

INNOVATIES IN HET PO

Editie
2022

Wat zetten de
pilots in beweging?

Aanwinsten voor
de klas

7 verhalen van (toe-
komstige) leerkrachten

Experimenteren
en leren

[Lees het magazine >>](#)



04

Edwin van Bokhoven en Ingrid Doornbos
Verrassende uitkomsten, geen snelle oplossingen
[Naar het dubbelinterview >>](#)

[PILOTS](#)

07

Sociaal Werk, Jeugd in Onderwijs
[Naar pilot #1 >>](#)

09

Herintreders Amsterdam
[Naar pilot #2 >>](#)

11

Pool West
[Naar pilot #3 >>](#)

13

Pabo-ALO
[Naar pilot #4 >>](#)

15

Zeeland
[Naar pilot #5 >>](#)

17

Brandweerprofessionals
[Naar pilot #6 >>](#)

19

Zij-instromers Amsterdam
[Naar pilot #7 >>](#)

21

Talentum Haagland
[Naar pilot #8 >>](#)



23

Vrijeschoolonderwijs
[Naar pilot #9 >>](#)

25

Povo
[Naar pilot #10 >>](#)

27

Tutoring
[Naar pilot #11 >>](#)



[EN VERDER](#)

03

[Voorwoord >>](#)

29

Analyse van de effecten
[Naar het onderzoek >>](#)

[Colofon](#)

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO.

Redactie: Simone Hoogenboom, Suzanne Vos,
Caroline Ludwig (Tekstlab)

Teksten: Caroline Ludwig (Tekstlab), Devorah van den
Berg (pag. 29-30)

Fotografie: Ester Gebuis (portretten pag. 4-6)

Ontwerp en lay-out: Vormplan Design

Met dank aan:

Edwin van Bokhoven, Ingrid Doornbos en alle
organisatoren van de pilots.

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd
en/of openbaar gemaakt door middel van druk,
fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke
andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de auteur.

Positief olievlekeffect

Dit hadden we niet kunnen vermoeden toen het Arbeidsmarktplatform PO vijf jaar geleden een subsidieregeling uitschreef voor innovatieve ideeën om het lerarentekort te verkleinen. In de grote steden werden toen de eerste tekorten van leraren gesignaleerd. Maar nu is er gebrek aan onderwijspersoneel in de volle breedte en in alle regio's. Daarnaast is er ook schaarste aan menskracht in vele andere sectoren. Er kwamen vervolgens grootschalige subsidieregelingen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om de tekorten aan te pakken. Eerst de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en daarna de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).

Terug naar het initiatief dat begon in 2017. Het Arbeidsmarktplatform PO riep een subsidieregeling in het leven om vernieuwing aan te jagen. Om buiten de kaders te denken. Om te experimenteren en te leren. Falen mocht, succes was geen voorwaarde. Alles om met nieuwe ogen, out of the box, te kijken wat er wél kan. Natuurlijke samenwerking was een belangrijke voorwaarde. Het moest een partnerschap zijn van meerdere besturen en een opleider. De subsidie was een tegemoetkoming in de kosten. De partners droegen zelf ook bij aan de

financiering. De selectiecommissie koos voor elf projecten met een kansrijk plan, een interessante insteek en diverse doelgroepen. De pilots gingen op twee momenten van start: in schooljaar 2017-2018 of 2018-2019.

In de eerste publicatie 'Innovaties in het po' uit 2019 werden de elf pilots gepresenteerd. Nu is het een goed moment om te kijken wat de pilots in gang hebben gezet. Wat heeft experimenteren opgeleverd? Hoe zijn de opbrengsten geborgd? En nog belangrijker: wat hebben we ervan geleerd? In deze publicatie lees je de bevindingen van de projectleiders en ook de praktijkervaringen van zeven (toekomstige) leerkrachten. Het is mooi om te zien hoe met initiatief en durf nieuwe richtingen worden onderzocht. Zo krijgt vernieuwing vorm en wordt het opgenomen in regulier beleid. We hopen dat de opbrengsten een positief olievlekeffect hebben en andere schoolorganisaties en regio's zullen inspireren.

Namens het Arbeidsmarktplatform PO
Suzanne Vos
Simone Hoogenboom



Verrassende uitkomsten, geen snelle oplossingen

Toen het Arbeidsmarktplatform PO vijf jaar geleden subsidie beschikbaar stelde voor innovatieve oplossingen voor het lerarentekort was de situatie nog niet zo nijpend als nu. De elf geselecteerde pilots geven geen kant-en-klare antwoorden maar tonen durf, experimenteerdrift en interessante denkrichtingen. Bestuursleden van het Arbeidsmarktplatform PO Edwin van Bokhoven (PO-Raad, cao-onderhandelaar) en Ingrid Doornbos (vicevoorzitter AVS) juichen dit toe.



Ingrid Doornbos: “Toen ik het interview van onze voorgangers in het eerste magazine dat in 2019 verscheen las, zakte de moed me wel even in de schoenen. We staan er na drie jaar niet beter voor. Integendeel, de situatie is nog ingewikkelder geworden. Dat komt ook door de tekorten in andere sectoren en door de gevolgen van corona.” Waar halen we de mensen vandaan die onze kinderen kunnen begeleiden, is ook de vraag waar Edwin van Bokhoven en zijn collega's van de PO-Raad zich over buigen. “Arbeidsmarkt vraagstukken raken het hart van de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. De alternatieve manieren voor vervanging raken uitgeput. De hele keten staat onder druk. Als je mensen uit het mbo of de kinderopvang wegtrekt, hebben ze daar een probleem. En alles heeft effect op de kinderen.”

Ingrid: “Een punt van zorg is ook het tekort aan schoolleiders. Eén op de tien scholen zit zonder. Zij hebben een cruciale rol bij de werving en het behoud van leerkrachten. De problemen zijn dus nauw met elkaar verweven.”

Experimenteerruimte

Toch willen de bestuursleden niet te veel somberen. Kijkend naar wat de elf pilots in gang hebben gezet, zijn ze enthousiast.

Edwin: “De pilots waren een goede manier om dingen uit te proberen waar normaal geen tijd of geld voor is. Het heeft nieuwe denkbeelden en inspiratie opgeleverd. Eén van de functies van het Arbeidsmarktplatform PO is het aanjagen en ondersteunen van innovatie en deze pilots hebben dat zeker gedaan.”

Ingrid: “Eenvoudige oplossingen voor de tekorten zijn er niet. Anders was dat allang gedaan. De essentie van deze subsidieregeling was het bieden van experimenteerruimte. Niet alles hoeft te slagen. Succes was niet leidend, wel wat we ervan kunnen leren. De mooiste pilots vind ik die waar meer dan tien schoolorganisaties en hun besturen samenwerken met een opleider.”

Edwin: “Bij de pilot met de brandweerprofessionals vond ik het sterk dat het niet ten koste gaat van bestaand personeel. Deze mensen moeten vanwege hun leeftijd uitzien naar een andere baan. Goed om ook te verkennen voor andere zware beroepen zoals hoveniers en ambulancepersoneel.”





“ Succes was niet leidend, wel wat we ervan kunnen leren ”

Samen sterker

We moeten onszelf experimenteeruimte gunnen, drukt Ingrid de sector graag op het hart.

“Ook in de huidige situatie moeten we, samen met het ministerie van OCW, naar manieren blijven zoeken voor structurele oplossingen. Sommige projecten hebben verrassende uitkomsten. Het is belangrijk om in subsidie-regelingen ruimte te houden voor vernieuwing.”

“Daarbij ontkomen we niet aan verdere samenwerking,” stelt Edwin. “De schoolorganisaties kunnen het niet langer alleen. We moeten de verantwoordelijkheid voelen voor het gezamenlijk belang en dus ook iets gunnen aan andere organisaties. Bij het dichten van de loonkloof met het vo hebben we heel goed samen opgetrokken. Dat moet op andere terreinen ook lukken.”

De gesloten arbeidsmarkt in het po zorgt voor extra uitdagingen. “De aantrekkelijkheid van het vak moet groter worden, bijvoorbeeld voor zij-instromers. Heel goed dat enkele pilots die als doelgroep kozen.” Ingrid: “Niet alleen in tijden van tekorten, maar ook daarna zouden we zij-instroom hoog op de agenda moeten hebben. Dat zorgt voor meer dynamiek voor de klas. En verbind zij-instromers aan een mentor die

eerder buiten het onderwijs werkte. Zo iemand weet wat een nieuwkomer doormaakt. Bij de terugblik op de pilots lezen we dat individuele begeleiding afhaken tijdens de opleiding kan voorkomen. Laten we er alles aan doen om deze mensen te behouden. Werkervaring op andere terreinen wordt vaak onvoldoende op waarde geschat, maar is echt een toevoeging.”

Meer flexibiliteit

Ingrid: “Ik geloof ook in anders organiseren. Het schema van een leerkracht kan beknellend voelen. Door met een nieuwe blik te kijken naar werktijden en vakanties kunnen er barrières worden weggenomen. Misschien kunnen mensen op een aantal dagen later beginnen of buiten de schoolvakanties vrije dagen opnemen.”

“De werk-privébalans is zeker een punt van aandacht,” vult Edwin aan. “Op alle onderdelen van de organisatie en inrichting van het werk willen we het gesprek blijven voeren met vakbonden en andere beroepsorganisaties. Laten we vooral samen optrekken.” Ingrid prijst de bevlogenheid in het onderwijs en de goede vakmensen. “Hopelijk komt er een einde aan deze crisissituatie en trekken we nuttige lessen uit deze intense periode.” ●



Professionals in onderwijs en sociaal werk

De combinatiestudie Sociaal werk en pabo levert stevige leerkrachten op die goed zijn toegerust om te werken met uitdagende leerlingen. De opleiding koppelt theorie en ervaring en biedt studenten veel autonomie. Velen van hen kiezen daarna voor het speciaal onderwijs.

Meer kennis over gedrag en ontwikkeling

Sanne Minnee, 22 jaar, student Sociaal Werk, Jeugd in Onderwijs sinds 2017:

“Ik ben vijfdejaars student en maak deel uit van de eerste lichting van deze nieuwe studie. De combinatie sociaal werk en onderwijs heb ik altijd gewild. De pilot kwam voor mij dus precies op tijd. Ik vind het mooi dat we veel kennis hebben over de ontwikkeling en het gedrag van kinderen. Zo hebben we aan hen meer te bieden. Bij de leerdoelen komen thema's uit de hulpverlening aan bod. Bijvoorbeeld gespreksvaardigheden, een melding bij Veilig Thuis of een behandelplan. We werken heel oplossingsgericht. In complexe thuissituaties begrijpen we meerdere kanten van het verhaal. De autonomie in deze opleiding vind ik prettig. Voor presentaties mogen we kiezen uit onder meer een verslag, podcast of infographic.

Ik werk nu twee dagen per week op een school voor kinderen met een stoornis in het autistisch spectrum. Na de zomer krijg ik mijn eigen klas.”

Samenwerkingspartners

Lucas Onderwijs (Den Haag), Prof. Dr. Leo Kannergroep (Leiderdorp), Hogeschool Leiden, Resonans speciaal onderwijs, Aloysius Stichting, Stichting Horizon Jeugdzorg en Speciaal Onderwijs, besturen po Leiden. Op basis van een interview met Marije den Dulk, Onderwijsmanager Sociaal Werk Hogeschool Leiden.

Opzet pilot bij aanvang

Deze nieuwe fulltime opleiding van vijf jaar leidt op tot hulpverleners met verstand van onderwijs en tot leerkrachten met een hulpverleningsspecialisatie.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Marije den Dulk: “Het vervolg van deze pilot is precies zo gelopen als we dachten. Vanuit de arbeidsmarkt is grote behoefte aan leerkrachten met kennis en ervaring met hulpverleningsvraagstukken. De opleiding trekt een bepaald type student. Met een dubbele studie kiezen ze voor een zwaardere route en grotere studielast. Daarna zijn ze toegerust om kinderen in complexe (gezins)situaties te helpen. We noemen ze interprofessionals: de ene professie versterkt de andere.”

Veel autonomie

“Van studenten horen we dat ze de studie in het begin soms lastig vinden. We zien ze groeien: van volgend naar proactief. We geven ze veel autonomie. In het eerste jaar is dat nog zoeken, maar in het derde jaar zien we ze vol voor de leerdoelen gaan. Een goede check aan de poort is de investering waard. Elk jaar lopen de studenten stage rond een leerdoel, vaak worden ze gekoppeld aan een bepaald schooltype. Daar passen ze de theoretische leervraag toe in de praktijk. De eerste lichter studeert binnenkort af; de meeste studenten gaan aan het werk in het speciaal onderwijs.”

Borging

Met de pilot die mogelijk is gemaakt door het Arbeidsmarktplatform PO, hebben we ruimte gekregen om het programma op te zetten. Tijdens het traject hebben we het kunnen aanscherpen met de PO-Raad en OCW. De dubbele opleiding is nu opgenomen in het curriculum van Hogeschool Leiden.

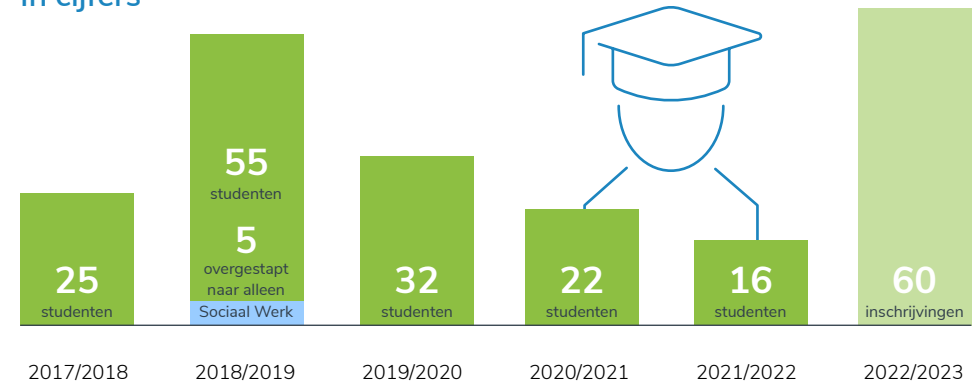
Succesfactoren

- Drie partijenovereenkomst tussen student, hogeschool en basisschool om kandidaat rustig te laten groeien in werkomgeving
- Veel keuzevrijheid voor stageplekken in het speciaal onderwijs
- Kinderen ontvangen hulpverlening op een veilige plek waar ze dagelijks komen: op school
- Uitbreiding mogelijk op snijvlak zorg en onderwijs: voor thuiszitters, jongeren in detentie, vrouwenopvang

Uitdagingen

- Nog geringe bekendheid van dubbele opleiding, moet het tijdens open dagen van aanlopers hebben
- Coaching inductietraject
- Aansluiting functie en praktijk, kan meer voor school betekenen dan nu gebruik van wordt gemaakt

In cijfers



Inspirerende voorbeelden

- Onderwijsassistenten laten instromen in pabo
- Combinatie spelagoog en sociaal werk: in 2 jaar opleiden tot leerkracht
- Experiment Hogeschool Leiden: toelatingstoets pabo pas in tweede jaar van opleiding

Meer over dit onderwerp

[Residentiële jeugdzorg](#) •



Begeleiding en scholing op maat voor herstarters

Herintreders worden wel de stille reserves genoemd. Deze groep is groot en interessant. Met begeleiding en scholing op maat zijn door deze pilot in Amsterdam verschillende mensen teruggekeerd naar het onderwijs. E-learning blijkt het beste aan te sluiten bij de uiteenlopende scholingsvragen.

Samenwerkingspartners

De Brede Selectie en de Hogeschool van Amsterdam. Interview met Eric Molenveld - eindverantwoordelijke De Brede Selectie t/m oktober 2021.

Eindigen waar het begon

Monique van Akkeren, 62 jaar, herstarter sinds 2018:

“Nadat ik als twintiger de pabo voltooide, werkte ik 5 jaar in het speciaal basisonderwijs. Daarna deed ik verschillende studies en werkte ik lange tijd als trainer en organisatiedeskundige. De laatste acht jaar in het bedrijfsleven had ik een eigen re-integratie bureau. Toen ik daarmee stopte, dacht ik: wat nu? Ik besloot te eindigen waar ik begon. Via De Brede Selectie bezocht ik een aantal scholen. Door de toegenomen gedragsproblemen wilde ik niet terug naar het so. Het werd een openbare school in Bos en Lommer. Ik moet eerlijk toegeven dat ik het erg zwaar vind. Meer dan de drie dagen die ik nu werk, zou ik niet willen. Je staat de hele dag aan, dat verwachten de kinderen ook. Daarnaast moest ik erg wennen aan het keurslijf; voorheen bepaalde ik altijd mijn eigen agenda. Toch is het de juiste keuze. Het begeleiden van kinderen in hun ontwikkeling vind ik een prachtig vak.”



Opzet pilot bij aanvang

Herintreders krijgen de kans zich rustig te oriënteren binnen één of meerdere van de 110 aangesloten Amsterdamse scholen. Zo bereiden ze zich voor op een vaste of flexibele baan als leerkracht.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Eric Molenveld: “Het proces om mensen terug te krijgen voor de klas duurt lang. Als je 10 of 30 jaar bent weg geweest uit het onderwijs is het heel lastig om direct als leerkracht terug te keren. Het vak is in die tijd zo veranderd. Een tussenoplossing is eerst als onderwijs-assistent of leraarondersteuner aan de slag te gaan. Sommigen blijven daar hangen, anderen willen de sprong wagen. Voor hen is begeleiding op maat noodzakelijk. Die konden we met deze pilot bieden, in tijd en aandacht. We begonnen met live nascholing via de Hogeschool van Amsterdam. Maar later bleek dat we beter aan de individuele scholingsvraag konden voldoen via e-learning. Dit deed wel een beroep op het eigen initiatief.”

Mensen beschermen

“De leerkrachten die weer instromen moeten we goed beschermen. Het is een kwetsbare groep die een grote stap zet. Je moet ze niet voor de leeuwen gooien, laten we vooral zuinig zijn op het menselijk kapitaal. Vanaf 2020 werden de tekorten zo groot dat De Brede Selectie als kleine organisatie niet meer de mankracht had om de individuele begeleiding op zich te nemen. De winst van deze pilot is dat we ontdekten dat herstarters - de stille reserves - te activeren zijn. Het is een grote en veelzijdige groep.”

In cijfers

Drie lichten tussen 2018 en 2020: twee via de Hogeschool van Amsterdam, de laatste met individuele e-learning. In totaal heeft De Brede Selectie zo'n vijftig herintreders bereikt, waarvan er ongeveer dertig het traject hebben gevolgd. Circa twintig daarvan gingen aan de slag in een functie binnen het onderwijs.

Borging

De Brede Selectie bleek te klein om het herstarterstraject op grote schaal aan te pakken. Herintreders maken helaas beperkt deel uit van het noodplan van de gemeente Amsterdam. Op lievervoordeklaas.nl worden herintreders wel genoemd, maar er is geen specifieke werving, programma of begeleiding.

Succesfactoren

- Aparte begeleider voor herintreders actief voor meerdere besturen
- Potentieel aan herintreders
- Persoonlijke aanpak en gezamenlijke intervisiemomenten
- E-learning Wizard

Uitdagingen

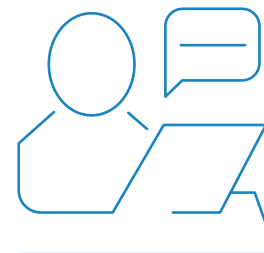
- Lokaal werven is lastig, dit is beter centraal te organiseren. Ook zou een centrale meldpost voor herintreders een goed idee zijn
- In Amsterdam dachten we de enige te zijn die met e-learning werkt. Maar later bleek Transvita in Utrecht hier ook mee bezig. Onderlinge kennisdeling is belangrijk, zodat niet iedereen het wiel hoeft uit te vinden
- Verschil in subsidiëring tussen herintreders en zij-instromers

Inspirerende voorbeelden

De mogelijkheid voor senioren om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Senioren zijn een interessante doelgroep en het aantal leerkrachten dat na hun pensioen doorwerkt groeit. Zet hun ervaring in voor de toekomst van ons land. Bureaus als Edulance en 65plus koppelen leerkrachten en ander ervaren onderwijs-personeel aan scholen.

Meer over dit onderwerp

- [De Groene Amsterdammer](#)
- [De Volkskrant](#)





Nieuw aanbod voor vervanging

Pool West in de regio Haaglanden begon als een invalpool voor leerkrachten in het po. Nadat de tekorten steeds groter werden, breidden ze de focus uit. Pool West wil meer mensen voor het onderwijs interesseren en werft kandidaten voor zij-instream. Daarnaast ontwikkelen ze alternatieven voor vervanging, zoals workshops met vakdocenten en Doe-dagen die aansluiten bij de doorlopende leerlijn.

Samenwerkingspartners

Stichting Pool West en Hogeschool Inholland. Pool West is de regionale vervangingspool voor het primair onderwijs in de regio Delft, Lansingerland, Den Haag, Zoetermeer, Leiden en Pijnacker-Nootdorp waarin 17 schoolbesturen samenwerken. In 2020 uitgebreid met Thomas More Hogeschool Rotterdam en in 2022 met de Haagse Hogeschool. Interview met Cassandra Mol, coördinator Pool West.

Docente Russisch volgde haar hart

Veronika Mikhaylichenko, 42 jaar, studente verkorte deeltijd:

“Ik ben geboren in Oekraïne en woonde ook lang in Rusland. Na mijn studie Letterkunde werkte ik als docente Russische taal en literatuur. Ik leerde mijn Nederlandse man kennen en verhuisde in 2004 naar Zoetermeer. Daar vond ik interessant werk bij een klantenservice en zorgde ik voor onze kinderen. Toch ging het knagen. Waarom zou ik niet mijn hart volgen en met kinderen gaan werken? In 2019 begon ik aan het eerste jaar van de verkorte deeltijdpabo, met subsidie van Pool West. Een grote stap. Het is bikkelen, vooral rekenen vind ik lastig en ik spreek niet zonder accent. Toen ik twijfelde, hebben mijn studieloopbaanbegeleider en Cassandra mij overtuigd om vol te houden. Ook regelden ze een logopedie cursus. Ik werk nu twee dagen per week voor een klas met Oekraïense kinderen van verschillende leeftijden. Zo blij dat ik hen kan helpen. Volgend jaar doe ik mijn LIO-stage en hoop ik de pabo af te ronden.”

Opzet pilot bij aanvang

Toen de oorspronkelijke insteek onvoldoende kandidaten opleverde, ging Pool West op zoek naar nieuwe doelgroepen en verbreding van het netwerk. Daarnaast werd geïnvesteerd in een betere website met vacaturebank.

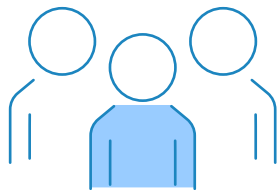
Ontwikkeling afgelopen jaren

Kassandra Mol: “We begonnen Pool West in 2016 als invalpool voor het basis-onderwijs. Al snel zagen we de tekorten verder oplopen; er was dus meer nodig. We ontwikkelden een website met een vacaturebank en veel informatie. We zijn het infoloket voor de regio. Daarnaast zetten we in op zij-instroom. Dit alles om de scholen te ontlasten. Via het UWV kwamen we in contact met werkzoekenden. Via een verkorte deeltijdopleiding en een vrijstelling van de sollicitatieplicht introduceren we deze mensen in het po.”

PoolWorkshops en Doe-dagen

“Sinds 2019 bieden we workshops aan voor scholen die op korte termijn de vervanging niet rondkrijgen. Dit aanbod is ontwikkeld met zzp'ers: vakdocenten in onder meer muziek, filosofie, sport en biologie, de zogenaamde PoolWorkshops. Verder werken we aan een programma van Doe-dagen die aansluiten bij de doorlopende leerlijn. We leiden onder meer studenten Industriële Vormgeving op met een training pedagogische vaardigheden. Er loopt een pilot op drie scholen. De nood is zo groot dat we als sector nu echt moeten inzetten op anders organiseren. Met deze tekorten kunnen niet alle scholen openblijven.”

In cijfers



**18 kandidaten
opgeleid:**

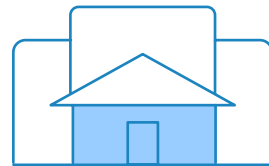
16 leerkrachten; 2 onderwijsassistenten



Meer dan

200 workshops

in schooljaar 2021-2022



Pilot bij

3 scholen

met Doe-dagen

Borging

De vervangingspool, vacaturebank en website zijn nu opgenomen in de RAP en maken deel uit van het reguliere beleid.

Succesfactoren

- Wil om samen te werken; besturen realiseren zich dat ze het niet alleen kunnen
- Grote campagne voor vacaturebank en website
- Denken in mogelijkheden om anders te organiseren (PoolWorkshops, Doe-dagen)
- Landelijke overleg met RTC's/ invalpools. Uitwisseling van ideeën, good & bad practices

Uitdagingen

- Tijd - geef nieuwe ontwikkelingen de kans en de tijd
- Aanbod is voor vervanging op korte termijn, voor lange termijn is anders organiseren noodzakelijk
- Anders organiseren wordt vaak pas urgent, als de formatie niet rond komt. Iedereen moet aan de slag met anders organiseren, gezien de te beperkte instroom op de pabo's

Inspirerende voorbeelden

- Landelijke wervingscampagne net als het Ministerie van Defensie dat heeft gedaan voor de krijgsmacht. Inclusief televisieprogramma zoals Kamp Van Koningsbrugge. Dat leidde tot veel meer interesse en aanmeldingen bij Korps Commandotroepen: van 1 of 2 aanmeldingen per dag naar 4 of 7 per dag

Meer over dit onderwerp

- [PoolWorkshops](#) ●



Twee bachelors: pabo en ALO

Aan de HAN wordt met de dubbele lerarenopleiding een nieuw type leerkracht opgeleid: breed inzetbaar en met een holistische blik. Na vijf jaar zijn de studenten in het bezit van zowel een pabo- als een ALO-diploma. De bi-diplomering vindt inmiddels navolging in andere steden.

Samenwerkingspartners

Optimus Primair Onderwijs (Cuijk), SKPCPO Delta (Arnhem) en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). In gesprek met Debby Cobben - projectleider vanuit de pabo, docent en studietoetscoach - en Joep Manders - projectleider ALO en docent.

Extra uitdaging, dubbele baangarantie

Floris Brinkman, 21 jaar,
derdejaars pabo-ALO:

“Eigenlijk was ik van plan naar de gewone ALO te gaan. Tot ik tijdens de open dag bij de HAN kennismakte met mensen van de pabo-ALO. Als vwo'er zocht ik extra uitdaging en die heb ik gevonden. De studie is vanaf het begin pittig, met een intensiever programma dan als je alleen pabo of ALO volgt. Na het vierde jaar ronden we de pabo af; het vijfde jaar is volledig aan de ALO gewijd. Bij stages horen we terug dat we het, ondanks de dubbele studielast, heel goed doen. De bi-diplomering trekt een bepaald type studenten: sportief, ambitieus en enthousiast. De onderlinge band is heel sterk.

Veel van mijn medestudenten kiezen voor het po. Ik wil aan het werk als gymdocent in het vo. Maar wel met extra taken, zoals sectieleider of mentor. Deze opleiding heeft mijn blik verruimd. Ik had nooit gedacht dat ik werken met jonge kinderen zo leuk zou vinden.”

Opzet pilot bij aanvang

In vijf jaar tijd kunnen studenten twee diploma's halen, voor zowel de pabo als voor de academie van lichamelijke opvoeding (ALO). Hiermee zijn ze een aanwinst voor het onderwijs en breiden ze hun carrièremogelijkheden uit. Er zijn mogelijkheden om vanuit dit traject door te stromen naar de reguliere opleidingen pabo of ALO.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Als eerste in Nederland biedt de HAN de mogelijkheid om deze twee diploma's in vijf jaar te halen. Het curriculum van het gezamenlijke traject werd vormgegeven. Het was cruciaal om de samenwerking goed vorm te geven. Beide opleidingen hebben een eigen structuur en cultuur. In het eerste jaar moesten de studenten nog reizen tussen twee steden. Vanaf schooljaar 2019-2020 is Nijmegen de centrale locatie. In het begin werd gedacht dat dit een opleiding was voor uitsluitend havo+- en vwo-leerlingen. In de praktijk blijkt dat het haalbaar is voor alle studenten die dat echt graag willen en voldoen aan de selectiecriteria. De motivatie is een doorslaggevende factor en de studenten blijken elkaar er doorheen te slepen.

Werkveld enthousiast

De studenten maken langere dagen dan bij andere opleidingen. Sommigen komen er tijdens een stage achter dat één van de twee opleidingen toch niet bij ze past, dan stromen ze door in één van beide opleidingen. Vaak gebeurt dat al

in het eerste jaar en verliezen ze geen tijd. Het werkveld reageert heel enthousiast op het nieuwe type leerkracht. Uit feedback blijkt dat ze proactief zijn en beter weten hoe ze hun taken moeten uitvoeren. Tegelijk is er nog veel onbekendheid. Inmiddels bieden ook Fontys (Eindhoven) en Hanze Hogeschool (Groningen) een bi-diplomeringstraject pabo-ALO.



Borging

Het traject maakt deel uit van het reguliere aanbod van de HAN. Beide opleidingen zijn onlangs positief geaccrediteerd.

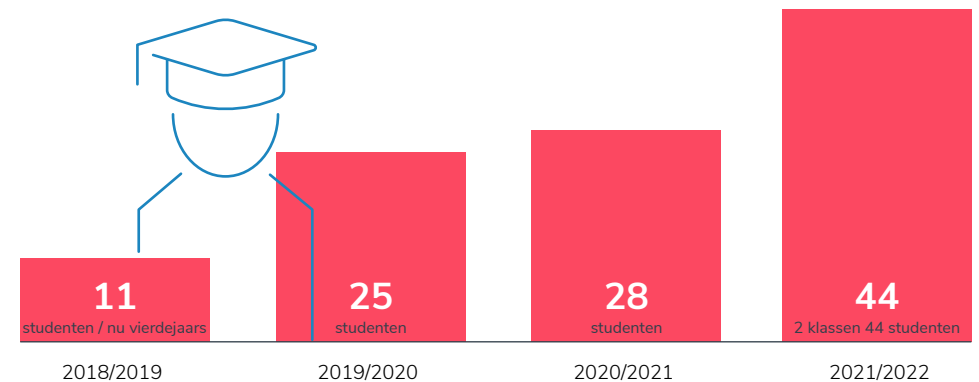
Succesfactoren

- Bidiplomering pabo-ALO bestond nog niet; een deel van de studenten was anders voor het onderwijs verloren gegaan
- Meer mannen in het po
- Kwalitatieve boost voor bewegingsonderwijs
- Holistische manier van lesgeven. De kinderen worden op alle vlakken gezien én studenten worden opgeleid in verschillende contexten

Uitdagingen

- Functieprofiel: de nieuwe combinatie van deze opleidingen kan meer bekendheid krijgen in het werkveld. Het beroep pabo-ALO'er bestaat nog niet
- Niveau van bevoegdheid: de ALO heeft een eerstegraads bevoegdheid, pabo een tweedegraads bevoegdheid
- Landelijk netwerk verder uitbreiden, naamsbekendheid en positie creëren met alle opleidingen voor pabo-ALO

In cijfers



Inspirerende voorbeelden

- Combinatie pabo en universitaire opleiding pedagogiek - Academische pabo (BSc/BEd) aan Universiteit Leiden ●



In Zeeland werkt de hele onderwijsketen samen

Denk voorbij de onderlinge concurrentie en zet samen de schouders eronder, open en transparant. Zo pakken ze in Zeeland de arbeidsmarkttekorten aan. De samenwerking tussen po, vo, mbo en hbo levert veel op.



Samenwerkingspartners

Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland (CPOZ), Transfercentrum Onderwijs Zeeland (TCOZ), Hogeschool Zeeland, ROC Scalda, Hoornbeeck College (mbo), Zeeuws Bestuurdersoverleg, alle po- en vo-besturen (met uitzondering van één onafhankelijke school). Op basis van een interview met Pim van Kampen (bestuurder Albero, voorzitter CPOZ) en Saskia Szarafinski (directeur-bestuurder TCOZ, programmamanager regionale aanpak personeelstekort onderwijs).

Opzet pilot bij aanvang

In Zeeland noodt de krimp tot een andere aanpak. Het primair onderwijs en de Hogeschool Zeeland streven naar een leerwerkomgeving om studenten op te leiden tot excellente leerkrachten.

Ontwikkeling afgelopen jaren

De situatie in Zeeland is in de tussentijd veranderd. In de grote steden is niet langer sprake van krimp, maar van groei. Op de arbeidsmarkt is krapte in vele sectoren. Voorheen bestond de vervangingspool uit beginnende leerkrachten. Die hebben tegenwoordig zoveel keuze dat ze direct een vaste baan krijgen aangeboden. Po, vo, mbo en hbo werken in Zeeland nauw samen. Ze voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opleidingsschool en de doorgaande leerlijn. De pabo mag - met uitzondering van 2021-2022 - rekenen op een groeiend aantal studenten. Twee dagen stage in plaats van één draagt hier volgens de bestuurders aan bij.

Regionaal denken

In het verleden solliciteerden geïnteresseerden bij verschillende Zeeuwse besturen. Dat is nu niet meer nodig. Er is één traject met een gezamenlijke website, informatiepunt, werving, informatiebijeenkomsten, speed dates en begeleiding, ook van zij-instromers. Het doel is zoveel mogelijk studenten werven en opleiden tot excellente leerkrachten. Vervolgens is het zaak startend en bestaand personeel te begeleiden en te behouden. Om de duurzame inzetbaarheid van onderwijspersoneel te vergroten, neemt de sector deel aan een gezamenlijk project met de zorg in de provincie. Met 380.000 inwoners is Zeeland een compact gebied. De bestuurders zien ook mogelijkheden voor andere regio's, steden of clusters van bijvoorbeeld vijf wijken.

Borging

Na de eerste subsidie van het Arbeidsmarktplatform PO wordt de samenwerking gefinancierd vanuit de RAP. Het is nu nog een incidenteel project, zonder structurele middelen. Opleidingsschool Zuidwest heeft de status aspirant. Alle seinen staan op groen voor toetreding.

Succesfactoren

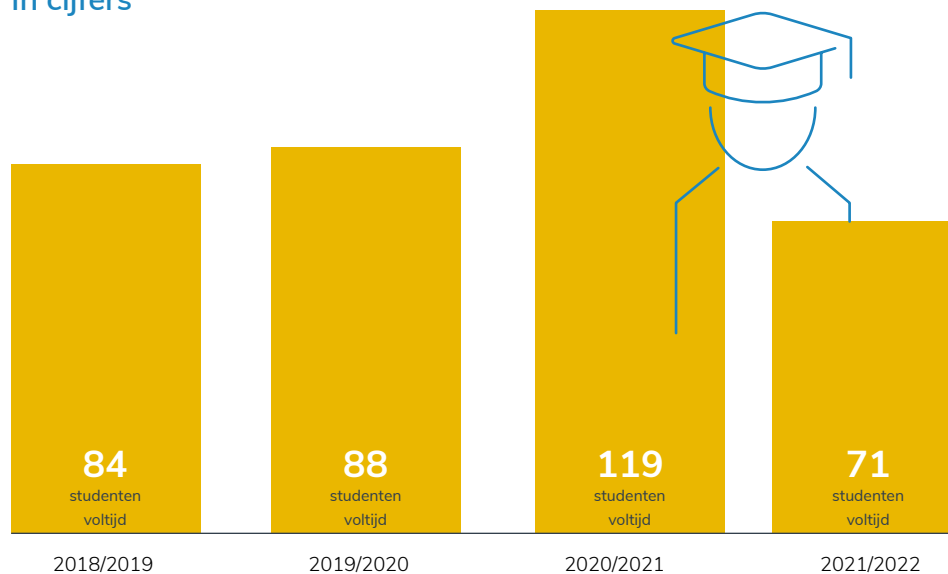
- Vertrouwen, transparantie en korte lijnen leiden tot succes
- Structuur met ondersteuningsteam RAP/Lesgeven in Zeeland
- Besteed aandacht aan duurzame inzetbaarheid van leerkrachten. In Zeeland is veel tijd en inzet besteed aan samenwerking met Viazorg voor het project Fit to Work
- Start opleiding schoolleider als kweekvijver voor nieuwe directeuren
- Zeeuwse waaier - overzicht van programma's en activiteiten, onder meer in te zetten voor Nationaal Programma Onderwijs

Uitdagingen

- Nu veel vo-bestuurders in de regio met pensioen gaan, is het belangrijk dat de nieuwe mensen meegaan in de huidige samenwerking
- Investeren in netwerk en samenwerking op alle niveaus. In eerste instantie wilden veel HRM-ers autonoom blijven. Hen meekrijgen kostte tijd en vroeg om goede aansturing

- Met het oog op het blijvende tekort aan hoogopgeleide mensen zou er meer aandacht moeten zijn voor anders organiseren in het onderwijs
- Probeer niet helemaal zelf het wiel uit te vinden, leer van andere RAP-regio's

In cijfers



Inspirerende voorbeelden

- In werving niet alleen aandacht aan inhoud werk besteden maar ook aan kwaliteit van leven in de omgeving
- Campagne van Zeeuwse zorginstellingen voor aantrekken huisartsen heeft in anderhalf jaar tijd al minimaal dertig nieuwe huisartsen opgeleverd (normaal gesproken vijf per jaar)

Meer over dit onderwerp

- [Gezamenlijke website](#)
- [Fit2work](#): verbinding tussen de domeinen zorg, welzijn en onderwijs op de thema's vitaliteit en duurzame inzet
- [Opleidingsschool Zuidwest](#) ●



Als de brandweer

Om nieuwe mensen voor het onderwijs te interesseren, zoekt RTC Cella professionals die relatief jong hun oorspronkelijke fysieke beroep moeten verlaten. Doordat er bij de brandweer inmiddels ook tekorten zijn, is de uitstroom minder groot dan verwacht. Ook andere doelgroepen, zoals politieagenten, ambulance- en zorgpersoneel, kunnen interessant zijn.

Samenwerkende partijen

Stichting RTC Cella is een personele samenwerking tussen zeven schoolbesturen in de regio Alphen, Gouda en Nieuwveen, NCOI. Interview met Charony Anthony, directeur Stichting RTC Cella.

Opzet pilot bij aanvang

Nadat het oorspronkelijke idee voor de pilot van RTC Cella (omscholing van gymleerkrachten) strandde, ging men op zoek naar nieuwe doelgroepen. Na vele gesprekken onderzochten ze de mogelijkheden bij de brandweer. Brandweermensen mogen maximaal 20 jaar een bezwarende functie uitoefenen. Hierna moeten ze iets anders doen. Daarom was deze doelgroep geschikt voor de pilot.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Charony Anthony: "Met enige vertraging door corona begonnen in april 2021 acht medewerkers van de Veiligheidsregio Haaglanden, veelal brandweermannen - en vrouwen met hun opleiding en stage. Als opleider kwamen we uit bij de NCOI. De NCOI bleek het meest flexibel met wisselende lesdagen en locaties. Bij de brandweer draaien ze 24-uurs diensten en daarna zijn ze drie dagen vrij. De opleiding tot leraar vraagt veel van de deelnemers. De doelgroep beschikt niet altijd over de juiste vooropleiding om zomaar in te stromen in het hbo. Door de juiste voorbereiding hebben ze allemaal succesvol de toelatingstoetsen gehaald."

Brandweerprofessionals mogen maximaal 20 jaar een bezwarende functie uitoefenen. In het kader van een brede loopbaan worden zij aangespoord om zich te ontwikkelen zodat zij na 20 jaar iets anders kunnen doen. Daarom is gekozen om deze pilot met brandweermensen te doen.

Andere doelgroepen

“We kijken nu naar doelgroepen die ook vroeg stoppen met werk. Bijvoorbeeld fysiek zware beroepen, zoals politieagenten, ambulance- en zorgpersoneel. Ook zie ik kansen voor flexibele deeltijd. Mensen houden dan hun eigen beroep, maar staan bijvoorbeeld één dag per week vast of als invaller voor de klas. Daarmee krijgen we een betere afspiegeling van de samenleving in de school en niet, zoals bij ons in de regio, voornamelijk vrouwen van Nederlandse afkomst.”

Borging

Het project wordt nu getrokken door de Veiligheidsregio; alle kosten liggen bij de brandweer. HBO volwassenenonderwijs kan niet worden gefinancierd vanuit de RAP. RTC Cella biedt de stages en baangarantie.

Succesfactoren

- Blik buiten de gebaande paden
- Bij de brandweer gaan is vaak een jongensdroom.
Die intrinsieke motivatie kunnen we ook aanspreken voor het onderwijs
- Doelgroep is gewend om te anticiperen op onverwachte situaties en om gestructureerd te werken; overlap met onderwijs
- Brandweer en onderwijs hebben hetzelfde pensioenfonds. Dat maakt overgang eenvoudiger

Uitdagingen

- Door tekorten bij de brandweer is de uitstroom minder groot dan verwacht
- Voor overstap naar onderwijs gelden ingewikkelde vereisten. Grote behoefte aan meer flexibiliteit en erkenning van eerder verworven competenties
- Verschillen in arbeidsvoorwaarden
- Nog geen navolging in andere veiligheidsregio's

In cijfers

Acht brandweermannen volgen via NCOI een flexibel modulair programma voor de opleiding deeltijd pabo. Vier van hen zijn door verschillende redenen afgehaakt.

Inspirerende voorbeelden

- Andere manier van vervanging voor losse dagen, zoals virtual reality-spel ontwikkeld door vakleerkracht muziek
- Kinderen van groep 8 één dag per week les laten volgen in vo ●





Zachte landing voor zij-instromers

Het traject voor zij-instromers in Amsterdam is de laatste jaren flink gestroomlijnd. Door het noodplan van de besturen en de gemeente is er een stedelijke samenwerking en een centraal aanmeldpunt: 1Loket. De praktijkselectie levert goede kandidaten op en er is minder uitval.

Samenwerkingspartners

Initieel: vijf schoolbesturen uit Amsterdam en omgeving (Stichting Westelijke Tuinsteden, Bijzonderwijs (nu Zonova), Agora, Onderwijs aan de Amstel en Amos), iPabo Amsterdam. Vanaf 2020: projectplan 'Integrale kwaliteitsaanpak van zij-instroom primair onderwijs Amsterdam' - initiatief van Amsterdamse schoolbesturen, opleiders HvA en iPabo en gemeente Amsterdam.

Vanaf augustus 2021: 39 Amsterdamse besturen, Hogeschool van Amsterdam en iPabo Amsterdam. Interview met Tanja Hogendorp, coördinator zij-instroom Zonova.



Tijd om iets terug te doen

Marianne Kooge, 53 jaar, zij-instromer:

“Ruim 8 jaar had ik een lunchcafé in Amsterdam. Heel afwisselend werk, maar het werd me fysiek te zwaar. Ik heb veel jonge mensen opgeleid in het horecavak. Bij het afscheid zeiden mijn oud-medewerkers dat ik juf moest worden. Ik heb altijd mazzel gehad in mijn leven en vond het tijd om iets terug te doen. In december 2019 maakte ik kennis met het Schoolbureau en vlak voor corona deed ik de crash course. Met een universitaire opleiding mocht ik naar het zij-instroomtraject van de pabo. Ik trad voor vier dagen in dienst bij de Rozemarn in Amsterdam-Zuidoost. De studiedag werd betaald met subsidie. Het bevalt heel goed, ik voel me nuttig. Mijn ervaring is dat je het vak echt op school leert. De ondersteuning door een mentor is daarbij cruciaal. Mijn advies: geef de zij-instromer de ruimte om te wennen en zet nieuwkomers niet voor een te moeilijke groep.”

Opzet pilot bij aanvang

Door een nauwe samenwerking tussen de vijf besturen en de iPabo ontstond een professionele leergemeenschap die (potentiële) zij-instromers zo goed mogelijk begeleidt naar het vak van leerkracht.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Tanja Hogendorp: “Door het Amsterdamse noodplan is de pilot inmiddels uitgebreid naar de hele stad. Er is een centraal aanmeldpunt voor zij-instromers in het po in Amsterdam: 1Loket. Daar kunnen geïnteresseerden met minimaal een hbo-bachelor of wo-diploma zich aanmelden voor informatie en een selectiegesprek. Iedereen is hierbij betrokken: directeuren, besturen en opleidingen. Zonova (19 scholen) heeft na de pilot de visie en beleid op zij-instromers verder ontwikkeld. Er is een eigen praktijkselectie waarbij kandidaten door een online assessment, workshops, meeloopdagen en intervisie inzicht krijgen in het vak van leerkracht.”

Iedereen een coach

“De kandidaten kunnen bij Zonova naast hun baan een werkervaringstraject van drie maanden volgen. Ze worden dan betaald als onderwijsassistent. In deze periode krijgen ze begeleiding van een coach. Tijdens de opleiding werken ze minimaal twee dagen per week op een basisschool en hebben ze het eerste jaar een dag studieverlof. Ze ontvangen het salaris van een leerkracht. De eerste maanden staan de zij-instromers samen voor de groep met een bevoegd leerkracht. Zo krijgen ze een zachte landing. We lopen met ze mee vanaf het moment van interesse tot de bevoegdheid. Ze hoeven het niet alleen te doen. De kracht is de persoonlijke benadering.”

Borging

De pilot van het Arbeidsmarktplatform PO was de voorloper en de motor van het huidige traject. Gaandeweg is het werkkterrein en het aantal partners uitgebreid. Er zijn routekaarten en kaders vastgelegd en er is een jaarlijkse evaluatie.

Succesfactoren

- Beleid voor zij-instroomtraject i.s.m. besturen
- Met praktijkselectie goede kandidaten en weinig uitval
- Persoonlijke coach, onder meer voor bewaken balans werk-studie
- Meer verbinding tussen theorie en praktijk
- Vier keer per jaar praktijkselectie

Uitdagingen

- Uitbreiden begeleiding tot en met eerste jaar bevoegd
- Aandacht voor financiële gevolgen voor kandidaten bij overstap naar onderwijs, zij moeten vooraf bewust zijn van het salaris
- Pilot mini-opleidingsinstituten waarbij meerdere zij-instromers op een school het traject volgen. Intensieve samenwerking met de pabo, traject op maat. Dit zorgt voor meer verbinding tussen theorie en praktijk

In cijfers bij Zonova

- Sinds 2019 19 zij-instromers afgestudeerd
- 24 zij-instromers in opleiding
- 9 in werkervaringstraject
- Vanaf 2021 hebben 35 kandidaten de praktijkselectie gevolgd bij Zonova



Inspirerende voorbeelden

Het project Leraar voor een dag in Amsterdam. Hierbij kunnen middelbare scholieren snuffelen aan het vak van leerkracht in het po.

Meer over dit onderwerp

- [Projectplan zij-instroom](#)
- [Website zij-instromers](#)
- [Gezamenlijke website voor allerlei functies in het onderwijs](#) ●



Duurzaam opleiden met grote flexibiliteit

Talentum Haagland ziet maatwerk als oplossing voor een betere aansluiting van de opleiding tot leerkracht en de praktijk. De pabo is niet langer de hoofdplek, maar het leren vindt ook nadrukkelijk plaats in de praktijk. Robert Lock (SCO Delft) en Astrid Haasdijk (Octant) delen hun ervaringen.

Samenwerkingspartners

PCPO Westland, SCO Delft e.o., Octant, Hogeschool Inholland. Dit artikel is tot stand gekomen op basis van een gesprek met Robert Lock (SCO Delft) en Astrid Haasdijk (Octant).

Opzet pilot bij aanvang

Talentum Haagland legt de rode loper uit voor nieuwe leerkrachten of voor mensen die zich willen oriënteren op een baan in het onderwijs. Dit partnerschap richt zich op het traject dat potentiële leerkrachten doorlopen: van de oriëntatie en het eerste contact tot het einde van de inductiefase. Dit geldt voor vijf verschillende opleidingsvarianten en voor mensen met of zonder pabo of onderwijservaring.

Ontwikkeling afgelopen jaren

De ambitie van Talentum Haagland is om de leerkracht van de toekomst op te leiden. Het uitgangspunt is samen opleiden. Zo is er een partnerschap met Hogeschool Inholland. De pabo is echter niet langer de hoofdplek, maar de opleiding vindt ook in de praktijk plaats. Studenten lopen eerder mee in de klas en maken deel uit van het team. De directeur van de betreffende school heeft hierbij een belangrijke rol. Hij/zij heeft de opdracht een leeromgeving te creëren die zowel verrijkend is voor de student als voor het zittende personeel. Leren houdt immers niet op na de opleiding, het is een doorlopende lijn. Daarnaast wordt het inductieprogramma beter aangesloten op het opleidingstraject. In het voortraject gaat Talentum in gesprek met alle potentiële leerkrachten, ook mensen zonder pabo of onderwijservaring.



“ Meer flexibiliteit aan opleidingskant verhoogt slagingskans ”

Dynamische leertuinen

Twee jaar geleden is Talentum begonnen met leertuinen. Hierin staan de studenten en de leeruitkomsten centraal. Ook leerkrachten die al langer voor de klas staan, nemen deel aan de leertuinen, die rond thema's worden georganiseerd. Het gaat om begeleid leren en duurzaam opleiden. Studenten worden niet te snel voor een groep geplaatst. Talentum ziet maatwerk als oplossing. Een grotere flexibiliteit aan de opleidingskant maakt de slagingskans groter. Normaal is de uitstroom van studenten 30%. De afgelopen twee jaar bleven alle studenten behouden. De nieuwe manier van opleiden en begeleiden beschikt over een vangnet.

Borging

Met de pilot begon de bewustwording van gezamenlijk werven. Inmiddels is dit een vast onderdeel van de organisatie. De pilot met steun van het Arbeidsmarktplatform PO heeft een vervolg gekregen in de RAP. Het voortraject is beter gestroomlijnd. Binnen vijf jaar wil Talentum alle betrokken besturen verbinden aan de opleidingsschool.

Succesfactoren

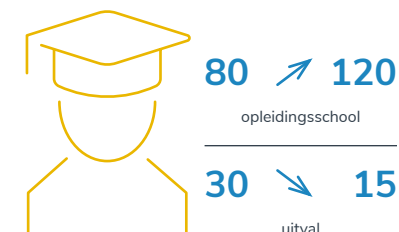
- Samen optrekken bij oriëntatie, gastvrijheid creëren voor iedereen
- Alternatieve afstudeervarianten
- Goede afstemming van verschillende rollen binnen de opleidingsschool.
De directeur is de verbinder
- Grotere diversiteit aan leerkrachten, van voormalig kok tot theatermaker
- Specialismen worden meer omarmd. Dit is een trend binnen het onderwijs
- Groepsdoorbrekend werken
- Aandacht voor alle functies in het onderwijs, ook tekorten aan directeuren, HR-mensen, etc.

Uitdagingen

- Aandacht voor alternatieve instroom
- Blijvende communicatie met studenten; evaluatiegesprekken verbeteren
- Het opzetten van een reviewsysteem met directeuren, besturen en betrokken studenten
- Bijhouden van gezamenlijke website
- Krapte op arbeidsmarkt in volle breedte
- Door nieuwe regeling studiebeurs plannen meer schoolverlaters dan voorheen een tussenjaar (in studiejaar 22/23)

In cijfers

De opleidingsschool groeide de afgelopen jaren van 80 naar 120 studenten.



De uitval van studenten daalde van 30% naar 15%.

Inspirerende voorbeelden

- Mobiliteitsproject Aan de slag voor de klas: landelijk convenant met bank- en verzekeringswezen maakt omscholing tot leerkracht eenvoudiger
- Leraar van Buiten: (online) voorlichtingsevents voor zij-instromers, opgezet door Peter van der Zwaal
- Voor werving liet Talentum een bus rondrijden met escape room. Impuls om kennis te maken met het vak, draagt bij aan positief beroepsbeeld

Meer over dit onderwerp

- [Platform Samen Opleiden 'Bouwen aan een samenhangend curriculum'](#)
- [Platform Samen Opleiden kwaliteitskader](#)
- [Platform Samen Opleiden podcast #8 HRM](#) ●



Nieuwe werkvorm voor vrijeschoolonderwijs

Aankomende studenten zijn veelal onbekend met vrijeschoolonderwijs ontdekten de partners bij deze pilot. Voor de eerste minor Vrijeschool aan de HAN viel het aantal inschrijvingen tegen. Met een doorstart, een nieuwe werkvorm - Samen Opleidend Leren - en met masterclasses werd deze co-creatie toch een succes.

Samenwerkingspartners

Stichting Pallas, Stichting Athena, Vereniging van Vrijescholen, Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN), Hogeschool Leiden.

Interview met Peronnik Veltman, bestuurder Stichting Athena.

Visie en creatieve vakken een verrijking

Moos van Zuilekom, 23 jaar, deelnemer minor 2021:

“Als leerling van de vrijeschool in Zeist was ik altijd nieuwsgierig naar de leerkrachten. De keuze voor het onderwijs was logisch voor mij. Benieuwd naar andere perspectieven koos ik bewust niet voor de vrijeschoolpabo in Leiden. Het werd de Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs (ALPO). Tot mijn verbazing leerde ik in het eerste jaar niets over vrijeschoolonderwijs. Mijn eerste stage bij een reguliere basisschool was een cultuurshock. De vrijeschool is echt een deel van mij. Toen ik hoorde over de pilot met de minor bij de HAN heb ik me direct aangemeld. Sommige deelnemers kozen daarna voor een vrijeschool. Ook voor de anderen waren de visie en de creatieve vakken een verrijking. Ik werk nu parttime op de vrijeschool in Nijmegen en volg vanaf september 2022 fulltime de master Onderwijswetenschappen. De tweede keer dat de vrijeschoolminor werd gehouden, heb ik er zelf lesgegeven en dat wil ik graag blijven doen.”

Opzet pilot bij aanvang

De eerste hogeschool naast Hogeschool Leiden die een opleidingsvariant voor de vrijeschool aanbiedt, is de HAN. Daar kunnen pabo-studenten in studiejaar 2020/2021 voor het eerst de minor Vrijeschoolonderwijs volgen.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Peronnik Veltman: “De vraag van ouders en kinderen naar vrijeschoolonderwijs blijft groeien. De wens om op meer pabo’s dan in Leiden scholing in dit type onderwijs aan te bieden, is dus onverminderd. Door deze pilot merkten we dat de drempel voor studenten hoger is dan we dachten. Ze moeten extra moeite doen om zich in dit type onderwijs te verdiepen en correcte informatie binnen reguliere pabo’s hierover is gering. De eerste minor in studiejaar 2020/2021 leverde vijftien studenten op. Daarna stonden we door corona in de overlevingsstand.”

Beeldvorming

“Inmiddels is er een doorstart van de minor aan de HAN. Ook bereiden we een nieuwe samenwerking voor waarbij studenten gedeeltelijk opgeleid worden binnen een vrijeschool. Die start in Nijmegen en wordt daarna uitgebreid naar Arnhem. Twee jaar geleden deden Athena en Pallas mee aan een project met de vrijeschoolpabo in Leiden: Samen Opleidend Leren (SOL). In beide gevallen vindt 80% van de opleiding decentraal plaats, bij de opleidingsschool. Zo willen we stageplekken in verschillende steden in het land realiseren. We verwachten dat deze variant van opleiden dominant zal worden. Ook zijn er regelmatig masterclasses.

Om dit alles tot een succes te maken, moeten we meer aan lokale marketing doen en studenten goed uitleggen wat vrijeschoolonderwijs anno 2022 inhoudt. Het beeld dat studenten van dit type onderwijs soms hebben, komt niet overeen met de werkelijkheid.”

Borging

Bestuurlijk staan de contacten met de pabo’s hoog op de agenda, die zullen worden geïntensiveerd. Er is een netwerk in ontwikkeling en per regio zal er een vaste contactpersoon komen vanuit de vrijescholen. Het thema lerarentekort staat nu vast op de agenda.

“ We verwachten dat de variant met Samen Opleidend Leren dominant zal worden ”

Succesfactoren

- Concept van opleiden door pilot is op een hoger plan gekomen
- Communicatie met de markt (website en campagne Vereniging van Vrijescholen) is verankerd in beleid
- Investeren in samenwerking met hogescholen
- Uitwerken strategisch personeelsbeleid - opleidingsvraagstuk belangrijkste thema

Uitdagingen

- Er zijn niet alleen tekorten in kwantiteit, maar ook in kwaliteit - in kennis en kunde
- Goede marketing is onontbeerlijk. Bij potentiële studenten/leerkrachten is een gebrek aan bekendheid en informatie. Daarvoor zullen vrijescholen beter moeten communiceren in een markt waarin veel personeelstekorten zijn
- Stelselwijziging bekostiging: dit heeft een nadelig financieel effect voor vrijescholen

In cijfers



Minor HAN

2019/2020 - 15 studenten
2021/2022 - 12 studenten
2022/2023 weer georganiseerd

Vier masterclasses

25 studenten per masterclass

Meer over dit onderwerp

- [Platform Samen Opleidend Leren](#)
- [Promotiefilm minor vrijeschoolonderwijs](#) ●



Baan als vo-docent in po blijkt lastiger dan gedacht

Vrijwel alle vo-docenten die voor de pilot in het po lesgaven waren enthousiast. Organisatorisch was het lastiger. De (toen nog) salariskloof bleek een drempel. En ook de verschillen in voorbereidingstijd en de benodigde begeleiding van leidinggevend en collega's.

Samenwerkingspartners

LMC voortgezet onderwijs Rotterdam, Stichting PCBO Rotterdam-Zuid, de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO), Thomas More Hogeschool. Interview met Hermen Schotanus Blok, tot begin 2022 projectleider POVO-project, nu werkzaam bij ECHT Onderwijs, voorzitter Stichting Meester Rembrandt en bekend van de Facebookpagina VMBO-docent. Met aanvullingen van Jakolien Kraeima, stafmanager HR bij RVKO.

Opzet pilot bij aanvang

Door de grenzen tussen vo en po te verkleinen kunnen leerkrachten voor het onderwijs behouden blijven. Docenten hebben een afwisselende baan en voor de leerlingen is de overgang naar het vo eenvoudiger.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Hermen Schotanus Blok: "We merkten al snel dat de inzet van vo-docenten in het po veel voordelen heeft. De leerlingen krijgen les van vakdocenten, de werkdruk gaat naar beneden en anders organiseren draagt bij aan het verkleinen van het tekort aan leerkrachten. Binnen de pilot was het eenvoudig te regelen omdat er zowel po- als vo-scholen deelnamen. Vrijwel alle vo-docenten waren enthousiast. Slechts één gaf er aan dat het niets voor hem was."

Supermentor

"Organisatorisch was het lastig. Dat kwam door het verschil in salaris, uren en de benodigde voorbereidingstijd. Inmiddels is het salaris van po-leerkrachten omhoog



gegaan, maar dat was na afronding van deze pilot. Ik zie toekomst voor een structuur waarin de vaste leerkracht een soort supermentor is voor de leerlingen. Daarnaast zijn er vakdocenten die rouleren tussen de klassen en jaarlagen. Ik hoorde van een school waar Engels wordt gegeven door een native speaker en rekenen door een wiskundige. Daar werkt dat heel goed. Als besturen echt samen besluiten dat het anders moet, dan is het mogelijk om een flexibele schil te organiseren en zo meer personeel te hebben om de kinderen de kwaliteit te geven die ze verdienen.”

Borging

Jakolien Kraeima, stafmanager HR: “Het povo-project is na afloop van de pilotperiode gestaakt. De afstand van vo-docenten tot het werk in het po bleek groter dan gedacht en vroeg meer aandacht en tijd van onze leidinggevenden en collega’s. De vo-docenten signaleerden een hogere werkdruk voor zichzelf. En de beperktere tijd voor lesvoorbereiding en nakijken in het po maakten het lastiger dan vooraf verwacht. De salariskloof was met de subsidie van het Arbeidsmarktplatform PO te overbruggen, maar de ervaringen tijdens de pilot maakten dat er onvoldoende draagvlak was om het povo-traject voort te zetten vanuit eigen middelen. Het is goed dat we aan de pilot hebben meegedaan, want met de huidige arbeidsmarktcrisis is het belangrijk om alle denkbare oplossingen serieus met elkaar te onderzoeken.”

Succesfactoren

- Kans om een creatief idee te ontwikkelen. Vaak gaan subsidies naar grote partijen en projecten
- Inzet van vo-docenten vooral geschikt voor bovenbouw
- Door de intensieve samenwerking tussen po en vo ontstaan waardevolle inzichten tussen de sectoren
- Door de salarisverhoging in het po zijn er op dit moment minder financiële drempels voor werken in zowel vo als po

Uitdagingen

- Door beter samen te werken en goede afstemming tussen besturen is het mogelijk om leerkrachten voor combinatie po-vo aan te nemen
- Het verschil in lesvoorbereidingstijd tussen po en vo
- Goede begeleiding van de vo-docenten met eventueel aanvullende scholing
- Zorg ervoor dat een idee ook zonder subsidie voortgezet kan worden

In cijfers

Gedurende de looptijd van de pilot zijn 24 docenten uit het vo ingezet in het po

Inspirerende voorbeelden

- Teachers College kijkt over schoolgrenzen. Na 1,5 jaar studie keuze voor po of vo. windesheim.nl
- Wouter van der Windt, directeur van SBO Laurens Cupertino bij RVKO zorgt voor vernieuwing met o.m. projecten in de wijk
- Talent van Buiten - via een leer-werktraject kunnen belangstellenden zich in drie jaar betaald laten omscholen tot leerkracht in het basis- of speciaal onderwijs, of in twee jaar tot docent voortgezet onderwijs of mbo. Tot de diplomering staan ze niet alleen voor de klas. echtonderwijs.nl

Meer over dit onderwerp

- [Evidence-informed onderwijs](#)
- [Agora Underground](#) - eerste hulp bij onderwijs voor kinderen die thuiszitten of dreigen thuiszitter te worden ●



Middelbare scholieren doen ervaring op in po

Tutoring is een goede manier om kennis te maken met het vak leraar. Door les te geven in het po hebben leerlingen van havo, vwo en gymnasium een interessante bijbaan en is er meer diversiteit voor de klas. De coronapandemie zorgde er helaas voor dat tutoring even stilstond.

Twijfel weggenomen door tutorschap

Jim Voorhorst, 21 jaar, student Lerarenopleiding Teachers College (Duits en Nederlands):

“Toen ik 16 jaar oud was en in 5 vwo zat, begon ik als tutor bij Onderwijsroute 10-14. Dat leek me een interessante betaalde bijbaan en ik kreeg vrij van mijn eigen lessen. Ik stopte in de horeca en werkte ongeveer vijf uur per week als tutor. Ik gaf twee uur Duits aan groep 7/8 en op woensdagmiddag bijles. Ik liep voor langere tijd mee en werd uitgenodigd voor teamborrels en het eindexamen. Voor die tijd twijfelde ik over het onderwijs. Het beeld dat de media schetsen, met hoge werkdruk en brutale kinderen, hielp niet mee. Maar door de ervaringen als tutor wist ik zeker dat ik les wilde geven. Wel in het vo, voor jonge kinderen heb ik te weinig geduld. Ik wil graag verder leren en een master Learning and Innovation of eerste graad Duits doen. Ook ben ik coach en denk ik mee over de ontwikkeling van het vak.”

Samenwerkende partijen

Scholen in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs in de regio Zwolle-Salland-Twente-Kampen, pabo Hogeschool Windesheim. Interview met Inge Brummel, HR-adviseur Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle & Regio (OOZ).

Opzet pilot bij aanvang

Getalenteerde scholieren helpen kinderen op de basisschool met rekenen, taal en onderzoekend leren. Zo maken ze op een laagdrempelige manier kennis met het onderwijs en het vak leraar/docent.

Ontwikkeling afgelopen jaren

Inge Brummel: "Het hoogste doel van de tutorpilot was een positief beroepsbeeld voor de deelnemers. Veel van de tutores hadden al interesse in het onderwijs. Zij waren goed gemotiveerd en kozen niet in eerste instantie voor de verdiensten. Toch is het een mooie bijbaan. Ook van de po-leerlingen kregen we enthousiaste feedback. Zij vinden het heel leuk om een vo'er in de klas te hebben. Het leeftijdsverschil is klein en soms kennen ze elkaar uit de buurt of via de sportvereniging. Door de pandemie is tutoring wat op de achtergrond geraakt. Doordat er zo min mogelijk mensen in de school aanwezig mochten zijn, kwam tutoring even stil te liggen. Daarna is het project in de regio breder uitgezet."

Beweging in onderwijs

"Sommige tutores vonden het werk in de praktijk tegenvallen. Het is meer dan alleen leuk voorlezen. Er zijn veel voorbereidingen nodig en de tutor draait volledig mee in de klas. Dat betekent dat je de hele tijd 'aan' staat. Daarom is goede begeleiding noodzakelijk. Daarnaast is het belangrijk dat de tutores deel uitmaken

“ Hoogste doel was een positief beroepsbeeld ”

van het team van leerkrachten, ook al werken ze maar een ochtend in de week. Tutoring is een goede manier om beweging in het onderwijs te krijgen. We deden zo ervaringen op met nieuwe mensen in de klas."

Borging

Het tutorproject is verder uitgewerkt in de besturen van de RAP. Hierdoor is er sprake van een grotere regionale samenwerking dan bij de pilot met steun van het Arbeidsmarktplatform PO. Bij VIAA, KPZ en Windesheim zijn in 2022 masterclasses georganiseerd om tutores kennis te laten maken met de hogeschool en voor pedagogische en didactische vaardigheden. In schooljaar 2022-2023 worden tutores voor een bepaalde periode gekoppeld aan een klas in het po. Ook is het mogelijk een tutor een heel schooljaar in te zetten.

Succesfactoren

- Positief beroepsbeeld bij jongeren
- Meer diversiteit voor de klas

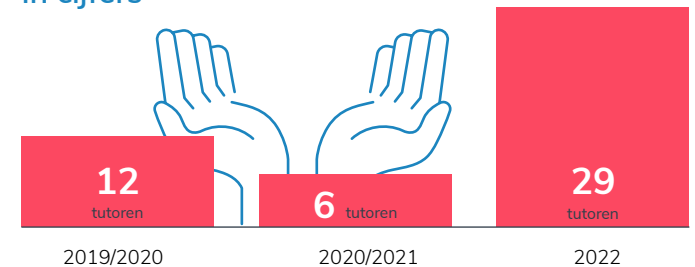
Uitdagingen

- Door de pandemie zijn er veel stagiaires die op basisscholen projecten moeten inhalen, die mogen niet verdrongen worden door tutores
- Door NPO-middelen is er meer budget voor

onderwijsassistenten en daardoor minder aandacht voor tutoring

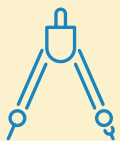
- Dilemma: sommige decanen willen onderwijs niet promoten ten koste van andere sectoren zoals de zorg
- Geringe continuïteit: tutores beperkt beschikbaar; geen oplossing voor lerarentekort op de korte termijn. Het is een investering in de toekomst

In cijfers



Inspirerende voorbeelden

- Traineeship deelopleiding naast werk, met subsidie van de RAP
- Hybride docenten in het vmbo en mbo - combinatie van lesgeven en baan in de techniek of in het bedrijfsleven
- Internationale schakelklassen met Oekraïense leerlingen en docenten ●



Wat brachten de pilots teweeg?

Analyse van de effecten

Devorah van den Berg, onderzoeker bij het Arbeidsmarktplatform PO, bestudeerde de bevindingen van de elf pilots. Welke processen zijn door de initiatieven in gang gezet? En welke veranderingen in gedrag en bewustzijn zijn zichtbaar? Vijf conclusies in woord en beeld.

1) Versterking van regionale samenwerking en nuttige ervaringen

Het lerarentekort is een complex probleem dat het niveau van individuele schoolbesturen overstijgt en waar landelijk beleid te weinig mogelijkheden biedt voor maatwerk. De onderwijsarbeidsmarkt heeft een regionaal karakter: de krimp of toename van het aantal leerlingen en de omvang van het tekort aan leerkrachten verschilt sterk per regio. Het overkoepelende doel van de innovatieve pilots was dan ook om schoolbesturen en lerarenopleidingen in de regio te stimuleren om gezamenlijk het lerarentekort aan te pakken. Samen werkten zij de afgelopen jaren aan oplossingen om de instroom en het behoud van leerkrachten en de kwaliteit van (toekomstig) onderwijspersoneel te vergroten.

2) Toegevoegde waarde van samenwerking en kortere lijnen

Wanneer we naar de effecten kijken, zien we dat de initiatieven hebben bijgedragen aan een groter bewustzijn van de toegevoegde waarde van samenwerking voor de aanpak van het lerarentekort in het onderwijs. Eigen belang maakt steeds meer plaats voor een gemeenschappelijk belang. Door de initiatieven zijn de deelnemende schoolbesturen en pabo's intensiever gaan samenwerken. In sommige regio's zijn geheel nieuwe samenwerkingsverbanden op het gebied van personeelsvoorziening ontstaan. De pilot 'Zeeland', waar de Zeeuwse po- en vo-scholen, het mbo en hbo samen de handen ineen hebben geslagen, is een mooi voorbeeld. Er is nu één traject met een gezamenlijke website, informatiepunt, werving, informatiebijeenkomsten, 'speed dates' en begeleiding, ook voor zij-instromers. Het draagt bij aan het interesseren en

enthousiasmeren van mensen voor het onderwijs. In andere regio's, waar partijen al samenwerkten, werden door de pilots de lijnen korter.

Uit de interviews in deze publicatie blijkt dat de samenwerkingsverbanden verschillend zijn geborgd, onder meer in het beleid van de betrokken organisaties (zoals het opleidingsprogramma van de pabo's), samenwerkingsafspraken of door nieuwe subsidies. Vanaf 2019 heeft een deel van de initiatieven een vervolg gekregen door middel van de subsidieregelingen Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en daarop volgend de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Een aantal initiatieven is hierdoor in een versnelling geraakt. Inmiddels hebben schoolorganisaties in het primair onderwijs en pabo's, naast de G5 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere), meer dan veertig regio's gevormd om het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken¹.

Figuur 1: lerarentekort²**13,3%**

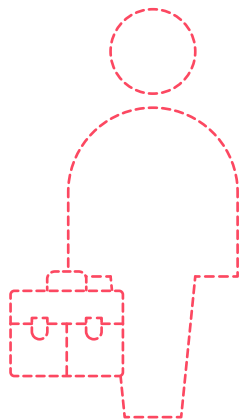
speciaal basisonderwijs;

11,2%

(voortgezet) speciaal onderwijs;

8,6%

basisonderwijs;

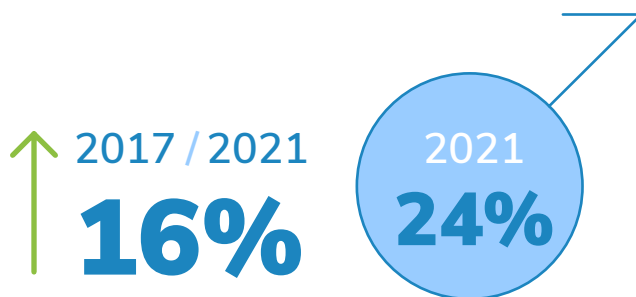
totaal **9,1%**

3) Instroom van verschillende doelgroepen en beter beeld van het vak

Een ander positief effect van de initiatieven is dat deze verschillende doelgroepen hebben aangeboord voor de pabo's en uiteindelijk voor het vak van leerkracht. De pilot 'Sociaal werk' (duale lerarenopleiding Sociaal Werk, Jeugd in Onderwijs van de Hogeschool Leiden) draagt bij aan meer potentiële leerkrachten voor het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs waar een groter tekort aan leraren is dan in het basisonderwijs². De dubbele lerarenopleiding pabo-ALO trekt meer mannen aan voor het basisonderwijs. Hoewel het aantal mannen dat voor de pabo kiest de afgelopen jaren toeneemt, is het merendeel nog steeds vrouw³. [Figuur 1 en 2]

Figuur 2: aandeel mannen pabo³

In 2021 kozen zo'n 1.290 mannen voor de pabo, ten opzichte van bijna 1.110 mannen in 2017. Dit is een toename van ruim 16%. Het aandeel mannen dat voor de pabo kiest, is echter licht gedaald, van bijna 26% in 2017 tot ruim 24% in 2021.

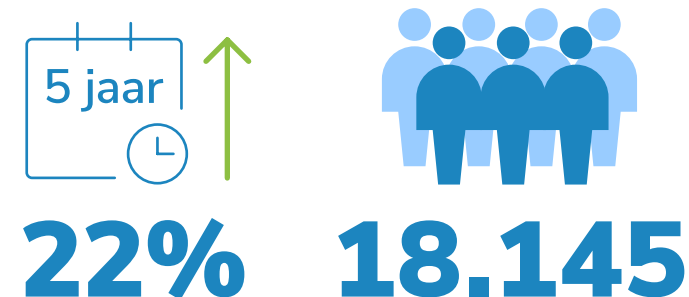


De vrijeschoolminor, die wordt aangeboden aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen, komt tegemoet aan behoeften van (toekomstige) leerkrachten die deze vorm van onderwijs aanspreekt. Door deze minor kunnen studenten kennis maken met vrijeschoolonderwijs en zich hier verder in bekwamen. De afgelopen jaren zien we steeds meer leerlingen naar een vrijeschool in het primair onderwijs gaan⁴. Tot slot zorgt de pilot 'Brandweerprofessionals' voor een groter bewustzijn dat ook andere beroepsgroepen met fysiek zware beroepen kunnen worden geïnteresseerd voor het vak van leerkracht of andere functies in het primair onderwijs.

[Figuur 3]

Figuur 3: vrijeschool⁴

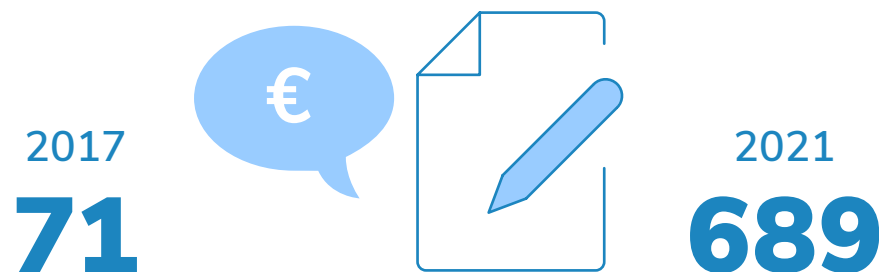
De afgelopen vijf jaar is het aantal leerlingen op een vrijeschool met zo'n 22 procent gestegen, zo'n 18.145 leerlingen in het primair onderwijs volgen nu onderwijs op een vrijeschool.



De pilot 'Tutoring' maakt het voor verschillende leerlingen in het voortgezet onderwijs mogelijk om een beter beeld van het beroep van leerkracht te krijgen. Onderzoek van ResearchNed⁵ toont dat er flinke verschillen zijn tussen scholen als het gaat om de doorstroom van leerlingen naar de pabo. In de studie-keuzevoorlichting blijkt niet altijd aandacht aan deze opleiding te worden besteed. Leerlingen die zien dat het vak van leerkracht een sociaal beroep is waarin je leerlingen verder kunt helpen, blijken vaker voor de opleiding te kiezen. Het is onbekend of de deelnemers aan deze pilots ook voor de pabo zouden hebben gekozen zonder deze mogelijkheden.

Figuur 4: subsidieaanvragen⁶

In 2017 waren er 71 subsidieaanvragen voor zij-instroom in beroep en in 2021 waren dit er 689.

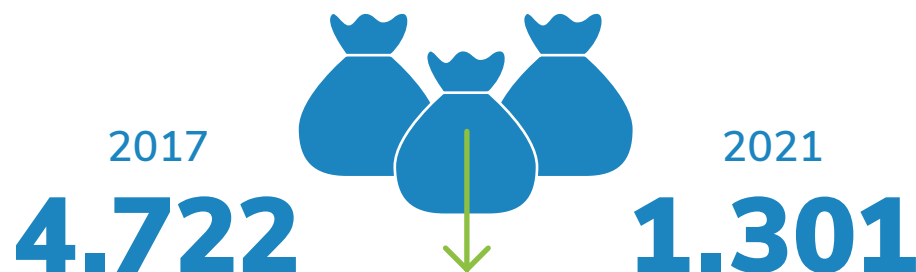


4) Begeleiding en behoud van geïnteresseerden

In het primair onderwijs zien we de afgelopen vijf jaar een flinke toename van het aantal zij-instromers. De pilot van 'Pool West' is één van voorlopers van de zij-instroomtrajecten geweest. De trajecten dragen bij aan nieuwe bekwame en bevlogen leerkrachten in het primair onderwijs. Steeds meer scholen en schoolbesturen zien de toegevoegde waarde van zij-instromers en beschouwen hen als een mooie aanvulling op hun personeelsbestand⁶. Niet alleen is er steeds meer aandacht voor zij-instromers, maar ook voor het behoud van onderwijspersoneel. De pilots 'Zij-instroom Amsterdam' en 'Talentum Haaglanden' dragen bij aan meer inzet voor het zorgvuldig omgaan met en goede begeleiding van geïnteresseerden in het vak. Zo kunnen meer mensen voor het beroep behouden blijven. Door de pilot 'Herstarters' is ervaring opgedaan met hoe herintreders, ofwel de stille reserve, door begeleiding en scholing op maat kunnen terugkeren naar het primair onderwijs. [Figuur 4 en 5]

Figuur 5: WW-uitkeringen³

Het aantal WW-uitkeringen voor leerkrachten is de afgelopen 5 jaar gedaald, van 4.722 in 2017 naar 1.301 in 2021.



5) Kennis en ervaringen blijven delen

Niet alle initiatieven kregen een vervolg, bijvoorbeeld de pilot 'Povo'. Deze had als doel de kloof tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs te verkleinen door gedeeltelijke detachering naar het primair onderwijs. Dit bood leerkrachten in het primair onderwijs meer tijd voor andere taken en droeg bij aan kennisuitwisseling tussen het voortgezet en primair onderwijs. Hoewel de pilot niet werd voortgezet, kunnen partijen de geleerde lessen meenemen in andere experimenten nu het ministerie van OCW de loonkloof tussen het primair onderwijs en voortgezet onderwijs dicht en daardoor mogelijkheden ontstaan. Niet alleen voor dit project, maar ook voor de andere experimentele pilots blijft kennisdeling en voortbouwen op ervaringen van belang voor de aanpak van het personeelstekort in het primair onderwijs. ●

- <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/thema/personeelsbeleid-hrm/lerarentekort/subsidie-regionale-aanpak-lerarentekort>
- Centerdata (2021). *Personeelstekorten primair onderwijs*. Peildatum oktober 2021. Tilburg: Centerdata.
- Arbeidsmarktplatform PO. *Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2022*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.
- <https://www.vrijescholen.nl/volumes/images/Factsheet-vrijescholen-2020-2021.pdf>
- ResearchNed (2022). *Uitstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen. Verklaringen voor verschillen tussen scholen*. Nijmegen: ResearchNed.
- Inspectie van het Onderwijs. (2022). *De staat van het onderwijs 2022*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.



PO RAAD

ACb · avs

cnv ONDERWIJS

FO Federatie van
Onderwijzorgeraties

ARBEIDSMARKTPLATFORM

PO. Van en voor
werkgevers en werknemers

