord:

Tim Schipper
is leraar geschiedenis en examensecretaris op VAVO Rijnmond:

"Ik heb na de havo de lerarenopleiding geschiedenis gedaan, maar na mijn propedeuse ben ik mijn passie voor geschiedenis gaan volgen op de universiteit. Na een master in China ben ik daar toch in het onderwijs terechtgekomen. Ik gaf onder meer Nederlands en academische vaardigheden. Teruggekomen in Nederland wilde ik ook hier gaan lesgeven, maar ik was niet bevoegd. Vervolgens heb ik vrij gemakkelijk mijn eerstegraads onderwijsbevoegdheid gehaald, en met iets meer moeite ook een tweede eerstegraadsbevoegdheid voor maatschappijleer en -wetenschappen. De universiteit wilde me in eerste instantie niet tweemaal wilde inschrijven als zij-instromer. Als zij-instromer breng ik zeker iets mee, levenservaring bijvoorbeeld. Je hebt meer overwicht als je ouder bent, en ook kennis en ervaring. In mijn geval vinden leerlingen het interessant dat ik in China heb gewoond en gewerkt. En ik breng frisse ideeën mee in de school, over hoe je dingen kunt organiseren. Ik denk dat je als zij-instromer of beginner in het onderwijs ruimte nodig hebt om jezelf te ontplooien. Daar is bij ons op school gelukkig veel ruimte voor. Ook goede ondersteuning is belangrijk. Onze school heeft een speciaal traject voor beginnende docenten, waarin praktische schoolzaken worden besproken, maar ook veel aandacht is voor dagelijkse uitdagingen waar je als docent tegenaan loopt, in de vorm van intervisie."

Loes van der Plaat
is leraar aardrijkskunde en decaan havo/vwo op het Ir. Lely Lyceum in Amsterdam:

"De hele dag achter een computer zitten op het ingenieursbureau waar ik werkte, vond ik verschrikkelijk! De dingen waar ik goed in ben, kon ik niet benutten. Ik heb menselijk contact nodig en vind het fijn als er veel onverwachte dingen gebeuren op een dag. Dat miste ik. Vrienden van me die in het onderwijs werkten, waren enthousiast over het vo, en dat was een belangrijke reden voor mij om de overstap te maken. Het bevalt me goed en mijn collega's vind ik heel fijn om mee te werken. Toch vind ik het onderwijs ook best heftig. De werkdruk is hoog en dat is soms lastig te combineren met mijn jonge gezin. Als zij-instromer moest ik mijn plek op mijn vorige school bevechten, mezelf bewijzen. Daarom is het goed dat scholen die zij-instromers aannemen, daar bewust voor kiezen en hen goed begeleiden. Ik heb zelf veel geleerd van een collega met wie ik kon sparren en die ook in mijn klas kwam kijken. Een soort mentor."

Zij-instromers aan het woord:

Cas van den Munckhof

is leraar biologie op het Beekdal Lyceum in Arnhem:

"Ik vond mezelf te jong om voor de klas te gaan staan toen ik na een bachelor biologie mijn tweedegraads bevoegdheid had gehaald. Toch stond voor mij toen al vast dat ik les wilde gaan geven. Tijdens mijn master heb ik vakken begeleid op de universiteit en ook stagegelopen op een hbo. Zo probeerde ik uit te vinden welk type onderwijs het beste bij mij zou passen.
Ik besloot te gaan voor het vo en als zij-instromer ben ik aan de slag gegaan, via Trainees in onderwijs. Ik vond klassenmanagement en pedagogiek in eerste instantie een uitdaging, maar voel me daar nu zeer bekwaam in. Inmiddels geef ik ook les in de bovenbouw, waar de nadruk ligt op didactiek en minder op pedagogiek.

Dat ligt me omdat het aansluit op mijn interesse in overdracht van uitdagende stof. Inmiddels kan ik ook experimenteren met verschillende werkvormen.
Mijn ervaringen met het doen van onderzoek op de universiteit en het hbo én de dingen die ik heb geleerd tijdens het traineeship zijn volgens mij waardevol voor het team en de school. Het is fijn dat ik dat kan meenemen."

'Ik voel me inmiddels zeer bekwaam in klassenmanagement en pedagogiek'

Peter 't Hart

is leraar wiskunde op 't Hooge Landt in Amersfoort:

"Voor de klas staan is een uitdaging. Aan de ene kant valt het mee omdat leerlingen vaak doen wat je zegt. Maar zodra ze dat niet doen, kan het erg ingewikkeld worden. Het klassenmanagement ging in het begin daarom niet altijd goed, maar dat heb ik inmiddels redelijk in de vingers. En na een paar jaar werken en studeren via een traineeship ben ik inmiddels volledig bevoegd.
Na mijn studie wiskunde heb ik veel banen uitgeprobeerd, onder meer in de civiele techniek en ICT. Omdat ik behoefte had aan continuïteit heb ik daarna alsnog voor het onderwijs gekozen.

De eerste jaren waren wel wennen, want er zijn in de sector grote uitdagingen. Zo heb je, vooral als zij-instromer, soms een leidinggevende, schoolopleider of collega op afroep nodig, bijvoorbeeld als je een leerling eruit stuurt die niet vertrekt.
Ook zijn zaken als schoolregels en afspraken binnen teams voor een nieuwkomer niet altijd duidelijk. Daarnaast zou ik graag een vast contract krijgen. Tot nu toe werk ik alleen op tijdelijke basis, terwijl dit mijn vijfde jaar als docent is. Dat zou in het onderwijs echt beter geregeld moeten zijn."

Meer weten?

De deelnemers van het ontwikkellab van Voortgezet Leren en Onderwijs in kregen tijdens de bijeenkomsten diverse publicaties aangereikt. We delen deze graag met je:

- In het artikel **'De invloed van organisatiepatronen op de leeromgeving'** (Platform Samen Opleiden & Professionaliseren) onderzoeken Marco Snoek en Ina Cijvat hoe schoolopleiders, coaches en schoolleiders kunnen bijdragen aan een leeromgeving waarin (aanstaande) leraren samen leren en zich ontwikkelen.

- Het Platform Samen Onderzoeken stimuleert op verschillende manieren evidence-informed werken in het onderwijs. Het platform verzamelt veel kennis, onder andere op het gebied van **de lerende organisatie**.

- Patricia Brouwer hield tijdens het ontwikkellab een presentatie over de kracht van teams in het onderwijs en schreef er ook het artikel **'Werken in teams om expertise optimaal te benutten'** over. Patricia is als associate lector verbonden aan het lectoraat Werken in Onderwijs van de Hogeschool Utrecht. Zij is gespecialiseerd in (praktijk)vraagstukken over samenwerken in opleidingsteams, docentprofessionalisering en toekomstbestendig leraarschap.

- Een zij-instromer legt tijdens het zij-instroomproces een zogenaamde 'klantreis' af, die loopt van interesse krijgen voor het onderwijs tot aan het behoud van de zij-instromer op de school. Hoe dit proces eruitziet, verschilt per school en is afhankelijk van allerlei factoren, zoals context, grootte en aantal zij-instromers. **Bekijk de klantreis die werd gebruikt tijdens het ontwikkellab** en de vragen bij elke fase.