

INNOVATIES IN HET

PRO

EIGENWIJS  
ONDERWIJS

11 INNOVATIEVE  
PILOTS

OUT  
OF THE BOX

PRIMAIR  
ONDERWIJS  
SPECIALIST IN  
ONTWIKKELING

'De pilots  
leverden echte  
verrassingen op'

# Inhoud

- 4 Colofon
- 5 **Voorwoord projectleider Suzanne Vos**  
'Urgentie was extra drijfveer'



- 6 **Interview Pien Verwilligen (PO-Raad)**  
'Oplossen tekorten is onderdeel van groter geheel'

- 8 **Interview Joyce Rosenthal (CNV Onderwijs)**  
'Eyeopeners door benadering vanuit verschillende perspectieven'



- 18 **In beeld:**  
Inspiratiemiddag bij De Wijde Wereld

- 29 **Column Jos van Zutphen**  
Waarom je er in dit vak iedere dag toe doet

# Pilots

- 10 **PILOT #1: Speciaal onderwijs**  
Leerkrachten met dubbele bagage
- 12 **PILOT #2: Herintreders**  
**Tip: voor sommigen is eerst een tussenstap als ondersteuner of onderwijsassistent nodig**
- 14 **PILOT #3: Zij-instromers**  
Toekomst voor hybride-docenten
- 16 **PILOT #4: Pabo/Alo**  
**Uitdaging: hoe krijgen we 18-jarigen geïnteresseerd in een 5-jarige opleiding**
- 20 **PILOT #5: Excellente leerkracht**  
**'Leg de nadruk op hoe leuk het is om te werken met kinderen en bewaar het geklaag voor je directeur'**
- 22 **PILOT #6: Brandweerprofessionals Voor De Klas**  
**Tip: blijf niet hangen in een teleurstelling maar ga op zoek naar de volgende oplossing**



- 24 **PILOT #7: Latere loopbaan-leerkrachten**  
**Succesfactor: gentlemen's agreement met andere besturen**
- 26 **PILOT #8: Talentum**  
**Uitdaging: teams beter voorbereiden op gastvrije ontvangst**
- 30 **PILOT #9: Vrijeschoolonderwijs**  
Antroposofische minor buiten de Randstad
- 32 **PILOT #10: POVO**  
**Combinatie van po en vo vergroot het werkplezier**
- 34 **PILOT #11: Tutoring**  
Bijbaan zorgt voor laag-drempelige kennismaking

## COLOFON

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO.

### Redactie

Caroline Ludwig

### Fotografie

Rick Keus

### Ontwerp en lay-out

Vormplan Design

### Met dank aan:

Simone Hoogenboom, Margreet de Pous, Joyce Rosenthal, Rebecca Schoon, Pien Verwilligen, Madelon Vink, Jos van Zutphen en alle deelnemers aan de pilots.



[www.arbeidsmarktplatformpo.nl](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl)

VOORWOORD  
SUZANNE VOS

# Buiten je eigen bubble

Ruim twee jaar geleden begonnen we vanuit het Arbeidsmarktplatform PO met de voorbereidingen voor de Innovatieve pilots lerarentekort. Gaandeweg het traject werd het probleem steeds actueler. Die urgentie fungeerde als een extra drijfveer. Er zijn nieuwe ideeën nodig om in de toekomst voldoende leerkrachten voor de klas te krijgen. En dus riepen we het veld op om met vooruitstrevende plannen te komen. De voorstellen moesten aan een aantal voorwaarden voldoen. In het kort: een vernieuwend idee om kwantitatieve of kwalitatieve tekorten op te lossen. Een regionale samenwerking van in ieder geval twee besturen plus een pabo. Minimaal 50% cofinanciering door de samenwerkingspartners en een gedegen borging voor de toekomst.

Het enthousiasme bleek heel groot en de eerste ronde leverde veel aanvragen op. Rijp en groen door elkaar, ambitieus en onderzoekend, vele de moeite van het uitproberen waard. Om alle kansrijke plannen te kunnen honoreren was extra budget nodig en dat kwam er. En zo gingen in het schooljaar 17/18 de eerste pilots van start. Met een tweede ronde in 18/19. Als projectleider voelde ik me de ene keer organisator, dan weer aanjager of gesprekspartner. En soms ook matchmaker. Waar mogelijk legde ik verbindingen tussen plannen met een vergelijkbaar onderwerp.

Wat de pilots hebben opgeleverd? Te veel om te beschrijven. Van nieuwe opleidingen tot onverwachte extra doelgroepen. Saamhorigheid, samenwerking en een nieuwe kijk op het onder-

werp. Regelmatig kwamen mensen uit alle geledingen samen om zich over dit thema te buigen. Professionals die elkaar normaal niet zo snel ontmoeten. Het is geweldig om te zien dat mensen uit hun eigen bubble stappen en samen grenzen verleggen.

En natuurlijk, niet alle projecten zijn helemaal geworden wat we er vooraf van hadden verwacht. Maar hobbels zijn prima, daar leren we van. Die ervaring neem je mee en komt van pas in de toekomst. Dat hoort bij een pilot. Het is uitproberen, er mogen dingen misgaan, die ruimte is er. Zonder wrijving geen glans. Maar wel binnen kaders, daar was iedereen van doordrongen.

Als projectleider  
ben je organisator,  
anjager, gespreks-  
partner en  
matchmaker

Met dit magazine willen we graag deze kennis delen, want ook dat was een uitgangspunt. Samen kunnen we nog meer mensen enthousiast maken voor het prachtige beroep van leerkracht, een vak waar je er iedere dag toe doet, zoals Jos van Zutphen het in zijn column in dit magazine beschrijft. Na afronding van de pilots van schooljaar 18/19 houdt dit project op. Regio's met een goed idee kunnen een plan indienen bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Ook lopende initiatieven kunnen aansluiten bij een regionale aanpak lerarentekort.

Trots blik ik terug op alles wat we bereikt hebben. En vol vertrouwen kijk ik vooruit. Ik ben nu al benieuwd naar alle innovatieve oplossingen die zullen volgen. ●

Suzanne Vos is namens het Arbeidsmarktplatform PO projectleider van de Innovatieve pilots lerarentekort.





INTERVIEW  
PIEN VERWILLIGEN (bestuurslid Arbeidsmarktplatform PO, PO-Raad)

# Tijd is rijp voor verandering

## 'Zij-instroom moet beter en eenvoudiger'

### Meer dan één route

'Dat begint al met de instroom in het onderwijs. Er is nu één hoofdroute: via de pabo. We zijn al tien jaar bezig met zij-instroom, de toegang moet beter en eenvoudiger. Deze mensen moet je niet de hele pabo laten doen. Bij de innovatieve pilots zit een aantal projecten met interessante alternatieven. Dat zorgt voor meer diversiteit en maakt de sector minder kwetsbaar. Ik zou willen dat de arbeidsmarkt minder gesloten was. De geringe mobiliteit heeft ook met bevoegdheidsproblemen en verschillen tussen po en vo te maken. Ook om andere redenen zit de sector op slot. Wie eenmaal voor het onderwijs gekozen heeft, vindt lastig een plek daarbuiten. We weten niet goed waarom. Al wordt het losser, dat zag je bijvoorbeeld na het openstellen van het vo voor zij-instromers wis- en natuurkunde.'

### Landelijk profiteren

De insteek van de pilots met een regionale samenwerking tussen besturen en pabo noemt zij logisch. 'Bij het sectorplan voor krimp hadden we daar goede ervaringen mee. Het Arbeidsmarktplatform PO is de aangewezen organisatie om de pilots te begeleiden.

Zij hebben de expertise, contacten, organisatorische capaciteit en de middelen. Het eigenaarschap ligt bij de initiatiefnemers van de pilots. Er wordt meer van ze gevraagd dan alleen een goed idee en cofinanciering. Uiteraard is de impact van de pilots het grootst in de betreffende regio. Het is echter ook de bedoeling dat er landelijk van de ervaringen geprofiteerd wordt. Kennisdeling is dus ook een opdracht voor de initiatiefnemers.'

### Duurzame ontwikkeling

Wat de sector van de innovatieve pilots leren? 'Nieuwe denkrichtingen, zoals het verbreden van bevoegdheden, nieuwe opleidingen en alternatieve doelgroepen. En los van de inhoud: de lol en energie van innovatie. Die kan dienen als inspiratie voor anderen. Soms werden we enorm verrast; er zijn echt dingen bedacht die er nog niet waren. Ik hoop dat de projecten tot volle wasdom komen en bijdragen aan duurzame ontwikkeling.' ●

**Voor haar werk bij de PO-Raad en als bestuurslid van het Arbeidsmarktplatform PO spreekt Pien Verwilligen dagelijks werkgevers in de praktijk. Het onderwerp dat het vaakst voorbij komt, is het lerarentekort.**

**H**oe vaak het lerarentekort ter sprake komt? 'Iedere dag, meerdere keren,' zegt Pien Verwilligen. 'De besturen liggen er echt wakker van. Van de bezetting, de onderwijskwaliteit, de werkdruk. En vrijwel elk onderwerp dat in overleggen voorbijkomt, raakt aan het personeeltekort. Het is het meest actuele thema binnen de PO-Raad en binnen de hele sector. De innovatieve pilots kwamen dus geen dag te vroeg.'

### Groter geheel

Toch ziet Verwilligen niet alleen een probleem. 'De ernstige tekorten op dit moment zorgen ook voor ruimte. Men staat open voor verandering, voor experiment. Daardoor zijn er kansen voor verbetering en dat is heel inspirerend. Ik zie het oplossen van tekorten als onderdeel van een groter geheel. Er moet net zo goed aandacht zijn voor vernieuwing, sectorontwikkeling, andere doelgroepen en alternatieve vormen van samenwerking.'

# Dit werkveld is eigenwijs

**Tegen de verwachting in zijn er voor komend schooljaar meer aanmeldingen voor de pabo. Met een goed HR-beleid, betere beloning en begeleiding kunnen jonge leerkrachten behouden worden, zegt Joyce Rosenthal (CNV Onderwijs en bestuurslid Arbeidsmarktplatform PO).**

Eerst deden de tekorten zich vooral voor in de Randstad, nu ook op andere plekken in het land.' Als bestuurder po en cao-onderhandelaar hoort Joyce Rosenthal van de CNV Onderwijsleden dat het beroep op parttimers groter is dan ooit. 'Zij komen in de knoop met bijvoorbeeld kinderopvang en andere (zorg)verplichtingen. De komst van onder andere onderwijsassistenten, gefinancierd vanuit de werkdruggelden van vorig jaar, zorgen voor wat verlichting, maar daarmee zijn we er nog lang niet. Zo zijn op veel scholen de groepen te groot en als daar ook nog leerlingen met speciale onderwijsbehoeften in zitten, dan zijn er meer handen en meer geld nodig.'

## Openstellen

De innovatieve pilots kunnen volgens haar voor een goede impuls zorgen. Rosenthal is enthousiast over de samenwerking met de opleidingen. 'Vraag en aanbod matchen nog niet goed. Het zou mooi zijn als er meer opgeleid wordt naar behoefte. Als je weet dat mannelijke studenten die niet in de onderbouw willen lesgeven, afhaken bij knutselen, waarom zou je dat dan als pabo verplicht blijven aanbieden? Beter aansluiten bij de markt is raadzaam.' Ook merkt ze dat er maar mondjesmaat gekeken wordt bij de collega-instellingen. 'Veel pilots waren



'Men moet over eigen bestuur en regio heen kijken'

succesvol. In andere regio's kampen ze vaak met dezelfde problemen. Waarom zou je daar dan niet van elkaar leren? Eigenwijs zijn hoort kennelijk bij het onderwijs.'

## Eyeopeners

Rosenthal constateert grote verschillen tussen pabo's. 'Je hebt er die heel vooruitstrevend zijn, andere zijn voorzichtig. In de samenwerking voor de pilots werd vanuit verschillende inzichten naar een oplossing gezocht. Dat leverde vaak eyeopeners op.' Samenwerking noemt ze essentieel. 'De scholen zijn de afnemers. Door samen op te trekken en zo massa te maken, kunnen ze iets vragen. Het zou mooi zijn als deze vorm van samenwerking tussen schoolbesturen en pabo's standaard wordt. Maar daarbij moet men wel over het eigen bestuur en de eigen regio heen kunnen kijken.'

## Investeren in HR-beleid

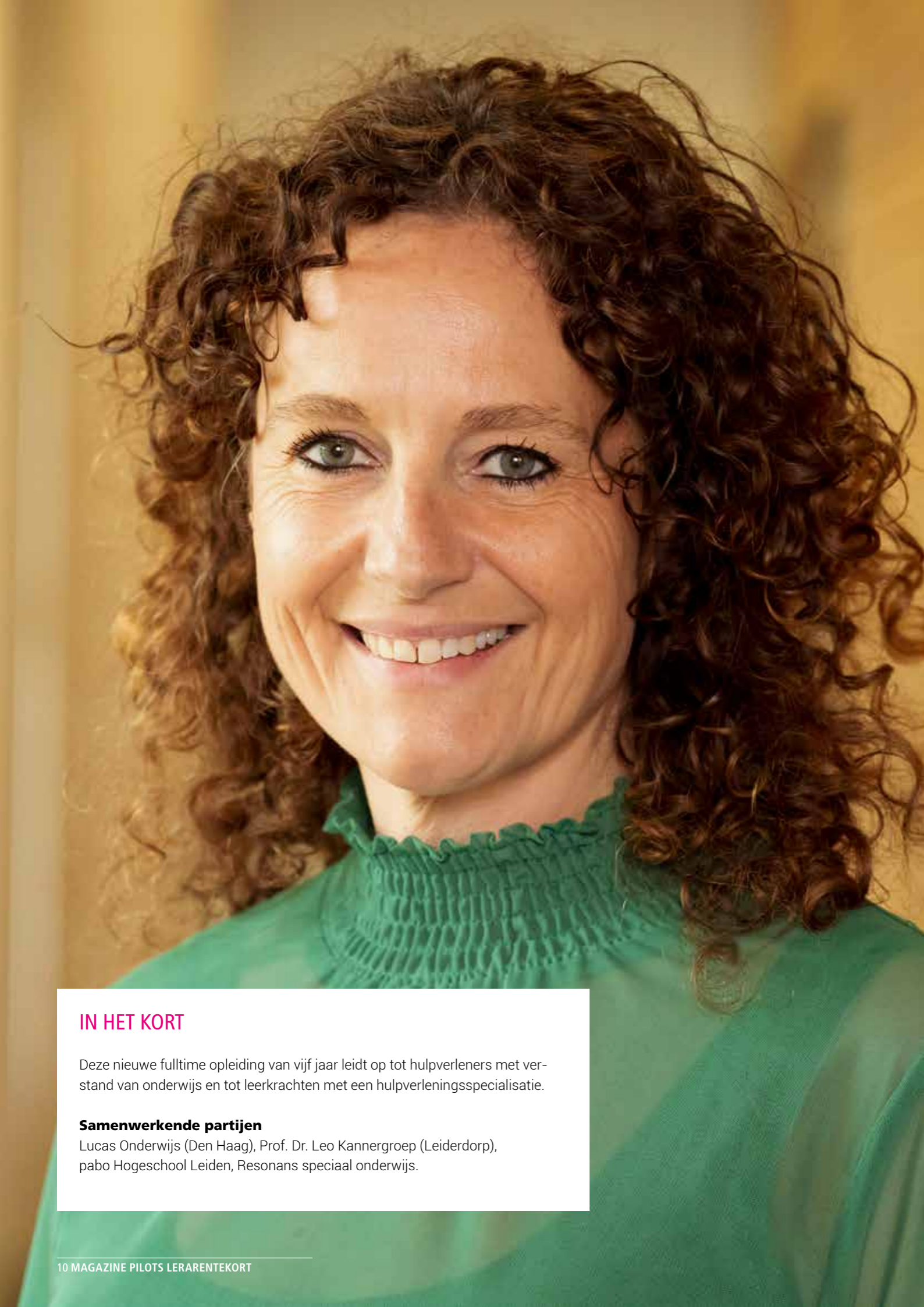
Knelpunten zoals de te hoge uitval van zij-instromers en jonge leerkrachten kunnen volgens haar met een goed

HR-beleid voorkomen worden. 'Als bond krijgen we regelmatig signalen dat de begeleiding niet altijd even goed is. Werkdruk en werkbeleving zijn lastig te peilen. Soms constateren leerkrachten van rond de dertig dat ze dit vak niet hun hele leven zullen volhouden. Als deze groep beter door HR-mensen gehoord en gezien wordt, werkt men waarschijnlijk met meer plezier en kunnen deze mensen behouden worden voor het onderwijs'

## Blijven volgen

Tegen de verwachting in zijn er meer aanmeldingen voor de pabo dan vorig jaar. 'Toch moet er in de sector meer geld bij. Een startende leerkracht krijgt niet slecht betaald, maar later zou je mensen meer moeten kunnen bieden om ze vast te houden. En het verschil in salaris tussen vo en po is gewoon niet uit te leggen.' Tot slot vond ze de toetsing op kwaliteit van de pilots heel belangrijk. 'Er is echt gekeken naar wat het onderwijs nodig heeft. We weten nog niet hoe het op lange termijn uitpakt, we blijven de pilots dan ook volgen.' ●





## IN HET KORT

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

### Samenwerkende partijen

Lucas Onderwijs (Den Haag), Prof. Dr. Leo Kannergroep (Leiderdorp), pabo Hogeschool Leiden, Resonans speciaal onderwijs.

## PILOT #1

# DUBBELSLAG VOOR SPECIAAL BASISONDERWIJS

De tekorten zijn groot in het speciaal onderwijs. De nieuwe opleiding Sociaal Werk, Jeugd in Onderwijs is daarom een uitkomst. Het trekt mensen die anders niet voor het onderwijs zouden kiezen en de afgestudeerden hebben straks volop carrière-perspectieven.

Door maatschappelijke ontwikkelingen als passend onderwijs, de komst van brede scholen en de instroom van vluchtelingenkinderen raken hulpverlening en onderwijs meer verweven. In vijf jaar tijd krijgen studenten van de opleiding Sociaal Werk: Jeugd in Onderwijs de kans om twee bachelors te halen. Na afloop zijn zij als leerkracht en sociaal werker toegerust voor de uitdagingen van het speciaal onderwijs. Ook zijn ze als leerkracht breed inzetbaar in het po. Zo maakt deze studie een nieuwe groep studenten warm voor het onderwijs. De scholen, pabo en studenten werken nauw samen bij deze opleiding van nu.

### Eigenaarschap

Marije den Dulk is als docent pedagogiek aan de Hogeschool Leiden vanaf het begin betrokken bij deze pilot. 'In de eerste twee jaar zijn we bewust begonnen met een klas van respectievelijk 24 en 20 studenten. Dat gaf ons de mogelijkheid om de studenten intensief te begeleiden en samen met hen onderdelen te ontwerpen. Ze hebben grote inbreng in hun stage en zijn daardoor eigenaar van hun eigen leerproces. Wat willen ze leren, hoe tonen ze dat aan? Het ontwikkelen van vaardigheden, zoals omgaan met agressie en communicatie met ouders, krijgt veel aandacht. Ook buiten het speciaal onderwijs zijn leerkrachten met deze kwaliteiten hard nodig. Leerlingen met een arrangement zorgen vaak voor een verhoogde werkdruk. Dan is het heel fijn om iemand in het team te hebben met deze dubbele bagage. De opleiding maakt nu vast deel uit van ons curriculum. Mede door extra communicatie hebben we 50 inschrijvingen voor het

studiejaar 19/20. Ik ben benieuwd welke hogeschool de volgende is die deze studie zal aanbieden.'

### Succesfactoren

- Brede, dubbele scoop;
- Biedt een nieuwe opleiding passend bij de maatschappelijke ontwikkelingen/context.;
- Curriculum van de pabo wordt kritisch onder de loep genomen: wat is echt relevant?;
- Trekt nieuwe groep studenten aan die anders niet voor onderwijs kiest;
- Start-up dag met breed werkveld, gesprek over motivatie en vaardigheden;
- Advies op maat aan toekomstige studenten over al dan niet starten;
- Student kiest bewust voor deze hybridevorm; ze hebben vaak een mbo-opleiding en persoonlijke ervaring met speciaal onderwijs;
- Klein team docenten, goed benaderbaar voor studenten;
- Scholen, pabo en studenten werken nauw samen bij deze nieuwe vorm van opleiden;
- Kwaliteitsverbetering voor speciaal onderwijs;
- Vaardigheden ook essentieel voor regulier po.

### TIP

'Het is belangrijk om niet alleen een tekort op te heffen, maar tegelijk de kwaliteit te verhogen. Dat leidt denk ik tot de meest duurzame oplossingen.'

'Leerkrachten met dubbele bagage zijn hard nodig'

Marije den Dulk, initiator pilot





## IN HET KORT

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.

### Samenwerkende partijen

DE BREDE SELECTIE en de Hogeschool van Amsterdam.

## PILOT #2

# HERINTREDER 'SLAPENDE' DOELGROEP

Het lerarentekort wakkert bij sommigen, die de pabo voltooiden maar geen baan in het onderwijs vonden, een oude liefde aan. DE BREDE SELECTIE en partners richten zich in Amsterdam op herintreders.

De krapte op de arbeidsmarkt is in het Amsterdamse onderwijs groot. In DE BREDE SELECTIE bundelen acht besturen voor openbaar primair onderwijs de krachten op het gebied van arbeidsmarktzoekstukken. Met deze pilot richten ze zich op mensen met een 'slapende bevoegdheid'. Daarvoor werken ze samen met de Hogeschool van Amsterdam, de gemeente en het UWV. De herintreders krijgen een zorgvuldig traject van opleiding, begeleiding en coaching on the job. De nieuwkomers gaan deel uit maken van een vaste of flexibele pool van vervangers. Daarna kunnen ze eventueel doormoeten naar een vaste baan als leerkracht. Ze krijgen de kans zich rustig te oriënteren binnen één of meerdere van de 110 aangesloten scholen.

### Andere mindset

Eric Molenveld, coördinator van DE BREDE SELECTIE: 'Ons scholenaanbod is zeer gevarieerd. Naast regulier onderwijs zijn er ook vernieuwende concepten zoals natuurlijk leren, ontwikkelingsgericht onderwijs, alles-in-één-scholen en onderwijs voor nieuwkomers. Er is dus zeer veel keuze. We merken dat ook de groep herintreders heel divers is. In achtergrond, ervaring en leeftijd. Sommigen kwamen van de pabo toen er in de jaren 80 weinig werk was en kozen voor een andere sector. Voor anderen is het vijf jaar geleden. Door het lerarentekort wordt hun oude liefde aangewakkerd. In de tussentijd stond het onderwijs echter niet stil, dat vraagt om een andere mindset. De instructie is anders, net als bijvoorbeeld de communicatie met ouders. Door de onderlinge verschillen werkt een uniform aanbod niet,

het is allemaal maatwerk. Voor deze pilot vonden we helaas minder geschikte kandidaten dan gehoopt. Maar als het lukt is het dankbaar werk; sommigen realiseren nu eindelijk een lang gekoesterde droom.'

### Succesfactoren

- Intensieve begeleiding, coaching en nazorg;
- De voorfase - oriënterend gesprek, meelopen op een of meerdere scholen, assessment en intake - kost veel meer tijd dan vooraf werd aangenomen, maar is absoluut noodzakelijk;
- Structurele werving. De ervaring leert dat campagnes op sociale media tot het beste resultaat leiden;
- Een landelijke centrale 'meldpost' voor herintreders is aan te bevelen;
- Gevarieerd scholingsaanbod met workshops en/of e-learning om tegemoet te komen aan individuele ervaring en scholingsbehoefte van doelgroep;
- Inspanningsverplichting m.b.t. scholing, werk/stage, coaching en opbouw portfolio;
- Na positief afsluiten traject verplicht minimaal half jaar aan het werk bij een school van de Federatie van Openbaar onderwijs in Amsterdam.

### TIP

'Het doel is weliswaar opleiden tot volwaardig leerkracht, maar voor sommigen is een tussenstap als ondersteuner of onderwijsassistent beter.'

'Sommigen maken nu eindelijk hun droom waar'

Eric Molenveld



## IN HET KORT

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.

### Samenwerkende partijen

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.

## PILOT #3

# VERSNELDE OPLEIDING VOOR ZIJ-INSTROMER

In eerste instantie dacht Pool West dat er met de pilot voor zij-instromers onvoldoende resultaat was geboekt. De tijd leert dat de ervaring en het opgebouwde netwerk toch tot succes en vernieuwing leiden.

Kort nadat Pool West, een regionale vervangingspool, in september 2016 begon, was de bodem van het oproepbestand al bereikt. Vrijwel alle invallers vonden een vaste baan bij de aangesloten scholen. De pool bedient meer dan 200 scholen en de tekorten zijn groot. Als insteek voor de pilot kozen ze een versnelde opleiding voor zij-instromers. Het idee was dat kandidaten met een onderwijsgerelateerde achtergrond in een relatief korte periode - 1 à 2 jaar - met een opleiding op maat zouden worden klaargestoomd voor het po. In de tussentijd zouden ze alvast als onderwijsassistent aan de slag gaan.

### Scholen ontlasten

Kassandra Mol, eindverantwoordelijke van Pool West: 'Sinds de start hebben we meer dan 13.500 invalverzoeken verwerkt. We zijn de hele dag bezig met het bedenken hoe we scholen kunnen ontlasten. Met de kennis van nu zou ik de pilot anders hebben aangepakt. Organisatorisch en qua insteek. Nadat de arbeidsmarkt aantrok, bleek dat de meeste mensen toch op zoek gingen naar een baan in hun oude vak. Ook stonden veel schoolbesturen nog niet open voor zij-instroom. Daarvoor moest de pijn eerst nog groter worden. Ook liepen we tegen het probleem aan dat er een te lange tijd zat tussen het werven van de kandidaten en de start van de pabo. Daardoor haakten mensen af.

Winst is er echter ook. We hebben onderzoek gedaan naar mogelijke nieuwe doelgroepen en een breed net-

werk opgebouwd. Kansrijk lijkt de groep 50+-ers die graag in het laatste deel van hun werkzame leven van toegevoegde waarde wil zijn. En ook hybride-docenten (zie tip). Daarnaast hebben we een nieuwe website laten maken met een vacaturebank en veel informatie voor mensen die de overstap naar het onderwijs overwegen. Zonder de subsidie van deze pilot was dat allemaal nooit gelukt.'

### Succesfactoren

- Opleiden voor de sector, niet voor je eigen school;
- Alles staat of valt met de bereidheid om de pabo te volgen;
- Opleiden in de praktijk blijkt cruciaal;
- Een goede begeleiding is noodzakelijk, dat is een taak voor het bestuur;
- Zorg voor meer instapmomenten op de pabo;
- Bredere focus dan alleen leerkrachten, ook onderwijsassistenten en ondersteuners;
- Aanjaagsubsidie is effectief, daardoor komen mensen in beweging.

### TIP

'Ik zie een toekomst voor hybride-docenten, bijvoorbeeld pianoleraren of dramadocenten die naast zzp'er een parttime baan voor de klas willen'

'We zijn de hele dag bezig met bedenken hoe we scholen kunnen ontlasten'

Kassandra Mol





## IN HET KORT

In vijf jaar tijd kunnen studenten twee diploma's halen, voor de pabo en voor de academie van lichamelijke opvoeding (ALO). Hiermee zijn ze een aanwinst voor het onderwijs en breiden ze hun carrièremogelijkheden uit. Er is een vangnet: na vier jaar afstuderen aan alleen de pabo kan ook.

### Samenwerkende partijen

Optimus Primair Onderwijs (Cuijk), SKPCPO Delta (Arnhem) en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN).

## PILOT #4

# PABO EN ALO: 2 DIPLOMA'S IN 5 JAAR

Gymleerkrachten willen of kunnen niet altijd hun hele leven sportlessen geven. Tegelijk is er grote behoefte aan leerkrachten met een bevoegdheid om bewegingsonderwijs te geven. De bidualomering pabo/ALO biedt hiervoor de oplossing.

Het is een slimme combinatie, die deze pilot onderzoekt. In vijf jaar tijd kunnen studenten aan de HAN zowel een diploma pabo als ALO halen. Het is een oplossing voor twee knelpunten: gymleerkrachten willen vaak meer dan alleen sportlessen geven en er is behoefte aan leerkrachten met een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs. Voor mensen die de dubbele studie toch te zwaar vinden, is een vangnet ingebouwd. Zij kunnen na vier jaar alleen aan de pabo afstuderen. De bidualomering draagt bovendien bij aan meer diversiteit in het onderwijs en biedt de doelgroep meer carrièremogelijkheden.

### Hoog ambitieniveau

Paul Brekelmans, projectleider van de bidualomering pabo/ALO en opleidingsdocent HAN pabo: 'Deze studie vraagt wel wat van studenten. Bij de intake leggen we de focus op het benodigde ambitieniveau om de opleiding in vijf jaar met goed gevolg af te leggen. De studielast is hoog, studenten worden echt uitgedaagd en moeten bereid zijn om 's avonds en in het weekend zelfstudie te doen. De belasting is in het begin het hoogst, in de loop der jaren wordt het minder. Dat hebben we bewust zo gedaan; je wilt immers niet dat mensen met de eindstreep in zicht stranden. We hebben goed onderzocht waar de overlap in de beide opleidingen zit, dat is bijvoorbeeld in de stage en de lessen pedagogiek. Ook dragen we er zorg voor dat het geen gescheiden trajecten zijn, maar één geheel. Bijvoorbeeld door onderwijs-eenheden samen vorm te geven en de studietoetsing met docenten van beide opleidingen op te pakken. Vanaf het volgende studiejaar zitten alle studenten op

één locatie in Nijmegen en is het programma iets aangepast zodat er meer afwisseling in zit. Een volgende stap zou bidualomering van pabo met een kunstopleiding of één van de social studies kunnen zijn.'

### Succesfactoren

- Meer loopbaanmogelijkheden voor gymdocenten;
- Combinatie gym- en basisleerkracht: breed inzetbaar en vernieuwende kijk op lesgeven;
- Studenten moeten het benodigde ambitieniveau hebben, bij de intake wordt daar goed op gelet;
- Klein team met enthousiaste docenten van beide opleidingen, met grote bereidheid tot samenwerking;
- Bereidheid van studenten voor zelfstudie in avond en weekend;
- Vangnet voor studenten die dubbele opleiding te zwaar vinden;
- Voor de toekomst: verkennen van dubbele diplomering met kunstopleiding of een social study.

## UITDAGING

'We blijven ons afvragen of een 18-jarige geïnteresseerd is in een opleiding van 5 jaar. Ik vind dit een goede keuze maar, voor een aankomend student is het wellicht een lange periode. We zoeken nog naar mogelijkheden om de opleiding aantrekkelijker te maken.'

'Veel gymleraren willen meer dan alleen sportlessen geven'

Paul Brekelmans



# Pieken, uitdagingen en succesfactoren

Op 3 april 2019 kwamen deelnemers van de Innovatieve Pilots Lerarentekort samen bij Speelleercentrum de Wijde Wereld in Uden. Tijdens de inspiratiebijeenkomst was volop uitwisseling: van ervaringen, opgedane kennis, hoogte- en dieptepunten en behaalde successen.

'Het lerarentekort is een urgent probleem. Gelukkig zien we veel samenwerking in de regio's. In 2017 zijn de eerste innovatieve pilots begonnen en we zijn hier bijeen om van elkaar te leren en elkaar te inspireren.' Met deze woorden opende Rebecca Schoon, secretaris van het Arbeidsmarktplatform PO, de inspiratiebijeen-

komst 'Innovatieve Pilots Lerarentekort' op 3 april 2019. Inmiddels zijn er 11 regionale samenwerkingsverbanden van schoolbesturen en pabo's van start, die met ondersteuning van het Arbeidsmarktplatform PO vernieuwende oplossingen voor het lerarentekort onderzoeken.

## Tijd en ruimte voor ieder kind

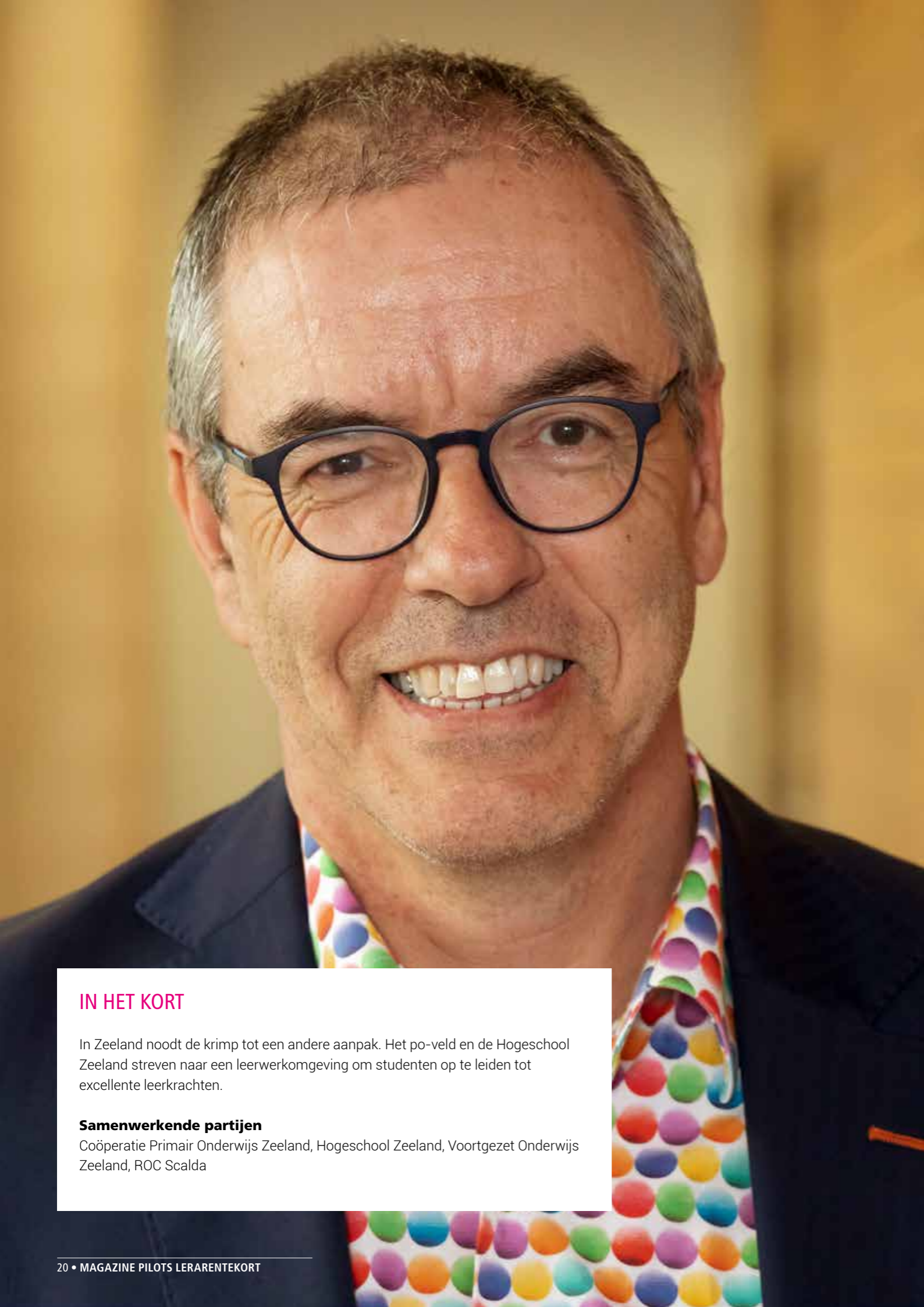
De deelnemers kregen eerst een rondleiding door Speelleercentrum de Wijde Wereld in Uden. In de Wijde Wereld volgen de leerlingen onderwijs in combinatie met opvang, sport en cultuur. Uniek is dat de buitenschoolse opvang, de zogenaamde wereldtijd, tussen de onderwijsblokken wordt ingepland. Het speelleercentrum beschikt over een fraai gebouw met een moderne gymzaal en een groot speel- en sportplein. 'Er is hier echt tijd en ruimte voor ieder kind om te kunnen leren én spelen,' vertelde de enthousiaste directeur Jos van Zutphen.

## Inspiratietafels

Na de rondleiding en opening namen de deelnemers plaats aan de inspiratietafels. Tegen welke uitdagingen lopen de deelnemers aan in hun pilot? Wat zijn succesfactoren en hoe gaan ze nu verder? Na afloop werd nog volop nagepraat. De aanwezigen waren duidelijk enthousiast. Ben je zelf ook geïnspireerd geraakt? Wil je de pilots blijven volgen? Kijk dan regelmatig op [www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/lerarentekort](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/dossiers/lerarentekort). ●







## IN HET KORT

In Zeeland noodt de krimp tot een andere aanpak. Het po-veld en de Hogeschool Zeeland streven naar een leerwerkcompleting om studenten op te leiden tot excellente leerkrachten.

### Samenwerkende partijen

Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland, Hogeschool Zeeland, Voortgezet Onderwijs Zeeland, ROC Scalda

## PILOT #5

# BREDE ZEEUWSE SAMENWERKING

Al jaren ziet de Hogeschool Zeeland de instroom van de pabo teruglopen. In de provincie werkt de hele onderwijsketen samen om het tij te keren. Deze pilot zet in op een nieuwe leerroute voor excellente leerkrachten en legt de nadruk op een positief beroepsbeeld.

Niet alleen de instroom van de pabo bij Hogeschool Zeeland loopt terug. Ook in het voortgezet onderwijs is er een daling van de leerlingenaantallen. Dat betekent automatisch krimp. Zonder aangroei van studenten wordt het voortbestaan voor de pabo in Zeeland dan ook moeilijk. Jaarlijks komen 20 tot 30 leerkrachten van school, terwijl er veel meer nieuw personeel nodig is, 60-70 FTE. Ook blijken studenten na afronding van de studie soms te kiezen voor een baan buiten het onderwijs. Reden genoeg om met deze pilot te onderzoeken of de pabo samen met het po-veld een leerwerkplek-omgeving kan creëren waarin studenten opgeleid worden tot excellente leerkrachten.

### Positief beroepsbeeld

Pim van Kampen is bestuurder van Albero en voorzitter van de Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland (CPOZ). 'Het aantrekken van voldoende studenten is niet alleen de verantwoordelijkheid van de hogeschool, maar van alle scholen in het primair onderwijs. We hebben deze pilot zelfs nog breder aangepakt met het hele veld van po, vo, mbo en hbo. Dat is het voordeel van Zeeland, de lijnen zijn hier kort.

We zijn actief in gesprek gegaan over allerlei onderwerpen: imago, innovatie, opleiden in de school, kwaliteit, passend onderwijs en zorg. En ook over waar we mensen plaatsen; scholen moeten de juiste faciliteiten hebben om nieuwe leerkrachten goed op te vangen. We zetten in op mentoren, intervisie en 5-6 bijeenkomsten per jaar.

Ook werken we hard aan een positiever beroepsbeeld. Leg vooral de nadruk op hoe leuk het is om te werken met kinderen. Kritiek en klagen over de werkdruk mag uiteraard, maar los het met je directeur op. Via Facebook posten twee enthousiaste jonge leerkrachten filmpjes, daar krijgen we goede reacties op. Ook willen we dat (toekomstige) leerkrachten vooral zelf kiezen voor welke groep ze willen staan. Hoe dit alles zal uitpakken, is nog lastig te zeggen. We zitten midden in de transitie.'

### Succesfactoren

- Anders organiseren en opleiden in de school;
- Weg met ellenlange zelfevaluaties en administratie, zet de studenten vooral voor de klas;
- 26 van 28 PO-besturen werken mee;
- De scholen in Zeeland zijn klein, creëer daarom professionele leergemeenschappen van bijvoorbeeld drie scholen;
- Samenwerking met mbo en hbo: één kolom voor onderwijsassistent en leerkracht, zodat overstappen eenvoudiger wordt;
- Maandelijks overleg met de Zeeuwse bestuurders.

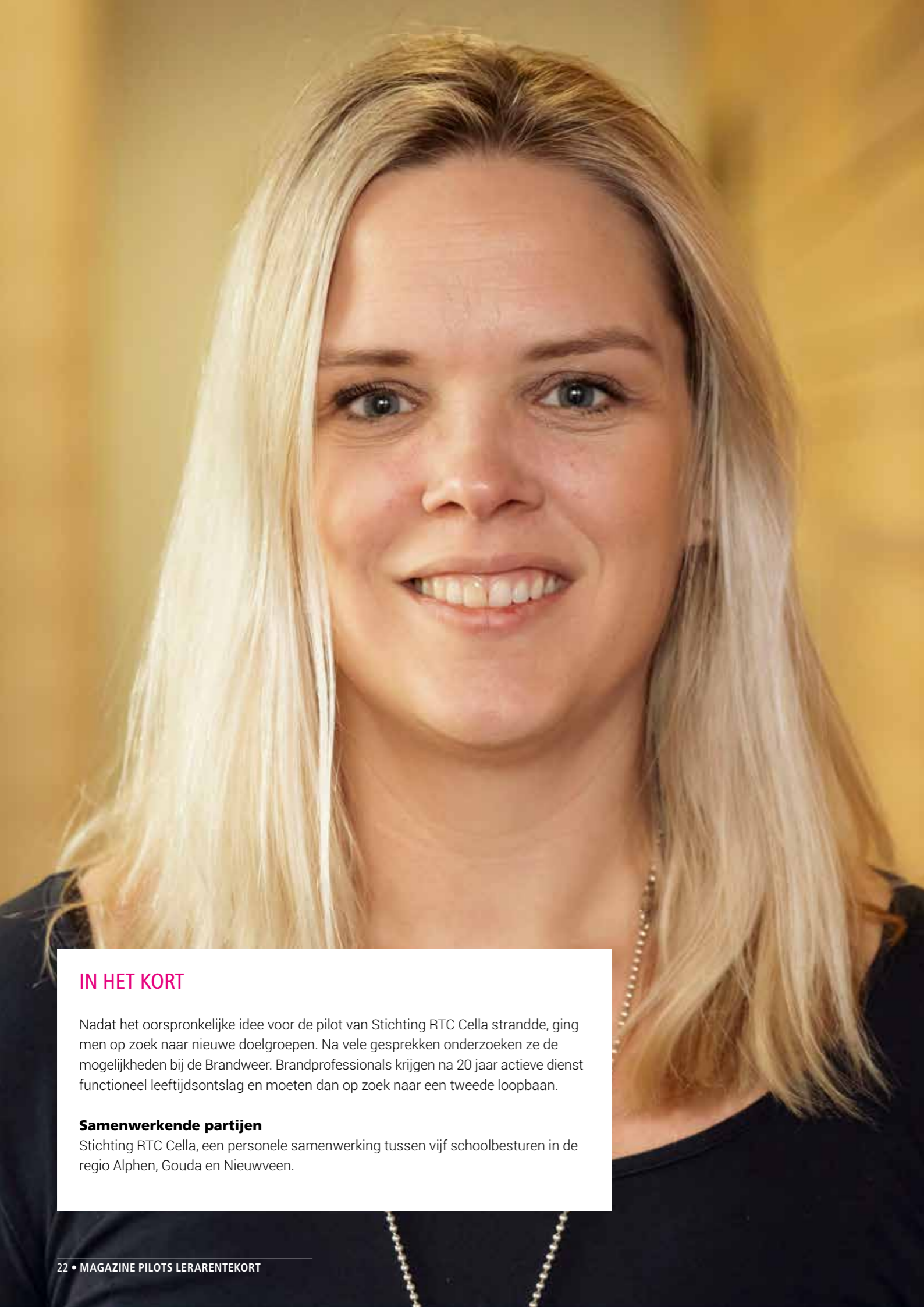
## UITDAGING

'Onderwijs, zorg, orthopedagogiek, we staan er samen voor; concurreren heeft geen zin'

'Leg de nadruk op hoe leuk het is om te werken met kinderen en bewaar het geklaag voor je directeur'

Pim van Kampen





## IN HET KORT

Nadat het oorspronkelijke idee voor de pilot van Stichting RTC Cella strandde, ging men op zoek naar nieuwe doelgroepen. Na vele gesprekken onderzoeken ze de mogelijkheden bij de Brandweer. Brandprofessionals krijgen na 20 jaar actieve dienst functioneel leeftijdsontslag en moeten dan op zoek naar een tweede loopbaan.

### Samenwerkende partijen

Stichting RTC Cella, een personele samenwerking tussen vijf schoolbesturen in de regio Alphen, Gouda en Nieuwveen.

## PILOT #6

# BRANDWEERPROFESSIONALS VOOR DE KLAS

Deze pilot begon met het idee om gymleerkrachten binnen 1 jaar om te scholen tot leerkracht basisonderwijs. Ingehaald door de actualiteit richtte het team zich op nieuwe doelgroepen. En met succes.

Oorspronkelijk had deze pilot als onderwerp het omscholen van gymleerkrachten tot leerkrachten voor het po. Door de toekenning van werkdruggelden kunnen vakleerkrachten inmiddels eenvoudiger een baan vinden in het onderwijs. Stichting RTC Cella, een personele samenwerking van vijf schoolbesturen met 86 scholen, liet zich echter niet uit het veld slaan en ging actief op zoek naar andere mogelijkheden.

### Kansrijk plan

Charony Anthony, directeur van Stichting RTC Cella: 'Toen ons eerste plan niet door kon gaan, hebben we alle zeilen bij gezet. Zo kwam er ruimte voor nieuwe ideeën. We deden onderzoek naar partijen die met reorganisatie te maken hebben en waar orthopedagogen en SPH'ers vrij kwamen. Zij zitten dicht bij het onderwijs en we dachten dat ze belangstelling zouden kunnen hebben, helaas waren er geen geschikte kandidaten beschikbaar. Omdat ik ooit met de Brandweer heb samengewerkt, wist ik dat medewerkers na 20 jaar actieve dienst moeten stoppen. Dat is wettelijk zo geregeld. Brandweerprofessionals in actieve dienst maken daarna dus een carrièreswitch. Voor het onderwijs is dit een interessante groep. Aangezien deze professionals al voor hetere vuren hebben gestaan en zij hun werk vol overgave en maatschappelijke betrokkenheid uitvoeren, zagen wij een mooie link met het onderwijs. We onderzoeken nu de mogelijkheden voor deze doelgroep. Zo gaan we op zoek naar een opleidingspartner waarmee we een incompany opleiding kunnen uitwerken. Het is de intentie dat de

eerste groep in 2020 van start gaat.

Tijd speelde een grote rol in deze pilot en vooral het tekort daaraan. Eén jaar bleek te kort, daarom hebben we onszelf nu vier jaar gegeven. Een groot deel van de subsidie betalen we terug omdat we niet hebben kunnen doen wat we voor ogen hadden. De opbrengst is echter dat we een kansrijk plan hebben dat iedereen ziet zitten. Zodra er meer bekend is, zullen we dat zeker delen, want ook voor andere regio's en korpsen biedt dit kansen. De subsidie van deze pilot gaf ons de ruimte om buiten de vaste kaders te kijken.'

### Succesfactoren

- Houd rekening met lange besluitvormingsprocessen. Een jaar bleek te kort, we hanteren nu een periode van 4 jaar;
- Open communicatie met alle partijen;
- Neem mensen mee in wilde ideeën. De huidige arbeidsmarkt vraagt om creativiteit;
- In de grote steden is het lerarentekort het meest nijpend. Hier zitten ook de grootste korpsen, dus het meeste potentieel.

### TIP

'Blijf niet hangen in een teleurstelling, maar ga op zoek naar de volgende oplossing'

'Einstein zei: Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg'

Charony Anthony





## IN HET KORT

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.

### Samenwerkende partijen

Vijf schoolbesturen uit Amsterdam en omgeving (Stichting Westelijke Tuinsteden, Bijzonderwijs, Agora, Onderwijs aan de Amstel en Amos), iPabo Amsterdam

## PILOT #7

# GOEDE VOORBEREIDING HALVE WERK

Om zij-instromers beter voor te bereiden, te selecteren, op te leiden en te begeleiden, werken vijf schoolbesturen uit Amsterdam en omgeving samen met de iPabo Amsterdam. Zij ontwikkelden specifieke programma's voor latereloopbaanleerkrachten.

Toen drie jaar geleden duidelijk werd dat het onderwijs in Amsterdam en omgeving niet zonder zij-instromers kan, intensiverden vijf schoolbesturen een al bestaande samenwerking. Voor deze pilot namen ze het zij-instroomtraject onder de loep en richtten het opnieuw in. Belangrijke uitgangspunten waren een gedegen voorselectie en een goede voorbereiding voor de potentiële latereloopbaanleerkracht. Deze mensen krijgen begeleiding van het Schoolbureau waar de besturen nauw mee samenwerkten. Ook kwam er een begeleidings- en beoordelingslijn om het uitvalpercentage te beperken.

### Lerend netwerk

Janneke Hesselink maakt als beleidsmedewerker bij Bijzonderwijs deel uit van de projectgroep. 'Het is nuttig dat de leden zij-instroom vanuit verschillende perspectieven kennen. Vanuit de opleidingshoek, vanuit de werkgeversrol, maar ook vanuit een eigen ervaring als zij-instromer. Dit heeft veel invloed gehad op de uiteindelijke keuzes in het curriculum, de begeleiding en de vorm van toetsen. We zijn allemaal assessoren en kwamen tot verbeteringen van de programma's. Met een strenge selectie maak je de kans op afhaken kleiner. Ondanks het lerarentekort gaat kwaliteit altijd voor. Mensen die wat verder van het onderwijs afstaan, verwijzen we door naar het Schoolbureau voor een intensieve Crash Course en werkervaringtraject. De eerste lichter zij-instromers is nu anderhalf jaar bezig, de match met de scholen is

goed. De uitstroom is minimaal. Als projectgroep zijn we geëvolueerd naar een lerend netwerk. Ieder bestuur doet het net even anders; we delen veel en verrijken elkaar. Ook nu de pilot is afgerond, blijven we elkaar ontmoeten.'

### Succesfactoren

- Zij-instroom is maatwerk. In alle fases, van de voorbereiding tot de selectie en de begeleiding als de kandidaat eenmaal leerkracht is;
- Nog beter onderzoeken welke zij-instromer bij welk type school past;
- Korte lijnen met de pabo zijn heel belangrijk. Dat vereenvoudigt onderlinge afstemming, zoals het doorgeven van signalen van kandidaten;
- De meeste zij-instromers zijn kostwinnaar. Het is belangrijk hier rekening mee te houden bij de omvang van de aanstelling;
- Sluit een gentlemen's agreement met de besturen om onderlinge concurrentie te voorkomen.

### TIP

'We vissen allemaal in dezelfde vijver voor de werving van zij-instromers. Wat ons helpt is duidelijke afspraken en overleg. Hierdoor kunnen we ook de kandidaten de beste leerschool bieden.'

'Zij-instromers hebben een frisse blik op het vak en brengen nieuwe kennis en ervaring mee'

Janneke Hesselink



## IN HET KORT

Talentum wil de toegang tot het primair onderwijs aantrekkelijker maken. Met een rode loper heten ze toekomstige leerkrachten van harte welkom. En ze gaan met iedereen in gesprek.

### Samenwerkende partijen

PCPO Westland, SCO Delft e.o., Octant, Hogeschool Inholland

## PILOT #8

# RODE LOPER VOOR TOEKOMSTIGE LEERKRACHTEN

Een warm welkom voor geïnteresseerden, dat is wat Talentum wil bieden. De inzet van deze pilot was het ontwikkelen van een gastvrij traject zodat mensen zich zo goed mogelijk kunnen oriënteren op het vak van leerkracht.

Talentum Haaglanden wil dat scholen zichzelf een spiegel voorhouden. Door welke belemmeringen komen potentiële leerkrachten niet bij hen terecht? Welke doelgroepen weten ze niet te bereiken? En welke interne processen moeten veranderen om die mensen wel binnen te halen? Daarom willen ze een gedegen voortraject ontwikkelen voor diverse opleidingsvarianten. Overall moet de rode loper uit voor de leerkracht van de toekomst.

### Met iedereen in gesprek

Judith Rook, algemeen directeur Primair Onderwijs SCO Delft: 'Deze pilot begon eigenlijk met een communicatiefout in een advertentie. Daarop kregen we meer dan tien reacties van mensen met interesse in het onderwijs. Zij hadden geen pabo-diploma en daarop hadden we niet direct een antwoord. Het bracht ons op het idee om iedereen met interesse uit te nodigen voor een gesprek. Dat kost veel tijd, maar als je in deze moeilijke arbeidsmarkt als werkgever gebeld wordt door een potentiële leerkracht moet je direct in actie komen. We willen een gedegen voortraject ontwikkelen voor diverse opleidingsvarianten. Zo kwamen we tijdens een avond voor geïnteresseerden zonder onderwijservaring in contact met een nieuwe doelgroep. Zij-instromers met een hbo-opleiding hebben meestal een gezin en een baan en daardoor geen ruimte voor een lange opleiding. Die worden vaak teleurgesteld, hoorden we. Talentum ging in gesprek met de pabo om te kijken welke basisvaardigheden noodzakelijk zijn, het geijkte curriculum is voor deze doelgroep te veel gevraagd. We moeten het beroep

meer openstellen. Op allerlei aspecten toetsten we het voorbereidingstraject. Van de opzet van open dagen tot het via een stage meelopen in een klas. Wacht daar niet mee tot iemand op de pabo zit, maar doe het eerder, zodat ze zelf ervaren hoe leuk dit vak is. Ook organiseerden we een sessie met de dwarsdenkers van Intermin, een managementontwikkeltraject voor de overheid. Daar begrepen ze niet waarom er voor hbo-geschoolden zonder pabo geen werk is in het onderwijs.'

### Succesfactoren

- Laat toekomstige studenten praten met werkgevers in het onderwijs, dat geeft ze een ander perspectief dan alleen een gesprek met een opleiding;
- De eerste reflex in het onderwijs is meestal dat iets niet kan; wees je daar bewust van, wellicht lukt het op een andere manier wel;
- Neem als bestuur het hele traject van de voorbereiding op nieuwkomers onder handen;
- Beroepsoriëntatie voor havo-leerlingen door middel van een maatschappelijke stage.

## UITDAGING

**'We willen teams op scholen beter voorbereiden op het gastvrij ontvangen van mensen met een andere dan een pabo-achtergrond. Laat hen vooral meelopen in een klas om zo echt kennis te maken met het onderwijs. Deel de trots van het vak.'**

'We moeten het beroep meer openstellen'

Judith Rook



# ARBEIDSMARKT PLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS



COLUMN  
JOS VAN ZUTPHEN

## Dag in dag uit van belang

Het is eindelijk zover, er is een lerarentekort! Toen ik 35 jaar geleden mijn PA-diploma in handen kreeg, werd dit al voorspeld en ja, nu (pas) is het een feit. Meerdere oorzaken passeren de revue, denk maar aan salaris, aanzien en werkdruk. Daar staat tegenover dat het overgrote deel van de bevolking het belang van goed onderwijs onderkent. Kennelijk is er een lerarentekort voor nodig om in de maatschappij de ernst van dit onderwerp voelbaar te maken.

Nu kunnen we het hebben over het salaris, dat aan het begin van ieders carrière relatief hoog is maar na enkele jaren toch achterblijft bij vergelijkbare sectoren. Of we kunnen praten over de werkdruk die sommigen ervaren. Daar staan weer relatief veel vakanties tegenover, maar die vallen in het hoogseizoen waardoor ze ook relatief duur zijn en dat met dat achterblijvende salaris... En dan de status van dit vak. Wellicht relateert men dat aan het salaris. Ook kan meespelen dat steeds meer mensen (lees ouders) hoger opgeleid zijn en niet meer zo onder de indruk zijn van een hbo-geschoolde juf of meester.

Al met al zit daar een kern van waarheid in en op al die onderdelen kunnen we voorzichtig veranderingen aanbrengen. Maar als we louter daar de focus leggen, gaan we helaas voorbij aan de inhoud van dit fantastische

vak. Dag in dag uit mogen we werken met dat wat het meest waardevolle 'bezit' van ouders is. Veertig schoolweken per jaar begeleiden we immers kinderen in hun ontwikkeling en zien we ze van nabij opgroeien. In dit vak doe je er iedere dag toe! Jawel, elke dag rekt een klas vol kinderen

### Wij mogen werken met het belang- rijkste 'bezit' van ouders

op jou, ben je een belangrijk voorbeeld voor ze, hun steun en toeverlaat. Oefen je ze in samenleven in een door jou georganiseerde setting. Je laat kinderen uitproberen, successen beleven, leren omgaan met teleurstellingen. Je lacht en ja, soms huil je ook samen.

Maar hoe zorgen we er vervolgens samen voor dat kinderen de kansen voor hun ontwikkeling krijgen die ze verdienen? Iedere individuele school zal proberen om een zo aantrekkelijk mogelijke werkplek te zijn (of worden) voor leerkrachten. Met als gevolg dat de tekorten op andere plekken nog nijpender worden. We zullen dus iets anders moeten ondernemen. Je kunt de vraag stellen of het wel nodig is dat kinderen 940 uur in de schoolbanken zitten. Moeten we niet meer met vakspecialisten werken? Of mensen van 'buiten' halen om de tekorten op te lossen?

Het concept van De Wijde Wereld is nooit bedacht om het hoofd te bieden aan een naderend lerarentekort. Het is, zoals het hoort, ontstaan omdat we een goede ontwikkelomgeving voor kinderen willen creëren. Daarin werken leerkrachten, pedagogisch medewerkers en vakleerkrachten intensief samen, vullen elkaar aan en nemen waar nodig taken van elkaar over. Toevallig tackelen we daarmee een deel van de vervangingsproblematiek.

Door ons concept ben ik dan ook minder sceptisch over de toekomst. Wel is het nodig om buiten de reguliere onderwijskaders en -tijden te denken en te handelen. Geloof me - ook buiten die grenzen of juist er buiten - is dit een fantastisch werkveld. ●

[www.arbeidsmarktplatformpo.nl](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl)

Jos van Zutphen is directeur van speelleercentrum De Wijde Wereld in Uden, dat onderwijsblokken afwisselt met 'buitenschoolse' activiteiten als spelen, sporten, eten en workshops. De Wijde Wereld streeft naar gelukkige kinderen en gelukkige leerkrachten.



PILOT #9

## VRIJESCHOOLONDERWIJS OP MEER LOCATIES

Er is slechts één pabo in Nederland die studenten opleidt tot leerkracht voor de vrijeschool. En dat terwijl de belangstelling voor vrijeschoolonderwijs sterk toeneemt. In de toekomst worden daarom grote tekorten verwacht. Hoog tijd dus voor nieuw opleidingsaanbod in andere regio's.

De afgelopen tien jaar is het aantal leerlingen van vrijescholen met 35% toegenomen. Ook openen op meerdere plekken nieuwe vrijescholen hun deuren. Toch is er maar één pabo in Nederland die opleidt tot vrijeschoolleerkracht. Het aantal afgestudeerden van de Hogeschool Leiden is echter lang niet genoeg om in de vraag te voorzien. Bovendien vinden deze leerkrachten vrijwel allemaal een baan in het westen. Dat maakt de spoeling voor andere regio's nog dunner. De inzet van deze pilot was een nieuwe opleidingsvariant voor de vrijeschool te ontwikkelen. Daarvoor voerden de initiators vele verkennende gesprekken met pabo's in het noorden, zuiden en oosten.

### Antroposofische minor

Peronnik Veltman is bestuurder van de stichting Vrijescholen Athena: 'Het idee was om in samenwerking met nieuwe pabo's een specialisatie te starten. Met een curriculum waarbij studenten zich naast het reguliere programma kunnen specialiseren tot vrijeschoolleerkracht. Dat gaat verder dan de applicatiecursus die al jaren bestaat. Met verschillende hogescholen hebben we serieuze verkenningsgesprekken gehad. Met de HAN (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen) en in samenwerking met de Hogeschool Leiden kwamen we tot een succesvol aanbod. Van februari t/m juli 2020 kunnen pabo-studenten in Nijmegen voor het eerst de minor Vrijeschoolonderwijs volgen. Zowel in de lessen als tijdens een stage maken ze kennis met het antroposofische mensbeeld. Zo verdiepen de studenten zich in een kunstzinnige manier van onderwijzen. Ze ontwerpen een

ochtendspel voor de kleuters. En bekwamen zich in het periodeonderwijs, daarbij concentreren de kinderen zich gedurende drie of vier weken, twee uur per dag op nieuwe leerstof. Degenen die deze minor met succes voltooiën, kunnen daarna op een vrijeschool aan de slag. Daarnaast biedt de HAN ook masterclasses vrijeschoolonderwijs aan; komend jaar zullen daar 88 studenten aan deelnemen.

Andere pabo's durfden het om verschillende redenen nog niet aan. De één was bang voor verdringing, bij een ander liep het vast in het College van Bestuur. Omdat de vraag van studenten hoog blijft, hopen we in de toekomst ook in andere regio's tot nieuw aanbod te komen.'

### Succesfactoren

- Goede ingangen vinden bij de pabo's om het verhaal op het juiste niveau te vertellen;
- Met een empathische aanpak bereik je meer, dat betekent meebewegen en goed luisteren;
- Aandachtspunt is de borging bij de opleidingsscholen;
- Focus op aantrekkingskracht op jonge mensen;
- Ontwikkelen van een goed post-hbo-traject.

### UITDAGING

'Aandacht maakt alles mooier. Genoeg geïnteresseerden werven voor specialisatie vrije school waarbij persoonlijk contact een onderdeel van het proces moet zijn.'

### IN HET KORT

De eerste hogeschool naast Leiden die een opleidingsvariant voor de vrijeschool aanbiedt, is de HAN. Daar kunnen pabo-studenten volgend jaar voor het eerst de minor Vrijeschoolonderwijs volgen. Daarna kunnen ze aan de slag als leerkracht bij een vrijeschool.

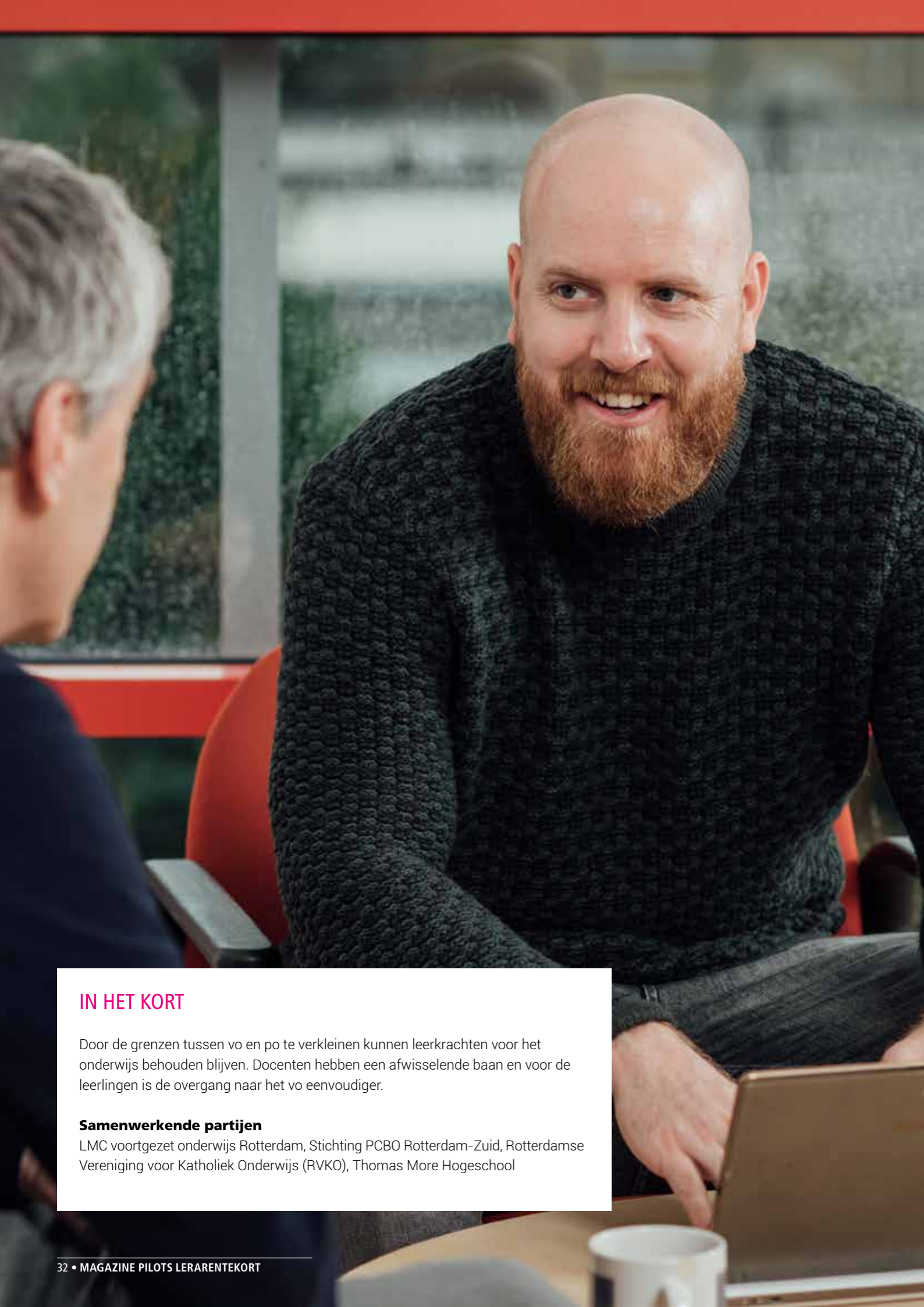
#### Samenwerkende partijen

Stichting Pallas, Stichting Athena, Vereniging van Vrijescholen

'Deze pilot bracht ons met veel meer partijen in contact, de zuilen verdwijnen'

Peronnik Veltman





PILOT #10

## SLECHT DE SCHOTTEN TUSSEN PO EN VO

De inzet van de POVO-pilot in Rotterdam is om de overstap voor vo-docenten naar het po kleiner te maken. Dat vraagt om een mentaliteitsverandering, structurele samenwerking en meer flexibiliteit in de regelgeving.

Om het onderwijssysteem beter te laten aansluiten bij de huidige behoeften van leerlingen en personeel zijn fundamentele ingrepen nodig. Een vergelijkbare organisatiestructuur bij po, vo en mbo maakt het bijvoorbeeld eenvoudiger om leerkrachten flexibel in te zetten. Het POVO-project brengt de gescheiden werelden bij elkaar door leraren uit het vo te detacheren in de bovenbouw van het po. Vo-docenten hebben de bevoegdheid om in hun eigen vak les te geven in het po.

### Begin met deeltijd docenten

Hermen Blok, projectleider en coördinator LMC: 'Het vraagt natuurlijk om een mentaliteitsverandering. Er is een bredere blik en lange termijn gedachte van schoolbesturen nodig. Waarom zou een leerkracht niet 's ochtends voor een groep in het basisonderwijs kunnen staan en 's middags als vakdocent in het vo? En het is veel efficiënter als een vakdocent Engels drie keer Engels geeft aan een groep 8 in plaats van dat ieder les krijgt van de eigen leerkracht. De werkdruk wordt hierdoor minder. Van docenten horen we dat ze met veel plezier voor de klas in het po staan. Voor de leerlingen is een vakdocent ook winst; het verkleint bovendien de overgang naar het vo. Vo-besturen staan echter niet altijd positief tegenover het uitlenen van docenten aan het po. Het is dan goed om te beginnen met het detacheren van de parttime docenten. Docenten met een deeltijd baan kunnen hun rooster aanvullen met extra uren in het po. Dit project kan op veel grotere schaal in Nederland worden uitgezet. Ik zie een grote toekomst voor hybride-

docenten. Graag zou ik onze ervaringen met anderen delen, zodat zij niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden.'

### Succesfactoren

- Structurele samenwerking tussen besturen po en vo;
- De werkwijze en arbeidsvoorwaarden kunnen verschillen. Het is daarom belangrijk om voor de start van de samenwerking tussen docent en po-school af te stemmen wat de concrete verwachtingen zijn m.b.t. werktijden, de wijze van lesgeven en inhoud van de lessen;
- De opleidingen zijn nu sectoraal ingericht. Kies voor een brede algemene basis met daarna specialisatie;
- Meer ruimte om de doorgaande leerlijn 10-14 jaar vorm en inhoud te geven;
- Huidige regelgeving belemmert durf. Bijvoorbeeld voor oudere leerkracht die rol van onderwijsassistent wil vervullen. Suppletie van salaris zou helpen;
- Brede inzetbaarheid is echter niet het hoofddoel. Houd rekening met voorkeuren van leerkrachten voor een bepaalde leeftijdsgroep;
- Zorg voor minder hindernissen voor tweede bevoegdheid.

### UITDAGING

'De salarissen van vo en po zouden dichterbij elkaar moeten liggen zodat overstappen aantrekkelijker wordt'

### IN HET KORT

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.

### Samenwerkende partijen

LMC voortgezet onderwijs Rotterdam, Stichting PCBO Rotterdam-Zuid, Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO), Thomas More Hogeschool

'De combinatie van po en vo vergroot het werkplezier en vermindert de werkdruk'

Hermen Blok





PILOT #11

## VAN TUTOR NAAR LEERKRACHT

Deze pilot wil scholieren uit het vo enthousiast maken voor het beroep van leerkracht door een bijbaan als leerlingbegeleider. De eerste reacties zijn zeer positief. Door dit project leren mensen uit de gehele keten van en met elkaar.

De samenwerkingspartners in de regio Zwolle-Salland-Kampen pakten het breed aan. De hele keten van po, vo en pabo is betrokken bij het Tutoringproject. Twintig tutors helpen dit schooljaar kinderen op de basisschool met rekenen, taal en onderzoekend leren. Door deze leerzame bijbaan kunnen ze op een laagdrempelige manier kennismaken met het vak van leerkracht. Tegelijk ontlasten ze de leerkracht van de betreffende klas. Niet alle scholieren van havo en vwo zijn geschikt als tutor. Het gaat om de groep die het zo goed doet dat ze op sommige momenten vrijstelling krijgen om in het po te assisteren. Op hun beurt worden ze begeleid door pabo-studenten.

### Interessante bijbaan

Inge Brummel, projectleider en HR-adviseur van Openbaar Onderwijs Zwolle: 'Het gaat om vwo'ers en havisten ouder dan 15 jaar die een bijbaan als tutor willen voor 5-7 uur per week. Ze krijgen daarvoor een passende vergoeding. Het betaalt beter dan vakken vullen of oppassen, maar dat moet niet de motivatie zijn. We kijken naar waar een tutor echt goed in is. Zo hebben we een jongen die uitblinkt in Duits; hij geeft nu les aan leerlingen van 10 tot 14 jaar op een overgangsschool. De tutors zijn er niet ter vervanging van leerkrachten, maar als aanvulling. Soms helpen ze een klein groepje. De begeleiding door pabo-studenten verdient bij ons nog extra aandacht. Vaak was dat toch de directeur of een intern begeleider die dat op zich nam, het moet dus nog

beter geregeld worden. De kinderen uit het po vinden het heel leuk als er een tutor in de klas is. Qua leeftijd staan ze dicht bij elkaar en soms kennen ze diegene van de sportvereniging of van de basisschool. Door deze pilot weet een aantal tutores al dat ze naar de pabo of een lerarenopleiding wil. Een ander is juist afgehaakt. Dat is ook goed; het gaat erom dat ze een helder beroepsbeeld krijgen en zo de juiste keuze maken.'

### Succesfactoren

- Extra handen in de klas;
- De tutores zijn leerlingen die ruimte en tijd hebben om in het po te assisteren;
- Scholieren krijgen begeleiding van pabo-studenten, daardoor kunnen de leerkrachten zich focussen op kerntaken;
- Draagt bij aan positief beroepsbeeld;
- Goede voorbereiding op keuze voor de pabo;
- Begin klein en breid later uit;
- Leren van en met elkaar.

### TIP

'Bijbaan voor scholieren zorgt voor laagdrempelige kennismaking.'

### IN HET KORT

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

### Samenwerkende partijen

Scholen in het primair, voortgezet en speciaal onderwijs in de regio Zwolle-Salland-Kampen, pabo Hogeschool Windesheim

'Als tutor kun je ervaring opdoen in het vak dat je later misschien kiest'

Inge Brummel





Stoaf b  
L'kay  
met maad  
Del ft  
wark  
m

pr  
conf  
plac  
m

mb  
m  
3  
CS

Ande  
Fup  
w  
l

White paper with faint handwriting