



Handreiking voor kansrijke oplossingen lerarentekort

**Docenten werven voor  
tekortvakken in het vo**





## Inleiding

# Versnelde aanpak van het lerarentekort voor tekortvakken

Het lerarentekort in het voortgezet onderwijs (vo) concentreert zich rondom specifieke vakken. In het talendomein zijn dat de klassieke talen, Frans, Duits en Fries. In het bèta-domein zijn dat informatica, natuurkunde, scheikunde en in mindere mate wiskunde. De behoefte aan leraren is voor enkele van deze zogenoemde tekortvakken zeer dringend. Daarom is een snelle aanpak gewenst in aanvulling op de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP). Het ministerie van OCW heeft hiervoor het CAOP gevraagd de regie te nemen.

## Focus en versnelling

Als procesregisseurs hebben we in het schooljaar 2019-2020 vier initiatieven aangejaagd die de aanpak van het lerarentekort voor de tekortvakken kunnen versnellen. Het gaat om kansrijke initiatieven die al bestonden op kleine schaal of waar organisaties in het veld al plannen voor hadden. Deze initiatieven zijn naar een hoger plan getild of de aanpak is verbreed naar meerdere tekortvakken of meerdere regio's. Zo is focus en versnelling aangebracht in de aanpak om nieuwe docenten te werven, zowel voor tekortvakken in het bètadomein als het talendomein. Het eigenaarschap van de samenwerkende scholen of schoolbesturen en andere betrokken partijen in de regio is daarbij behouden gebleven.

## De vier initiatieven

De geselecteerde en uitgewerkte kansrijke initiatieven zijn:

1. *Samenwerking met beroepsverenigingen*
2. *Van ingenieur naar docent*
3. *Van overschot naar tekortvak*
4. *Van (junior) PAL via educatieve minor naar kopopleiding voor docent*



De vier initiatieven zijn gericht op werving van de volgende doelgroepen:

- **Tweedecarrièredocenten** (leden van beroepsverenigingen) die een vakgerelateerde hbo- of wo-opleiding hebben gevolgd
- **Studenten van hbo-opleidingen** die tijdens de studiekeuze niet voor het vak van leraar gekozen hebben
- **Bevoegde docenten in overschotvakken** die momenteel niet of nauwelijks aan het werk komen
- **Studenten van universiteiten** die niet voor het vak van leraar gekozen hebben





*‘De vier kansrijke initiatieven hebben zichzelf binnen de korte looptijd van deze verkenning bewezen en zijn direct toepasbaar in andere RAP-regio’s.’*

### Toepasbaar voor partijen in de regio, hogescholen en universiteiten

Via deze handreiking willen we de opgedane resultaten en kennis over de vier initiatieven overdragen, verbreden en beschikbaar stellen aan de regio’s. Per initiatief hebben we de resultaten, aandachtspunten en succesfactoren uitgewerkt in samenwerking met diverse partijen op landelijk en regionaal niveau. Deze geselecteerde partijen hebben kennis en ervaring in het specifiek werven, plaatsen en begeleiden van (potentiële) zij-instromers. Bij elk initiatief is aangegeven voor wie de handreiking specifiek is bedoeld: voor partijen in de regio, hogescholen, universiteiten, of voor alle partijen samen. Voor meer achtergrondinformatie over elk initiatief verwijzen we graag naar het rapport ‘Vier kansrijke initiatieven voor lerarentekort tekortvakken vo’, dat we als procesregisseurs aan het einde van onze verkenning hebben opgeleverd bij OCW.

De vier kansrijke initiatieven hebben zichzelf binnen de korte looptijd van deze verkenning bewezen en zijn direct toepasbaar in andere RAP-regio’s. Momenteel zijn er 15 van de 26 RAP-regio’s en verschillende G4-steden die gebruikmaken van deze kansrijke initiatieven. We hopen dat door deze handreiking ook andere regio’s stappen gaan zetten op bestuurs-, beleidsbepalend en uitvoerend niveau voor een succesvolle werving en plaatsing van nieuwe docenten en tweedecarrièredocenten.

Tot slot willen wij alle partijen op landelijk en regionaal niveau bedanken die ons informatie leverden en hun ervaringen deelden over de vier initiatieven. Zonder al deze partijen uit het veld was deze handreiking niet tot stand gekomen.

Cor van Dam, Robert Hommen en Simone Hoogenboom

Procesregie tekortvakken vo  
CAOP, Den Haag, oktober 2020

# 1 Handreiking voor de regio Samenwerking met beroepsverenigingen



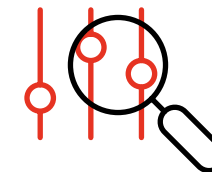
*‘De toekomstige werkgelegenheid in het onderwijs is een van de belangrijkste beslispunten voor geïnteresseerden uit beroepsverenigingen.’*



Handreiking voor de regio

## Samenwerking met beroepsverenigingen

Door samen te werken met beroepsverenigingen, kunnen scholen en besturen op regioniveau hbo- en wo-opgeleide leden van beroepsverenigingen werven van wie de opleiding aansluit op een schoolvak in het vo. De regionale samenwerkingsverbanden Utrecht Leert, Leraar in Nijmegen, de Rode Loper en Leraar van buiten hebben hier al veel ervaring mee opgedaan. Vanuit deze ervaring geven we een handreiking voor samenwerking met beroepsverenigingen die ook in andere regio's is te gebruiken.



## Fasen werknemersreis

Het is belangrijk om in de samenwerking met de beroepsverenigingen en de werving van deze doelgroep een aantal fasen te doorlopen. Hiervoor kunnen we de opgedane kennis en ervaringen gebruiken vanuit het convenant '[Aan de slag voor de klas](#)' en de fasen die de werknemersreis van de leraar weergeven (CAOP, 2019). We doorlopen de actie- en aandachtspunten per fase.

## I. Branding

Met het [Scenariomodel-VO](#) kan een betrouwbare strategische personeelsplanning (SPP) worden gemaakt, op basis van het eigen schoolscenario en rekening houdend met de uitstroom per vak en functie voor de komende 12 jaar. Dat geeft inzicht in de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten binnen de school, het bestuur en de regio. Op basis daarvan kunnen school, bestuur en regio bepalen wat hun doelgroep is voor werving. Een school kan hiermee ook een goed profiel maken om zich bij de doelgroep als aantrekkelijke werkgever te profileren.



Werknemersreis van de leraar (CAOP, 2019).



## II. Werving

Vervolgens is het noodzakelijk om voor de schoolorganisatie of de regio helder te krijgen met welke beroepsverenigingen ze (kunnen) gaan samenwerken.

Relevante partners kunnen zijn:

- Beroepsvereniging voor chemici [KNCV](#)
- Beroepsvereniging voor ingenieurs [KIVI](#)
- [Nederlandse Natuurkundigen vereniging](#)
- [Koninklijk wiskundig genootschap](#)
- Koninklijk Nederlandse Vereniging van [Informatieprofessionals](#)
- Nederlands genootschap voor [informatica](#)
- Nederlands genootschap voor [tolken en vertalers](#)
- Vereniging [classici](#) Nederland
- Nederlands genootschap [Onze Taal](#)
- [Taalunie](#)

### Wervingsbijeenkomst

Ter voorbereiding op de wervingsbijeenkomst is afstemming tussen samenwerkende partners van belang. Welke partner is voor welk onderdeel verantwoordelijk en wie draagt de verantwoordelijkheid voor het gehele traject? Daarbij is het belangrijk om vast te stellen:

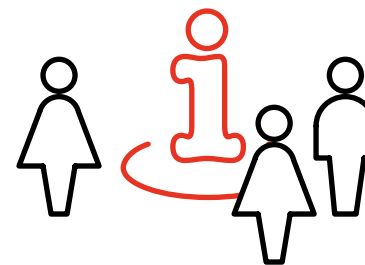
- Welke doelgroep benaderen we? Hoe bereik je deze doelgroep het beste en op welke manier kunnen potentiële kandidaten zich inschrijven binnen de kaders van de AVG?
- Welke gegevens zijn er nodig voor de inschrijving? Hoeveel inschrijvingen zijn er minimaal en maximaal mogelijk op de locatie?
- De gemiddelde doorlooptijd van de werknemersreis van de leraar (iemand die vanuit een ander beroep de stap naar het onderwijs maakt) varieert van 3 maanden tot wel 2 jaar. Het is daarom aan te bevelen herhaaldelijk te werven, zowel on- als offline op verschillende momenten in een schooljaar.

### Belangstellenden informeren

Tijdens de informatiefase is het belangrijk om met alle partners heldere informatie beschikbaar te stellen en daarover af te stemmen. Potentiële kandidaten denken vaak nog in een breed perspectief over een overstap naar het onderwijs. Ze hebben daarom behoefte aan algemene informatie over de overstap. Maar het is ook noodzakelijk dat ze een beeld krijgen over werken in de verschillende onderwijssectoren, het aantal vacatures in de verschillende sectoren, en de behoeften vanuit deze sectoren binnen de regio.

### Aandachtspunten informatie

- Over welk opleidingsniveau moeten de kandidaten beschikken? En hoe kunnen zij meer informatie krijgen over hun leerroute naar het leraarschap?
- Op welke manier kunnen kandidaten zich oriënteren binnen de onderwijssector en wat moeten ze daarvoor doen?
- Wat kunnen kandidaten verwachten? En hoe kunnen zij een zo goed mogelijk beeld krijgen van eigen kunnen, kennis en motivatie om erachter te komen of het vak van leraar bij hen past?
- Moet de kandidaat zelf stappen ondernemen om op een vacature geplaatst te worden of niet?
- Verwijs potentiële kandidaten voor meer informatie door naar het [Onderwijsloket](#): hét informatiepunt voor werken in het onderwijs! Verwijs ook naar het eigen regionale loket.





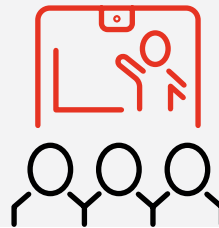
### Aandachtspunten bijeenkomsten

#### Online bijeenkomsten:

- Digitaal voorlichten in kleine groepen van maximaal 20 deelnemers via Zoom of MS Teams gaat goed. Die 20 deelnemers kunnen na een plenair gedeelte ook digitaal opgesplitst worden in twee groepen.
- Online kunnen deelnemers vanuit het hele land aansluiten. Via het [Onderwijsloket](#) kunnen deelnemers daarna in contact gebracht worden met de regio waarin ze wonen.
- Het werkt versterkend als een ervaringsdeskundige uit het eigen vakgebied zijn of haar ervaringen deelt over de overstap naar het onderwijs.
- Een verhaal over de opleidingsroute werkt verhelderend (zonder al te veel details).

#### Fysieke bijeenkomsten:

- Bijeenkomsten in kleine groepen werken beter dan een bijeenkomst met een volle zaal.
- Het werkt versterkend als een ervaringsdeskundige uit het eigen vakgebied zijn of haar ervaringen deelt over de overstap naar het onderwijs.
- Een verhaal over de opleidingsroute werkt verhelderend (zonder al te veel details).



### III. Selectie

Een uitgebreid **oriëntatietraject** om kandidaten kennis te laten maken met het onderwijs, is een essentiële investering. Voor belangstellenden vanuit de beroepsverenigingen is de keuze om leraar te worden een grote stap. Het is daarom belangrijk dat ze vooraf een duidelijk beeld van het traject en het beroep krijgen en dat alle aspecten van het beroep in het oriëntatietraject terugkomen. Denk aan lesgeven, lessen ontwerpen, toetsen ontwerpen, afnemen en beoordelen, oudergesprekken houden, vergaderingen bijwonen, de pedagogische rol, en de sociale context. Ook voor de school en het bestuur is de oriëntatiefase belangrijk. Hierdoor kunnen ze de juiste kandidaten kiezen voor een zij-instroomtraject en kan er een goede match ontstaan tussen zij-instromer en school.

De **selectiefase** ziet er in elk traject anders uit, maar over het algemeen zijn er wel sterke overeenkomsten. Meestal bestaat deze fase uit:

1. Oriëntatiedagen en gesprekken van de kandidaat met een HR-medewerker van het schoolbestuur, de schooldirectie en een docent uit de vaksectie. Liefst op meerdere scholen.
2. Online zelftest '[Carrièreswitch naar het onderwijs](#)', waarmee de kandidaat kan onderzoeken of een overstap naar het onderwijs bij hem of haar past. De zelftest bestaat uit vier onderdelen: oriëntatie, competenties, drijfveren en persoonlijke achtergrond.



Geïnteresseerden kunnen ook de driedaagse training '[Zin in lesgeven](#)' volgen om te verkennen of de stap naar het onderwijs passend is.

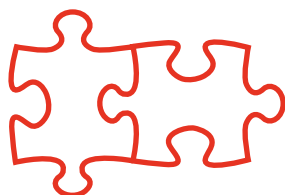
3. Een CV-check, vooral gericht op het schoolvak waar de voorkeur van de kandidaat naar uitgaat .
4. Haalbaarheidsonderzoek en bepalen wat passend is: zij-instroom of deeltijdopleiding.  
Aandachtspunten en hulpmiddelen daarbij:
  - Wat past bij de levensfase van de kandidaat? Zie de website van het [Onderwijsloket](#).
  - Hoe is de opleiding te bekostigen en wat zijn subsidie-mogelijkheden? Zie de website van het [Onderwijsloket](#).
  - De factsheet '[Routes naar leraarschap in het voortgezet onderwijs](#)' geeft informatie over bevoegdheden en subsidies.
5. Meeloopdagen of een stage waarbij de kandidaat aan een leraar en klas gekoppeld wordt en portfolio-opdrachten maakt als voorbereiding op het assessment. Door mee te lopen kan een kandidaat ervaren hoe het is om voor de klas te staan en krijgt hij of zij meteen feedback.

### *Aandachtspunten die zij-instromers zelf vaak noemen:*

- Een werkplek vinden binnen het onderwijs
- Aansluiting van het salaris op de levensfase van de zij-instromer
- De balans tussen werk, opleiding en privé
- Andere eerder verworven competenties (EVC's) die niet gebruikt of gezien worden

### Matching

Kandidaten die weten welke opleidingsroute zij gaan volgen, sluiten de selectiefase af. Bij het zij-instroomtraject volgt een assessment ofwel een geschiktheids-onderzoek. In het netwerk zij-instroom hebben leraren-opleidingen afspraken gemaakt over de onderdelen die in het assessment terugkomen. Als onderdeel van het geschiktheidsonderzoek gaat de opleiding na of een kandidaat voldoet aan de wettelijke eisen. Het is belangrijk dat hierover vooraf afspraken worden gemaakt tussen de verschillende partners. Met name wie de verantwoordelijkheid draagt bij de plaatsing.



## IV. Inductie

Het is belangrijk om vanuit goed werkgeverschap de startende zij-instromer te begeleiden gedurende het opleidingstraject en de inductiefase op school. Op de website [Begeleiding startende leraren](#) is hierover veel informatie te vinden, zoals allerlei [voorbeelden van succesvolle inductieprogramma's](#). Een inductietraining (zoals '[Ik ga voor de klas](#)', de training die het regionale loket de Rode Loper in Den Haag aanbiedt), bereidt de startende kandidaat voor op de eerste dagen voor de klas.

## V. Begeleiding

Een goede begeleiding in de organisatie is nodig om de nieuwe collega goed te laten landen en hem of haar alle mogelijkheden te bieden die nodig zijn gedurende het opleidingstraject. Cruciaal is om een goede balans te vinden bij de toewijzing van lessen, klassen, leerlagen en niveaus. Binnen de opleidingssscholen bestaat er al een structuur van begeleiding en coaching van nieuwe docenten. Scholen die nog geen opleidingssschool zijn, doen er goed aan om deze structuur in te richten of een opleidingssschool te worden.

## VI. Feedback

Monitoring en evaluatie is belangrijk om kandidaten te behouden en te weten welke investeringen nodig zijn in tijd en geld. Kiezen de kandidaten voor een voltijdbaan in het onderwijs of worden ze liever hybride docent? In dat laatste geval is afstemming over inzet binnen de school en de overige werkzaamheden noodzakelijk om deze docenten te behouden nadat ze hun bevoegdheid hebben gehaald.





## Succesfactoren voor samenwerking met de beroepsverenigingen

- **Focus op doelgroep en tekortvak**

Door te werven binnen één beroepsgroep, gericht op één vak of één kennisdomein (alfa, bèta of gamma), kan specifieke focus worden aangebracht. Door voorlichting te geven aan kandidaten met een gelijke achtergrond, ontstaat een intensieve dialoog die zowel nuttig is voor de beroepsvereniging(en) als voor de opleiding(en).

- **Ervaringsdeskundige inzetten vanuit de eigen beroepsgroep**

Het praktijkverhaal van iemand die al eerder vanuit de beroepsgroep de overstap gemaakt heeft naar het onderwijs, verrijkt de oriëntatiefase. De ervaringsdeskundige spreekt bovendien dezelfde taal als zijn vakgenoten. Laat de dialoog gaan over meer dan alleen de overstap en de opleiding. Denk ook aan onderwerpen als loopbaanperspectief, de balans tussen studie, werk en privé, coaching en begeleiding en kennisoverdracht. Zoek daarin aansluiting bij de loopbaan en levensfase van de kandidaten.

- **In kleine setting voorlichting geven, met maximaal 20 personen**

Bij een voorlichtingsbijeenkomst in een kleine huiskamersetting of voor een kleine online groep is er ruimte om alle kandidaten persoonlijke aandacht te

geven. Het biedt meer diepgang en verheldering voor de kandidaten. Een fysieke bijeenkomst in een vaklokaal verrijkt het gesprek over het onderwijs. Bovendien kan dit de kandidaat in de oriëntatiefase helpen om te bepalen of het docentschap echt bij hem of haar past.

- **Bijeenkomsten met regionale partners en opleidingen organiseren**

Beroepsverenigingen zijn landelijk georganiseerd. Door samenwerking met regionale partners kan focus worden aangebracht. Regionale partners (schoolbesturen in samenwerking met lerarenopleidingen) hebben een bestaande structuur en kunnen kandidaten snel inzicht geven in de mogelijkheden die er in de regio zijn. Wanneer partners vaker bijeenkomsten organiseren, raken zij steeds verder op elkaar ingespeeld (branding). Kandidaten ervaren hierdoor een warm welkom in het onderwijs.

- **Potentiële kandidaten willen inzicht in het aantal vacatures**

Het toekomstperspectief (de toekomstige werkgelegenheid) in het onderwijs is een van de belangrijkste beslispunten van de deelnemers aan de sessies. Dit heeft te maken met de levensfase waarin de leden van de beroepsverenigingen zich bevinden. Geef dus vooraf duidelijkheid over het aantal vacatures in de

komende jaren in een bepaald tekortvak binnen de regio. De tool [Scenariomodel-VO](#) van Voion helpt om een prognose te maken.

- **Investing in opleidingsplekken en vacatures beschikbaar stellen**

In het kader van goed werkgeverschap is het noodzakelijk om voortijdige uitval van kandidaten te voorkomen en om te investeren in opleidingsplekken en (toekomstige) vacatures. Cruciale aandachtspunten daarbij zijn: lesverdeling, klassentoewijzing, en coaching binnen de school, vooral als het gaat om het opleidingstraject en de verhouding tussen het aantal lessen en opleidingsuren.

- **Duidelijkheid bieden over maatwerktraject opleiding**

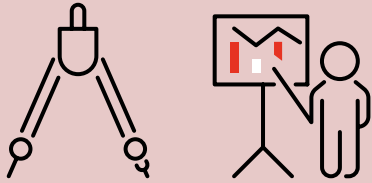
Het maatwerktraject van de opleidingen in hetzelfde schoolvak is bij elke hbo- of wo-instelling anders inhoudelijk ingevuld en anders georganiseerd. Zowel de beroepsverenigingen als de kandidaten verbazen zich over deze regionale verschillen. Bied duidelijkheid over de noodzakelijke modules die nodig zijn om de onderwijsbevoegdheid te halen en over de flexibiliteit die de opleiding biedt. Dat geeft kandidaten vertrouwen dat het opleidingstraject haalbaar is in hun situatie.

# 2 Handreiking voor hogescholen

## Van ingenieur naar docent



*‘Dit initiatief laat zien hoe je studenten die aanvankelijk niet voor de lerarenopleiding gekozen hebben, kunt interesseren voor het onderwijs.’*



Handreiking voor hogescholen

## Van ingenieur naar docent

Dit initiatief van het Haagse regiololet De Rode Loper en de Haagse Hogeschool laat zien hoe je studenten die aanvankelijk niet voor de lerarenopleiding gekozen hebben, kunt interesseren voor het onderwijs. Het initiatief ontstond doordat er in Den Haag een lerarenopleiding ontbrak voor de tekortvakken in het bètado-  
meïn. De Haagse Hogeschool ging daarom samenwerken met de lerarenopleiding van de Hogeschool Utrecht (HU). Zo ontstond een educatieve route in de minor die aansluit op kopopleiding van de HU. Een route die ook toepasbaar is op andere hogescholen en voor andere faculteiten.

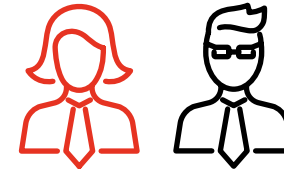
### Educatieve route

In afstemming met de HU heeft de Haagse Hogeschool twee educatieve minors van 15 EC ingericht die op elkaar aansluiten. Hbo-studenten van de technische faculteit kunnen nu in de minor kiezen voor de educatieve route. Deze route sluit aan op de kopopleiding van de HU, die opleidt tot bevoegd docent.



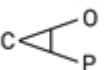
### Goede samenwerking

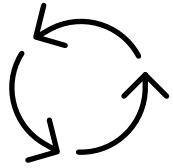
Om een soortgelijke route via de minor mogelijk te maken, is het essentieel dat er een goede samenwerking is tussen de technische faculteit en de lerarenopleiding van de hbo-instelling(en). Zijn de lerarenopleiding en technische faculteit binnen één hbo-instelling ondergebracht? De mogelijkheid om een educatieve minor in te richten binnen de technische faculteit, is dan afhankelijk van de maatschappelijke visie van de instelling en het draagvlak binnen de faculteit.



### Voorkeur voor twee minors

De minor kan studenten ook opleiden tot hybride docent. Momenteel staat hybride werken in het technisch bedrijfsleven en het voortgezet onderwijs nog in de kinderschoenen, maar ervaringen vanuit het mbo laten zien dat hybride docentschap een verrijking is voor het onderwijs. De technische ontwikkelingen gaan razendsnel, en het is voor een docent eenvoudiger bij te blijven als hij of zij deels in het bedrijfsleven werkt. Tegen deze achtergrond is het aan te raden om niet één educatieve minor van 30 EC aan te bieden, maar twee minors van elk 15 EC. In het eerste geval zien studenten de minor soms als een verschroming van de ingenieursopleiding. Als instellingen 2 minors van 15 EC aanbieden, kiezen studenten eerder voor de minor om hun maatschappelijk beeld te verbreden.

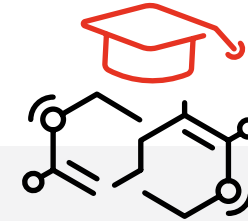




## Hoe kunnen hbo-opleidingen dit initiatief navolgen?

- Hbo-opleidingen die in de [verwantschapstabel voor de vo-vakken](#) van de lerarenopleidingen opgenomen zijn, kunnen net als de Haagse Hogeschool een educatieve minor inrichten.
- Deze opleidingen kunnen met de lerarenopleiding binnen dezelfde hbo-instelling afstemmen over de educatieve minor en de aansluiting daarvan op de kopopleiding.
- Hbo-instellingen zonder een lerarenopleiding kunnen contact leggen met lerarenopleidingen van andere hbo-instellingen om een educatieve minor in te richten en die te laten aansluiten op de kopopleiding. Dit is een verrijking van het curriculum en zo neemt de hogeschool ook maatschappelijke verantwoordelijkheid om iets te doen aan het lerarentekort. Als studenten een educatieve minor volgen en eventueel de kopopleiding, maakt dat ook later in hun carrière de overstap naar het onderwijs makkelijker.

## Succesfactoren initiatief Van ingenieur naar docent



### • Urgentiebesef

Het urgentiebesef ontstond doordat er in Den Haag geen lerarenopleiding was. Bij de technische faculteit van de Haagse Hogeschool waren er docenten met een persoonlijke motivatie om dat probleem aan te pakken.

### • Meerwaarde creëren

Het aanbod van de educatieve minor is een aanvulling op en versterking van het curriculum en biedt meerwaarde voor de deelnemende studenten.

### • Samenwerking en behoud in de regio

Door de samenwerking tussen de schoolbesturen van de Haagse Hogeschool, de TU Delft en het regionaal netwerk bètaplatform Zuid-Holland worden studenten maximaal opgeleid en begeleid om in de 'eigen' stad geplaatst te worden.

### • Regionale infrastructuur

De structuur van het regionale loket De Rode Loper biedt de mogelijkheid om de noodzakelijke stageplekken te realiseren.

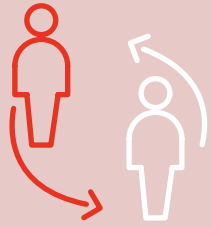
### • Branding

Het is belangrijk binnen de faculteit meer zichtbaar te maken wat de mogelijkheden zijn van (toekomstig) werk als leraar in het onderwijs. Door de minor te organiseren vanuit de technische faculteiten, kun je studenten warm maken voor het docentschap en zo zorgen voor hogere aanmeldingscijfers.

# 3 Handreiking voor de regio Van overschot naar tekortvak



*‘Scholen kunnen met het Scenariomodel VO focus aanbrengen voor bepaalde tekortvakken waar ze docenten voor willen gaan werven, binnen de school of daarbuiten.’*



Handreiking voor de regio

## Van overschot naar tekortvak

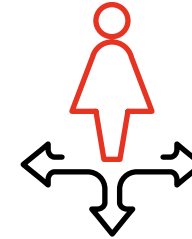
In de krimpregio's in het oosten van het land is de afgelopen jaren kennis en ervaring opgedaan met de inzet van docenten in overschotvakken voor tekortvakken. Docenten in overschotvakken hebben al een afgeronde lerarenopleiding en hebben dus op pedagogisch en didactisch gebied een voorsprong op de zij-instromer. Vaak is nog wel een opleidingstraject nodig voor het nieuw te geven schoolvak. Voor zowel de docent als de school is de bredere inzetbaarheid een mooie bijkomstigheid. Daarnaast blijven de docenten zo behouden voor het onderwijs. Deze handreiking laat zien hoe dit initiatief ook in andere regio's is toe te passen.

## Opleiden voor tweede vak

Momenteel worden nog grote groepen studenten opgeleid voor overschotvakken. De huidige instroom van studenten voor de tweedegraads lerarenopleidingen Engels, economie en geschiedenis is groot. Dat betekent dat er een grote doelgroep is om te werven voor tekortvakken. Leraren opleidingen bieden tekortvakken nog te weinig aan als tweede bevoegdheid, terwijl dat leraren wel breder inzetbaar zou maken. Lerarenopleidingen voor overschotvakken zouden studenten als vijfde jaar een opleiding kunnen bieden in een tekortvak. Dit gebeurt al bij lerarenopleidingen geschiedenis. In Friesland wordt bij de lerarenopleidingen Nederlands en moderne vreemde talen als tweede vak Fries aangeboden.

## Langetermijnvisie voor tekortvakken

Het [Scenariomodel-VO](#) geeft scholen die regionaal samenwerken een helder beeld van de vakken waarin de komende 12 jaar tekorten en overschotten zijn. De gegevens van CentERdata over de arbeidsmarkt zijn in het scenariomodel-vo verwerkt. Voor iedere school worden in het model de verdeling van lessen en keuzes verwerkt. Naast regionale overschotten zijn ook de overschotten op landelijk niveau zichtbaar. Scholen kunnen met het scenariomodel (SPP) focus aanbrengen voor bepaalde tekortvakken waar ze docenten voor willen gaan werven, binnen de school of daarbuiten. Cruciaal hierbij is een langeretermijnvisie in plaats van kortetermijndenken van formatiejaar naar formatiejaar.



## Ruimte in overschotvak combineren met opleidingstraject tekortvak

Docenten hebben bewust gekozen voor een bepaald schoolvak, vanuit hun affiniteit, vooropleiding en profiel. De gedachte: 'Je hebt al een bevoegdheid, dus een tweede bevoegdheid halen, is geen probleem' is dan ook tekort door de bocht bij de benadering van deze doelgroep. Het is belangrijk om gericht te werven en om het voor zittende en nieuwe docenten aantrekkelijk te maken om een tweede bevoegdheid te halen. Scholen kunnen in de vaksectie van een overschotvak ruimte maken, vervolgens externe docenten werven voor dat overschotvak en hun een opleidingstraject bieden in het tekortvak waar de focus op gelegd is. Goede voorbeelden daarvan in krimpregio's zijn: docenten geschiedenis die een moderne vreemde taal, bijvoorbeeld Duits, als tweede bevoegdheid gaan halen; of docenten LO die een tweede bevoegdheid in de bètavakken gaan halen.





## Maatwerk bij de opleiding

Als interne en externe docenten met eenzelfde vakachtergrond samen een opleidingstraject gaan volgen in een tekortvak, maakt dat maatwerk mogelijk bij de lerarenopleiding. Bovendien kan de lerarenopleiding specifiekere begeleiding aanbieden, waardoor de kans op voortijdige uitval kleiner is en de kans groter is dat leraren het opleidingstraject succesvol afronden. Als scholen in heel de regio dit beleid volgen, ontstaat er een grotere opleidingsgroep en wordt het maatwerktraject ook betaalbaar voor de lerarenopleiding. Docenten ervaren het verder ook als prettig om te kunnen klankborden met gelijkgestemden over het opleidingstraject en de knelpunten die ze daarin tegenkomen.

## Blijven lesgeven in schoolvak van eerste keus

Voor alle deelnemende docenten, intern en extern, is het belangrijk dat ze kunnen blijven lesgeven in het schoolvak van hun eerste voorkeur. Zo blijven ze gemotiveerd, houden ze werkplezier en ervaren ze minder werkdruk. Een school kan beginnen door interne docenten een opleidingstraject aan te bieden voor het tekortvak waar de focus op ligt. De uren die zij kwijt zijn aan hun opleiding, kunnen dan ingevuld worden door externe docenten.

Deze externe docenten krijgen de aanstelling op voorwaarde dat ze een opleiding gaan volgen voor hetzelfde tekortvak. Zo zijn zowel de interne als de externe docenten in te zetten voor het eerst gekozen schoolvak én het tekortvak. Deze combinatie brengt meer balans voor beide groepen en zorgt voor een versnelling in het opleidingstraject. Studenten kunnen immers hun lessen gebruiken voor de noodzakelijke stage en ook het didactische traject verloopt sneller als ze meteen praktijkervaring opdoen met lesgeven in het nieuwe vak.

## Van tweedegraads naar eerstegraads

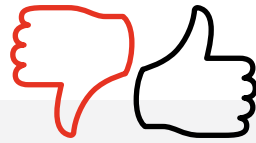
Het is ook mogelijk om docenten met een tweedegraads bevoegdheid in een vak dat een tekortvak is in de bovenbouw van havo, vwo en gymnasium, een eerstegraads bevoegdheid te laten halen. Hiervoor kan een school docenten met een tweedegraads bevoegdheid voor dit tekortvak werven op school en in de regio. Eerdere pilots met tweedegraads docenten in een tekortvak die door maatwerk een eerstegraads bevoegdheid haalden, zijn succesvol gebleken. Maatwerk blijkt haalbaar in een gezamenlijke aanpak van schoolbesturen en de lerarenopleiding op regionaal of bovenregionaal niveau. Voor de vormgeving van het maatwerktraject is het belangrijk de kandidaten te testen op eerder verworven competenties.

### Aandachtspunten

Voor het traject 'Van overschot naar tekort' is een aanpak nodig voor de middellange termijn. Focus en een goede voorbereiding zijn essentieel om het traject te laten slagen. Het is bijvoorbeeld belangrijk om na te denken over de volgende vragen:

- Hoe verleid je zittend personeel in overschotvakken om over te stappen naar een opleidingstraject in een tekortvak?
- Hoe krijg je genoeg deelnemers binnen een regio om maatwerk af te spreken met een lerarenopleiding?





## Succesfactoren initiatief Van overschot naar tekort

- **Strategische personeelsplanning (SPP)**  
Het Scenariomodel-VO voor strategische personeelsplanning geeft scholen in de regionale samenwerking een helder beeld van vakken waarin de komende 12 jaar tekorten en overschotten zijn. De gegevens van CentERdata over de arbeidsmarkt zijn in het scenariomodel-vo verwerkt.
- **Affiniteit**  
Bied als werkgever de mogelijkheid en ruimte om te doceren in het eerst gekozen vakgebied van de docent en tevens in het overschotvak. Een docent van een vak met een overschot in het tweedegraadsgebied kan hetzelfde vak geven in het eerstegraadsgebied als daar een tekort is.
- **Perspectief bieden**  
Bied huidige docenten toekomstperspectief bij het tekortvak waar zij zich verder in professionaliseren.
- **Ondersteuning en begeleiding bieden**  
Zorg voor begeleiding vanuit de vaksectie in het tekortvak naast de begeleiding van startende leraren.
- **Afstemming**  
Zorg vanuit de vo-school voor coaching op het studietraject. Bied vanuit werkgeverskant studenten de ruimte in piekmomenten van de opleiding.
- **Professionalisering - kennisontwikkeling**  
Laat de meerwaarde zien: een ander extra vak vergroot de competenties van deelnemers.
- **Maatwerk**  
Zorg vanuit de lerarenopleiding voor maatwerk en maak gebruik van eerder verworven competenties.

## Kansrijke omscholingstrajecten

De volgende omscholingstrajecten van overschot naar tekortvak zijn kansrijk:

- Van het vak geschiedenis of aardrijkskunde naar de tekortvakken in de moderne vreemde talen.
- Van lichamelijke opvoeding naar de bètavakken wiskunde en natuurkunde.
- Van beeldende en creatieve vakken naar Nederlands en de moderne vreemde talen.
- Van economie naar wiskunde.
- Van overschotvakken in het vo naar tekortvakken in andere onderwijssectoren. Bijvoorbeeld van lichamelijke opvoeding vo naar lichamelijke opvoeding po, of van beeldende creatieve vakken in het vo naar het po.

Natuurlijk zijn meer combinaties van vakken mogelijk dan hierboven genoemd, bijvoorbeeld van levensbeschouwing naar scheikunde. Hiervoor is geen eenduidige richtlijn.



## 4

## Handreiking voor de regio, hogescholen en universiteiten Van PAL naar educatieve minor



*‘Er zijn op onze school al verschillende docenten in tekortvakken die hier ooit begonnen als Persoonlijk Assistent Leraar (PAL).’*



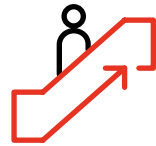
Handreiking voor de regio,  
hogescholen en universiteiten

## Van PAL naar educatieve minor

Binnen het bètaplatform Noord-Holland ontvangen aangesloten vo-scholen in de regio Amsterdam al jaren ondersteuning van een Persoonlijk Assistent Leraar (PAL) bij de vakken in het bètadomein. De PAL is een tweedeaars wo-student die na een module pedagogiek en didactiek een betaalde bijbaan krijgt op een vo-school. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft later een traject junior PAL ontwikkeld. Vanaf het schooljaar 2020-2021 is er een doorlopende leerlijn ingericht van junior PAL via PAL naar docent. Deze leerlijn kan ook interessant zijn voor andere regio's.

### Betaalde bijbaan

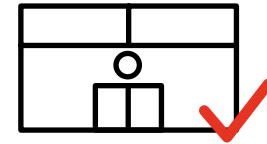
Vanuit de Vereniging Hoger Onderwijs (VHO) bètaplatforms is de afgelopen jaren het traject Persoonlijk Assistent Leraar (PAL) opgestart. De PAL-student was vooral bedoeld om het bètadomein onder de aandacht te brengen bij de werving van toekomstige studenten. Universitaire studenten van alfa-, bèta- en gammastudies kunnen na het PAL-traject in het tweede jaar van hun opleiding een betaalde bijbaan krijgen als leraar-assistent in het voortgezet onderwijs. Het PAL-traject is gewild onder studenten en er is veel vraag naar PAL-studenten vanuit vo-scholen.



### Doorlopende leerlijn naar kopopleiding voor docent

Vanuit de samenwerking tussen de HVA, de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de Vrije Universiteit Amsterdam (VU) binnen het bètaplatform Noord-Holland ontstond in 2019-2020 het junior-PAL-traject van de HvA. Hierbij worden leerlingen uit de bovenbouw havo/vwo ingezet als ondersteuners voor leerlingen in de onderbouw die moeite hebben met de bètavakken. Het junior-PAL-traject en het PAL-traject versterken elkaar. Door de aanpak van de procesregisseurs is het aanbod van PAL-trajecten met ingang van het schooljaar 2020-2021 verbreed van bèta naar ook alfa- en gammaopleidingen, waardoor vo-scholen veel breder gebruik kunnen maken van PAL-studenten.

Verder is er een doorlopende leerlijn ingericht voor PAL-studenten van opleidingen die passen binnen de [verwantschapstabel](#). Die leerlijn loopt van (junior PAL naar PAL, naar de educatieve minor, en tot slot naar de kopopleiding voor een eerste graadsbevoegdheid als docent.



### Matching met scholen

Werving voor de junior PAL vindt plaats op de vo-scholen die aangesloten zijn bij het bètaplatform Noord-Holland. Werving voor de PAL gebeurt breed onder studenten van de UvA en VU. De coronacrisis heeft voor een belangrijke verandering gezorgd bij de inzet van een PAL. Voorheen was de woonplaats van de student het uitgangspunt voor de matching met de vo-school. Door afstandsonderwijs zijn er meer mogelijkheden ontstaan, omdat de woonplaats van de student er veel minder toe doet. Vo-scholen die niet dichtbij Amsterdam liggen, kunnen zodoende makkelijker gebruikmaken van deze Amsterdamse PAL-studenten.

De projectleiding voor het brede aanbod van PAL-trajecten en de matching met de vo-scholen ligt bij het bètaplatform Noord-Holland. Hiervoor hebben de regio's in Noord-Holland allemaal een budget opgenomen binnen de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP). Het gaat dan om de regio's Noord-Holland-Noord, Purmerend Waterland, Haarlemmermeer, Groot-Amsterdam en 't Gooi.

## Doorstromen naar kopopleiding

Na het PAL-traject in het tweede jaar van de opleiding kunnen de studenten kiezen voor de educatieve minor als voorbereiding op de kopopleiding. Vanuit hbo-studies die in de [verwantschapstabel](#) gelinkt zijn aan vo-vakken, is er een goede doorstroom van PAL via de educatieve minor naar de kopopleiding voor docent. Maar vanuit de studies die niet binnen de verwantschapstabel vallen, is de interesse voor deze leerlijn ook groot. In de komende fase wordt er daarom nog gewerkt aan een betere aansluiting van die opleidingen op de leerlijn en het wegwerken van deficiënties bij studenten van deze opleidingen.



## Ook in andere regio's?

Naar het voorbeeld van Amsterdam kunnen ook in andere regio's een PAL-traject en een doorlopende leerlijn ingericht worden, in samenwerking tussen vo-scholen, hogescholen en universiteiten. De Universiteit Utrecht is inmiddels gestart met een PAL-traject voor de bèta-opleidingen en de Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft serieuze interesse in een PAL-traject binnen de universiteiten. Als een dergelijk traject nog niet meteen mogelijk is, zijn er toch genoeg elementen in dit initiatief die toepasbaar zijn in andere regio's. Zoals de praktijkervaring die studenten kunnen opdoen in het onderwijs.



### Aandachtspunten

- Wie heeft de regie (projectleiding) in de toekomst, na afloop van de RAP?
- Hoe kunnen PAL-studenten van opleidingen die niet binnen de verwantschapstabel vallen, doorstromen naar de educatieve minor en dan naar de kopopleiding?

### Succesfactoren initiatief Van PAL naar educatieve minor

- **Matching vanuit centrale projectleiding**  
Koppel vanuit de opleidingen de studenten die als PAL-student aan de slag willen, aan de vo-scholen die deze ondersteuning als meerwaarde zien voor hun eigen onderwijsaanbod en hun eigen scholieren. Zorg voor een centraal aangestelde projectleider.
- **Junior PAL**  
Bied leerlingen in de bovenbouw van havo, vwo en gymnasium de mogelijkheid om leerlingen van de onderbouw binnen de eigen school te ondersteunen.
- **Affiniteit**  
Bied (vo-)leerlingen en (wo-)studenten de mogelijkheid om in de praktijk te ervaren of ze affiniteit hebben met het onderwijs en of ze in deze sector willen werken.
- **Opleidingsmodule**  
Laat kandidaten, voordat ze starten als (junior) PAL, in een opleidingsmodule kennismaken met de benodigde pedagogische en didactische vaardigheden.
- **Fysiek en online**  
Zet de (junior) PAL zowel fysiek als online in binnen scholen. Online heeft het voordeel dat de afstand tussen de woonplaats van de student en de school geen rol speelt.
- **Inzet en begeleiding**  
Stem als schoolleiding en vakgroep/docenten af over de inzet van de PAL-studenten en de manier waarop zij begeleid worden. Maak gebruik van de universitaire kennis die de school binnenkomt.



Tot slot

## Inzichten uit de vier initiatieven

De vier kansrijke initiatieven in deze handreiking laten zien dat met gerichte focus mogelijk is in korte tijd constructieve samenwerkingen te realiseren. Door onafhankelijke procesregie, die boven alle partijen staat, kunnen de verschillende partijen in de (huidige) educatieve infrastructuur versnelling aanbrengen en resultaten behalen. Ook de opgebouwde regionale samenwerkingsstructuur vanuit de RAL/RAP, het convenant Aan de slag voor de klas en de integrale benadering maken versnelling mogelijk.

### Toepasbaarheid

- De initiatieven Samenwerking met beroepsverenigingen, Van overschot naar tekort en de leerlijn van (junior) PAL naar leraar zijn direct toepasbaar binnen de regionale samenwerkingen.
- Het initiatief Van ingenieur naar docent biedt ondernemende hogescholen de mogelijkheid om binnen de eigen instelling en faculteiten het vak van leraar te positioneren als aanvulling op het bestaande curriculum en als maatschappelijke opdracht.
- Om de initiatieven Samenwerking met beroepsverenigingen en Van overschot naar tekort succesvol te maken, is de inzet van regionale SPP van cruciaal belang. Dit geeft inzicht in de verborgen tekorten in de regio.

### Haalbaarheid

De uitgewerkte kansrijke initiatieven zijn ter toetsing voorgelegd aan een klankbordgroep bestaande uit diverse stakeholders: beleidsmedewerkers van de G5-gemeenten, leraren, de denktank convenant Aan de slag voor de klas, leden van diverse vakbonden en verenigingen, bestuurders, HRM'ers, lerarenopleiders en schoolleiders uit het vo. Zij hebben hun feedback gegeven in 360-graden-feedbacksessies. Een kwalitatieve aanpak naar het voorbeeld van de initiatieven in deze handreiking kan dan ook rekenen op ondersteuning vanuit het veld.



### Invloed van de coronacrisis

Corona bleek voor de vier initiatieven zowel een beperkende als een versnellende factor.

**Beperkend**, omdat de fysieke bijeenkomsten en overleggen in een online omgeving moesten worden voortgezet. Het onderwijsveld bleek daarin overigens net als in de lessituatie plooiarder en flexibeler dan voor deze periode verondersteld werd. **Versnellend**, omdat er door de economische krimp en andere veranderingen op de arbeidsmarkt meer interesse is voor een baan in het onderwijs. Daarnaast biedt de online manier van begeleiding binnen het primaire onderwijsproces ook kansen om diverse doelgroepen makkelijker in te zetten voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs. Zo is afstand niet langer een beperking om iemand te kunnen inzetten.

## Colofon

Bel 070 376 57 65  
of mail [info@caop.nl](mailto:info@caop.nl)

CAOP Den Haag  
Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag

CAOP Utrecht  
Arthur van Schendelstraat 600  
3511 MJ Utrecht

Postbus 556  
2501 CN Den Haag

Bezoek ons op onze sociale netwerken

