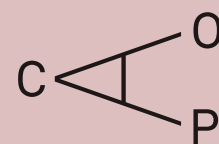


Vier kansrijke initiatieven voor lerarentekort tekortvakken vo



Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1 Lerarentekort in het voortgezet onderwijs	7
1.1 Aantrekkelijkheid beroep leraar in het voortgezet onderwijs	8
1.2 Wanneer spreken we van een tekort?	9
2 Doelstelling, aanpak procesregie en route	10
2.1 Opdracht kansrijke oplossingen voor tekortvakken	11
2.2 Geselecteerde kansrijke initiatieven	11
2.3 Procesregie	11
2.3.1 Aanpak RAL en RAP vanuit Voion	12
2.3.2 Werkwijze procesregisseurs	12
2.3.3 Complementaire aanpak RAL en RAP vanuit Voion en werkwijze procesregisseurs	12
2.4 Klankbordgroep	12
3 Samenwerking met beroepsverenigingen	13
4 Van ingenieur naar docent	19
5 Van overschot naar tekort	23
6 Van PAL naar educatieve minor	27
7 Inzichten en aanbevelingen	31
Bijlage	35
1 Afkortingen en begrippen	36
2 Klankbordgroepen	40

Voorwoord

In het voortgezet onderwijs (vo) concentreren de personeelstekorten zich rondom specifieke vakken. In het talendomein zijn dat de klassieke talen, Frans, Duits en Fries. In het bètadomein zijn dat de vakken informatica, natuurkunde, scheikunde en in mindere mate wiskunde. Omdat de behoefte aan leraren voor enkele van deze tekortvakken zeer dringend is, is een aanpak uitgewerkt in aanvulling op de subsidieregelingen Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en de Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP). Hierdoor kan versneld worden voorzien in de behoefte. Daarbij is integraal aangesloten op de subsidieprojecten en opgestarte of voorgenomen initiatieven in de sector. Voorwaarde is dat het eigenaarschap van de samenwerkende scholen/schoolbesturen en andere betrokken partijen in de regio behouden blijft.

Als procesregisseurs hebben we in lijn met de landelijke aanpak een expliciete focus aangebracht op de tekortvakken in het vo. Er zijn vier kansrijke initiatieven geselecteerd, waarbij *focus* en *versnelling* zijn aangebracht om nieuwe docenten te werven voor zowel vakken in het bètadomein als in het talendomein:

1. Samenwerking met beroepsverenigingen
2. Van ingenieur naar docent
3. Van overschot naar tekortvak
4. Leerroute van junior Persoonlijk Assistent Leraar (PAL) via PAL naar docent; de route gaat van PAL naar een educatieve minor wo voor een tekortvak en vervolgens naar een kopopleiding voor docent

De opgedane resultaten en kennis willen we hiermee overdragen, verbreden en beschikbaar stellen aan de regio's. De resultaten zijn in samenwerking met diverse partijen op landelijk en regionaal niveau uitgewerkt. Deze geselecteerde partijen hebben kennis en ervaring in het specifiek werven, plaatsen en begeleiden van (potentiële) zij-instromers. Hiermee kunnen op zowel bestuurs- en beleidsbepalend niveau als op uitvoerend niveau stappen worden gezet in een succesvolle werving en plaatsing van nieuwe en tweedecarrièredocenten.

Cor van Dam, Robert Hommen en Simone Hoogenboom

Procesregisseurs tekortvakken vo
CAOP, Den Haag, oktober 2020

Samenvatting

Om het lerarentekort in het voortgezet onderwijs op het gebied van de tekortvakken aan te pakken en te versnellen, heeft het ministerie van OCW procesregie ingezet. Procesregisseurs van het CAOP hebben in het schooljaar 2019-2020 vier kansrijke initiatieven aangejaagd. Zij hebben bestaande kleinschalige initiatieven naar een hoger plan getild en/of verbreed naar meerdere tekortvakken of meerdere regio's. Bij de aanpak is bewust gekeken naar de diverse doelgroepen.

DE DOELGROEPEN ZIJN:

- 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 gemene deler bij deze doelgroepen is dat zij gedurende het loopbaanoriëntatie- en begeleidingsproces (LOB) in het vo niet direct voor het onderwijs gekozen hadden of dat de beroepskeuze op dat moment weinig tot geen toekomstperspectief gaf op een volwaardige baan.

De kansrijke initiatieven zijn in de regio's met de grootste tekorten. Zodoende is de scope vooral gericht op de vier grootste steden (de G4) en de aanpalende samenwerkingsregio's in de Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP). Binnen het proces is gekozen op basis van bereidwilligheid. Samenwerking tussen partijen ontstond vanuit drijfveren en maatschappelijk belang. Hierbij waren lerarenopleidingen, schoolbesturen en regionale samenwerkingsverbanden betrokken.

De vier kansrijke initiatieven zijn alle overdraagbaar naar regionale actoren in de onderwijsarbeidsmarkt. Er zijn op dit moment 15 van de 26 RAP-regio's en diverse G4-steden die gebruik (gaan) maken van de doorontwikkelde kansrijke initiatieven.

Een van de succesfactoren is dat schoolbesturen actief gebruikmaken van strategische personeelsplanning (SPP). Bij regio's met de grootste tekorten ontbreekt deze langetermijnanalyse in veel gevallen. Goed werkgeverschap en openstaan voor deze medewerkers met nieuwe competenties is de andere succesfactor.

Lef, leiderschap en gedrevenheid van de dragers van de initiatieven zijn onontbeerlijke voorwaarden voor het succes. Het is belangrijk dat dragers van de initiatieven strategisch oog hebben voor de arbeidsmarktproblematiek en voor maatwerk, dat ze denken in kansen en mogelijkheden. Door de initiatieven te koppelen aan tools die eerder zijn ontwikkeld (vanuit het convenant Aan de slag voor de klas, een samenwerking met banken en verzekeraars) is naast verbreding en diepgang ook borging in de regionale samenwerkingen ontstaan.

De insteek van de vier kansrijke initiatieven is om de tekorten binnen het voortgezet onderwijs op een kwalitatief hoogwaardige manier aan te pakken met lef en vanuit het perspectief van de toekomstige docenten. Om de initiatieven te toetsen op haalbaarheid waren er diverse klankbordrondes met onderwijsbestuurders, leraren vanuit diverse geledingen, beleidsmakers van de G5, lerarenopleidingen, denktank convenant Aan de slag voor de klas en externe partijen die nauw verwant zijn aan het onderwijs.

Dit heeft de volgende resultaten opgeleverd.

SAMENWERKING MET BEROEPSVERENIGINGEN

Vanuit de G4 zijn succesvolle samenwerkingen gerealiseerd met drie beroepsverenigingen: die van de chemici (KNCV), van tolken/vertalers (NGTV) en van ingenieurs (KIVI). Die samenwerkingen zijn verbreed naar de regio's. Van de 109 geïnteresseerden die zo bereikt zijn, zijn 38 nieuwe docenten (34,9%) voor de tekortvakken geworven en geplaatst. Het convenant Aan de slag voor de klas hanteert als realiseerbaar doel een plaatsingsresultaat van 10-12% over de gehele onderwijssector. Gerichte focus op een specifieke beroepsgroep en een specifiek schoolvak heeft hierin zijn meerwaarde laten zien. Het oriëntatietraject 'Zin in lesgeven' en de voorbereidings- of inductietraining 'Ik ga voor de klas' zijn succesvol om een goede overstap naar het onderwijs te kunnen maken. Met het Duitsland Instituut (DIA) zijn er verkenningsgesprekken over de ontwikkeling van specifieke maatwerktrajecten.

VAN INGENIEUR NAAR DOCENT

In Den Haag is een volwaardige minor (hbo) vormgegeven, passend in de verwantschapstabel met een goede aansluiting op vervolgopleiding(en) tot leraar tweedegraads. Een extra bijkomend initiatief in Den Haag is de pilot in samenwerking tussen de Haagse Hogeschool en TU Delft om toekomstige docenten in hybridevorm op te leiden.

VAN OVERSCHOT NAAR TEKORT

In zeven RAP-regio's is er een structurele aanpak van het verder professionaliseren van zittende docenten en werven van nieuwe docenten in een overschotvak naar tekortvak(ken), samen met de lerarenopleidingen. De pilot op initiatief van DIA heeft opgeleverd dat de volgende regio's de 15 opleidingsplekken zullen openstellen: Rotterdam, RPO Rijnmond, Den Haag, Leiden, Nijmegen, Utrecht. De RAP-regio Leiden-Bollenstreek start in het schooljaar 2020-2021 met een opleidingstraject naar een tekortvak voor 20 docenten met een bevoegdheid in een overschotvak. RAP Food Valley start in het schooljaar 2020-2021 met vier docenten.

LEERROUTE VAN (JUNIOR) PAL NAAR DOCENTSCHAP

Er is een structurele aanpak in vijf RAP-regio's rond de stad Amsterdam voor het inzetten van PAL-studenten in het alfa-, bèta- en gammadomein. Het aanbod is verbreed naar buiten Amsterdam, naar de RAP-regio's Noord-Holland: Noord-Holland Noord, Zaanstad-Waterland, Haarlemmermeer, Groot-Amsterdam en het Gooi, en naar de RAP-regio's Leiden en Groningen. De Hogeschool van Amsterdam (HvA) heeft een module junior PAL ontwikkeld voor leerlingen in het voortgezet onderwijs; de werving start in 2020-2021. Zo is er een volledige leerroute van junior PAL die leidt naar de kopopleiding voor bevoegd docent. De zichtbaarheid van de lerarenopleiding binnen de eigen universiteiten is vergroot.

Deze vier kansrijke initiatieven hebben zichzelf binnen de korte looptijd van deze verkenning bewezen en zijn direct toepasbaar in andere RAP-regio's vo. Deze kansrijke initiatieven bieden ook mogelijkheden voor andere onderwijssectoren.

Hoofdstuk 1

Lerarentekort in het voortgezet onderwijs

Hoofdstuk 1

Lerarentekort in het voortgezet onderwijs

Nederland heeft de komende jaren te maken met een oplopend lerarentekort in het voortgezet onderwijs. De arbeidsmarktanalyse van Voion (augustus 2020) laat dat als volgt zien:

In het voortgezet onderwijs concentreren de tekorten zich bij specifieke vakken. Daarnaast staat de kwaliteit onder druk. Schoolbesturen plegen interventies vaak nog binnen hun eigen context. Gezien de dringende behoefte aan leraren is een aanvullende brede aanpak voor tekortvakken gewenst. Doelstelling daarbij is dat de vanuit OCW gestarte RAL- en RAP-subsidieprojecten gebruik kunnen maken van deze kansrijke initiatieven.

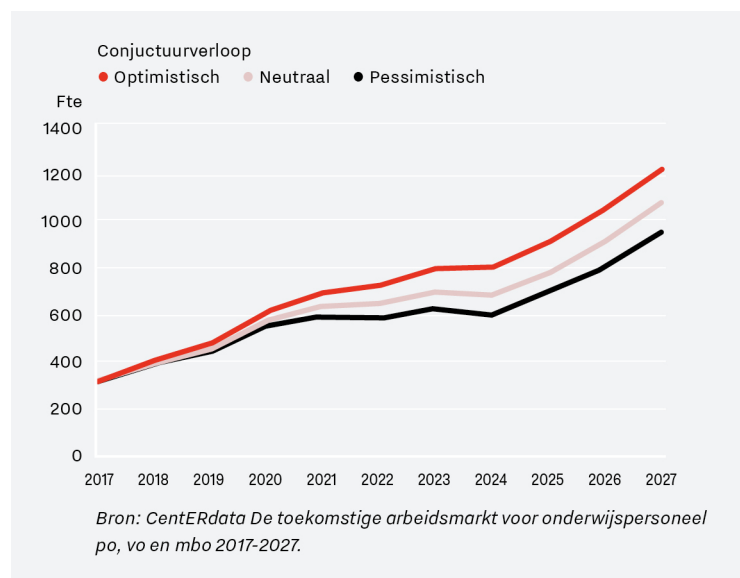
1.1.

AANTREKKELIJKHEID BEROEP LERAAR IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS

Er is zeker animo voor het beroep leraar in het vo. Het aantal deelnemers aan de lerarenopleidingen is de afgelopen jaren toegenomen, maar stagneerde in 2018. De interesse voor het beroep blijkt ook uit de deelname aan informatieavonden die in de grote steden en in de regio worden georganiseerd voor zij-instromers, herintreders en andere belangstellenden. De interesse is hoopgevend, maar toch haken nog te veel (potentiële) leraren af. De uitdaging is om die initiatieven op te pakken en te bestendigen die zorgen voor een hogere instroom

Figuur 3.7

Ontwikkeling van de onvervulde vraag naar leraren plus directeuren in het vo bij een optimistisch, neutraal en pessimistisch conjunctuurverloop (2017-2027).



en voor minder uitval gezamenlijk in de regio. Dat vergroot de kans op succes, dat wil zeggen: een aanwijsbaar gunstig effect op tekorten. Dit vraagt om commitment in de regio, niet alleen van de schoolleiders, maar ook van schoolbestuurders, lerarenopleiders en andere partners in de regio, zoals gemeenten en bedrijfsleven.

In de tabel op pagina 9 is een weergave van een selectie van opleidingen die toeliden naar het leraarschap in bepaalde vakken, uitgesplitst naar bevoegdheid en voltijd/deeltijd/duaal. Het gaat om de instroom in opleidingen in het hoger onderwijs.

Onderwijssoort	2016	2017	2018	2019
deeltijd onderwijs	1117	1100	1140	1144
1e graads wo	73	61	89	101
1e graads hbo	511	485	509	514
2e graads	533	554	542	529
duaal onderwijs	62	79	78	71
1e graads wo	0	0	0	0
1e graads hbo	37	54	55	50
2e graads	25	25	23	21
voltijd onderwijs	3058	3236	3143	2816
1e graads wo	596	580	697	565
1e graads hbo	26	26	14	20
2e graads	2436	2630	2432	2231
Eindtotaal	4237	4415	4361	4031

De weergegeven aantallen gaan om leraren voor de volgende vakken: wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie, economie, geschiedenis, aardrijkskunde, Nederlands, Engels, Duits, Frans, klassieke talen. Plus: brede opleiding bètavakken, brede opleiding taal en cultuur en brede opleiding mens en maatschappij. Dus niet alle vakken zijn opgenomen in deze analyse. (Voion, regionale arbeidsmarktanalyse, augustus 2020).

1.2

WANNEER SPREKEN WE VAN EEN TEKORT?

Er is sprake van een tekort wanneer de onvervulde vraag hoger is dan de 'normale' frictie bij het matchen van vraag en aanbod naar leraren (0-2% van de werkgelegenheid). Op basis van deze norm is sprake van tekortvakken in alle regio's. Wel variëren de omvang en intensiteit van het verwachte tekort per regio en per tekortvak. Bij de klassieke talen is het etiket tekortvak onomstreden, evenals bij natuur- en scheikunde. Bij Duits en Frans en zeker bij wiskunde zijn de verwachte tekorten van relatief geringere omvang. Informatica kent de hoogste tekort-intensiteit. Omdat informatica geen verplicht vak is binnen de profielen in het voortgezet onderwijs, is het vinden van opleidingsplekken moeilijk. Op dit moment wordt het vak informatica in de regio Amsterdam aangeboden door de lerarenopleiding van de VU en de UvA.

In de tekortvakken kunnen de tekorten per graad verschillen. Er kan een overschot zijn in het tweedegraadsgebied en een tekort in het eerste-graadsgebied. Regionaal worden de relatief hoogste tekorten verwacht in Noord- en Zuid-Holland.

Theoretisch kan een tekort aan leraren worden bestreden door een vergroting van instroom of door een vermindering van uitstroom. Een toename van het aanbod van leraren vraagt om een toename van het aantal studenten aan de lerarenopleidingen én een toename van instroom van leraren via andere routes dan via de initiële lerarenopleiding (zoals via zij-instroom, hybride docenten, en dergelijke). Vermindering van de uitstroom is mogelijk door leraren langer te behouden voor de sector. Dat kan door ze te bewegen om de arbeidsduur uit te breiden, door (langdurig) ziekteverzuim te voorkomen en door duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van leraren te faciliteren en stimuleren. Binnen dit spectrum aan (theoretische) oplossingsrichtingen zijn initiatieven kansrijk wanneer die aansluiten bij concrete arbeidsmarktknelpunten bij de tekortvakken. Daarnaast staat of valt de haalbaarheid van deze initiatieven bij voldoende urgentiebesef, bereidheid tot samenwerking en eigenaarschap bij scholen en schoolbesturen en andere partijen in de regio. In lijn met de gewenste insteek van OCW is het voor commitment en draagkracht belangrijk dat (samenwerkende) schoolbesturen, schoolleiders en lerarenopleidingen de regie pakken bij de vormgeving van hun regionale onderwijsarbeidsmarktbeleid.

Hoofdstuk 2

Doelstelling, aanpak procesregie en route

Hoofdstuk 2

Doelstelling, aanpak procesregie en route

2.1

OPDRACHT KANSRIJKE OPLOSSINGEN VOOR TEKORTVAKKEN

OCW heeft procesregie ingezet om op korte termijn, voor concrete, kansrijke oplossingen voor de tekortvakken focus en versnelling aan te brengen. De aanpak van de procesregisseurs kenmerkt zich door:

- bij elkaar brengen van betrokken partijen;
- richten van hun ideeën en energie;
- versnellen van de procesgang;
- behalen en benoemen van concrete resultaten;
- rapporteren van aanbevelingen.

Voorwaarde daarbij is dat het eigenaarschap van de samenwerkende scholen en schoolbesturen, lerarenopleidingen en andere betrokken partijen in de regio behouden blijft.

(hbo/wo) in de betreffende regio's is sprake van voldoende urgentiebesef en eigenaarschap.

Aanvankelijk was de opdracht van OCW om drie kansrijke initiatieven te versnellen, te verbreden en aan te jagen. Tijdens selectie is gekozen om een extra vierde initiatief toe te voegen om maximaal resultaat te genereren in het urgente probleem van de tekortvakken. Na selectie zijn de volgende vier kansrijke initiatieven geselecteerd:

1. Samenwerking met beroepsverenigingen
2. Van ingenieur naar docent
3. Van overschot naar tekort
4. Leerroute van junior Persoonlijk Assistent Leraar (PAL) via PAL naar docent; van PAL loopt de route naar een educatieve minor wo van een tekortvak en vervolgens naar een kopopleiding voor docent.

2.2

GESELECTEERDE KANSRIJKE INITIATIEVEN

Op basis van inventarisatiebijeenkomsten met diverse stakeholders zijn krachtenveldanalyses gemaakt en zes kansrijke initiatieven aan OCW aangeboden. Om een initiatief te kunnen aanmerken als kansrijk moet dat aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Het initiatief richt zich op één of meer tekortvakken en wordt nu in één of meer regio's opgepakt.
- Bezien vanuit het perspectief van de werknemersreis (employee journey) levert het initiatief een aanwijsbare bijdrage aan werving en behoud van (nieuwe) docenten voor de tekortvakken.
- De oplossing(en) voor het lerarentekort is/zijn overdraagbaar naar andere regio's die met vergelijkbare tekorten te kampen hebben.
- Bij schoolbesturen en lerarenopleidingen

2.3

PROCESREGIE

Na selectie van de vier kansrijke initiatieven zijn gesprekken gevoerd met actoren en ervaringsdeskundigen. Hierbij zijn succesfactoren en bestaande knelpunten geduid en geadresseerd. Ook zijn noodzakelijke partners in kaart gebracht. Per kansrijk initiatief zijn aanjaagplannen opgesteld met de actoren in de regio. De procesregisseurs hebben hierin bestaande samenwerkingsprocessen ondersteund en nieuwe samenwerkingsprocessen geïnitieerd, gefaciliteerd en ondersteund. Voor het behalen van de resultaten en het realiseren van beoogde effecten zijn een duurzame verbinding tussen betrokken partijen en commitment noodzakelijke voorwaarden geweest. Hiervoor zijn de netwerken in de regio benut voor het verbinden van sleutelfiguren, het aanjagen, versnellen, borgen en evalueren van processen.

2.3.1 Aanpak RAL en RAP vanuit Voion

In het kader van de subsidieregeling RAL (2019) en RAP (2020) werken 26 regio's samen om de tekorten in het voortgezet onderwijs terug te dringen. Daarvan hebben 15 regio's activiteiten in hun plan van aanpak opgenomen die zich specifiek richten op de tekortvakken. Dat zijn activiteiten als het omscholen van bevoegde docenten geschiedenis naar een tekortvak, het opleiden van tweedegraads docenten tot eerstegraads docenten, het omscholen van onderwijsassistenten naar docenten en externe werving (zij-instroom) vanuit het bedrijfsleven. Veelvuldig wordt maatwerk genoemd als essentiële voorwaarde om een tekortvak voor (aankomende) docenten aantrekkelijk te maken. De focus was veelal nog niet gericht op externe instroom, terwijl juist hiermee het potentieel wordt vergroot. Dit vraagt een specifieke aanpak. De extra inzet door OCW van procesregisseurs is een versnelling van de aanpak gericht op de tekortvakken.

2.3.2 Werkwijze procesregisseurs

Kern van de aanpak is dat de activiteiten zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande netwerken en lopende initiatieven in de regio waarbij op korte termijn (mede gezien de looptijd van deze opdracht) resultaten geboekt kunnen worden. Voor het behalen van de resultaten en realiseren van beoogde effecten zijn een duurzame verbinding tussen betrokken partijen en voldoende commitment gecreëerd. De netwerken in de regio zijn benut voor het verbinden van de sleutelfiguren en het aanjagen van processen. Met name de aanjaag-functie vroeg om een vrije, creatieve invulling van de rol van procesregisseurs. In deze rol werkten de procesregisseurs niet volgens een vooraf vast-gestelde blauwdruk maar stapsgewijs, waarbij continu oog was voor de kansen en knelpunten. Knelpunten konden daardoor tijdig worden ge-adresseerd en aangepakt. Goede initiatieven zijn verder verspreid naar andere regio's, waarbij de contactpersonen van deze initiatieven zijn ingezet als ambassadeurs.

2.3.3 Complementaire aanpak RAL en RAP vanuit Voion en werkwijze procesregisseurs

De insteek en de activiteiten van de procesregisseurs zijn aanvullend aan de activiteiten van Voion en deels nieuw. Voion heeft binnen de RAL en RAP de taak om vorm te geven aan regionale samenwerking en om onder andere landelijk en regionaal kennis te delen door kennisfestivals, masterclasses en dergelijke. Daarin krijgen regio's inspiratie op thema's als zij-instroom, anders organiseren, vorming van een regionaal loket, en dergelijke. De nu benoemde kansrijke initiatieven zijn óf onderdelen van de plannen óf ze worden niet benoemd (zoals Van ingenieur tot docent).

Daarnaast staan ze óf in de kinderschoenen óf ze kampen met knelpunten die alleen door gestructureerde interventie op te lossen zijn – een interventie die Voion vanuit de RAL en RAP niet kan bieden. Door extra in te zetten op de begeleiding bij deze trajecten en actief de verbinding te zoeken met andere regio's die hier mogelijk interesse in hebben, maar het niet benoemd hebben in de RAL- en RAP-aanvragen, worden deze initiatieven naar een hoger plan getild en verbreed. Daarbij is specifiek de G4 betrokken. De urgentie van de tekortvakken is het grootst in de provincies Noord- en Zuid-Holland en Utrecht. De G5 ligt buiten de scope van de huidige RAL- en RAP-aanpak door Voion. De procesregisseurs functioneerden buiten Voion en konden op deze wijze versneld en onafhankelijk acteren binnen het veld en knelpunten agenderen bij de opdrachtgever.

2.4

KLANKBORDGROEP

De uitgewerkte kansrijke initiatieven zijn geagendeerd en/of ter toetsing en feedback 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.

Hoofdstuk 3

Samenwerking met beroeps- verenigingen

Hoofdstuk 3

Samenwerking met beroepsverenigingen

De samenwerking met de Koninklijke Nederlandse Chemische Vereniging (KNCV) is in het schooljaar 2018-2019 een verkennend initiatief geweest vanuit het Onderwijspact Utrecht: Utrecht Leert. Dit initiatief is specifiek gericht op het tekortvak scheikunde. De focus op een beroepsgroep die nauw aansluit bij de verwantschapstabel gaf in deze verkenning de doorslag voor een verdere uitwerking. Gericht op zowel tweede- als eerstegraads leraarschap.

DOEL

Doel is om de verkenning vanuit Utrecht naar een hoger plan te tillen op basis van de eerste ervaringen en ervaren knelpunten. Het uiteindelijke doel is om de samenwerking met de lerarenopleidingen te versterken en meer maatwerk te genereren voor deze specifieke groep. Deze ervaringen zijn vervolgens ingezet om samenwerking aan te gaan met andere beroepsverenigingen in de G4 en mogelijk enkele andere regio's. In een handreiking wordt de aanpak uiteengezet, zodat deze ook voor andere regio's bruikbaar is.

DOELGROEP

Hbo- en wo-opgeleide leden van beroepsverenigingen waarvan opleidingen aansluiten op de verwantschapstabel.

ACTORENANALYSE

Vanuit een actorenanalyse zijn de volgende stakeholders van belang geweest bij de totstandkoming.

- Beroepsvereniging van chemici, Koninklijke Nederlandse Chemische Vereniging

- Andere beroepsverenigingen gerelateerd aan tekortvakken (Nederlands Genootschap Tolk Vertalers; Koninklijk Instituut Van Ingenieurs)
- Onderwijspact Utrecht Leert als ambassadeur
- Lerarenopleidingen hbo/wo in de G4
- Duitsland Instituut Amsterdam
- Regionale netwerken: De Rode Loper, Leraar van Buiten, Utrecht Leert, Kei voor de klas en Leraar in Nijmegen.

De lijst met voornoemde beroepsverenigingen is zo samengesteld dat zij dicht bij de schoolvakken zitten, aansluitend op de verwantschapstabel.

ORIËNTATIEFASE 2019

Er zijn gesprekken en bijeenkomsten geweest met voorlopers (Onderwijspact Utrecht) en vertegenwoordigers van beroepsverenigingen. Op basis daarvan zijn successen, knelpunten en uitrolmogelijkheden in G4 en enkele andere regio's in kaart gebracht. Daarbij zijn ook de lerarenopleidingen betrokken in verband met voorlichting en maatwerktrajecten. Op basis hiervan is het aanjaagplan opgesteld samen met de actoren. Hierbij stond een vraaggestuurde aanpak centraal.



Werknemersreis van de leraar (CAOP, 2019).

UITVOERFASE 2019-2020

In november-december 2019 zijn deelnemende regio's, beroepsverenigingen en lerarenopleidingen gekoppeld. Voorwaarde voor de deelnemende regio's was om vooraf commitment te geven in de vorm van het aantal beschikbare fte's zij-instroom per doelgroep/schoolvak. Voorwaarde voor de deelnemende lerarenopleidingen was om maatwerk te leveren gericht op de doelgroep (branding), zowel in informatie als in het opleidingstraject. De regio's zijn gestimuleerd om gericht te werven gedurende de looptijd van het schooljaar, passend in de werknemersreis van de leraar (CAOP, 2019).

Deze werknemersreis startte bij de werving binnen de beroepsvereniging en kreeg een vervolg door middel van een oriëntatie in het voortgezet onderwijs. Ook konden deelnemers de driedaagse cursus 'Zin in lesgeven' volgen, ontwikkeld door Hogeschool Windesheim, om te toetsen en te ervaren of de stap naar het onderwijs bij hen past. Vervolgens vond de koppeling van kandidaten plaats aan de opleiding, waarna matching en plaatsing op een opleidingsplek gerealiseerd kon worden. Voorafgaand aan het opleidingsjaar 2020-2021 kreeg de kandidaat begeleiding en de

inductietraining 'Ik ga voor de klas', ontwikkeld door de Rode Loper. De samenwerking met het Nederlands Genootschap Tolk Vertalers (NGTV) en het Koninklijk Instituut Van Ingenieurs (KIVI) is opgezet om meer zicht te krijgen op de mogelijkheden van de samenwerking met andere beroepsverenigingen en om er lering uit te trekken voor andere tekortvakken.

Met de beroepsverenigingen KNCV, NGTV en KIVI zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd. De resultaten zijn in de tabel op pagina 16 opgenomen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de fysieke en de onlinebijeenkomsten die wegens corona zijn georganiseerd.

FYSIEKE BIJEENKOMSTEN

Datum	Regionale samenwerking	Beroepsvereniging(en)	Lerarenopleiding	Deelnemers
12-11-2019	Utrecht Leert	KNCV	HU UU	20
28-01-2020	Utrecht Leert	NGTV	HU UU	15
06-02-2020	Rode Loper	KNCV	HU TU Delft	7
12-02-2020	Kei voor de klas	KNCV	HU UU	7
10-03-2020	Leraar in Nijmegen	KNCV	HAN RU	8
Totaal				57

Van de 42 deelnemers KNCV zijn er 13 gekoppeld aan een schoolbestuur voor verdere oriëntatie in de eigen regio; van het NGTV 4 deelnemers.

ONLINE BIJEENKOMSTEN

Datum	Regionale samenwerking	Beroepsvereniging(en)	Lerarenopleiding	Deelnemers
22-04-2020	Leraar van buiten	KIVI KNCV	HR TU Delft	20
07-05-2020	Leraar van buiten	KIVI KNCV	HR TU Delft	12
19-05-2020	Leraar van buiten	NGTV	HR UU	20
Totaal				52

Van de 109 deelnemers zijn na oriëntatie 33 kandidaten geplaatst op een opleidingsplek in de eigen regio: in de regio's Den Haag, Rotterdam-Rijnmond, Utrecht, Leiden-Bollenstreek, Haarlemmermeer, Groningen, Nijmegen en Limburg. De plaatsing in de regio's buiten de Randstad is mede voortgekomen uit de online-bijeenkomsten. Leden van beroepsverenigingen komen uit het hele land. Bij alle bijeenkomsten waren deelnemers die niet wonen in het werkgebied van de regionale samenwerking. Als ze niet konden deelnemen op het tijdstip van de bijeenkomst in hun eigen regio, volgden ze een bijeenkomst van een andere regio.

De behoeften van de verschillende beroepsverenigingen zijn divers. Het NGTV heeft aangegeven zich te willen richten op het hybride docentschap om zijn leden ook te kunnen behouden voor de eigen beroepsgroep. De achterban van het NGTV is veelal wo-opgeleid en/of leden zijn native speakers met een universitaire studie in het land van herkomst. Voor leden van het NGTV die de overstap willen maken naar leraar in het tekortvak Duits, zijn gesprekken met DIA gevoerd om specifieke overstapmodules voor deze groep aan te kunnen bieden.

Bij de KNCV en het KIVI is de behoefte vanuit de leden breder dan alleen het vak scheikunde. Verschillende kandidaten zijn nu geplaatst op andere bèta-tekortvakken. De achterban van deze verenigingen is zowel hbo- als wo-opgeleid. De steden Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Amersfoort en Nijmegen hebben met regionale partijen en schoolbestuurders een solide basis ontwikkeld om een duurzame samenwerking met deze beroepsverenigingen te kunnen onderhouden.

RESULTAAT

Vanuit de G4 zijn er succesvolle samenwerkingen met drie beroepsverenigingen: die van de chemici (KNCV), tolken/vertalers (NGTV) en ingenieurs (KIVI). Deze zijn verbreed naar de regio's. Er zijn acht bijeenkomsten georganiseerd in samenwerking met de verschillende beroepsverenigingen. In totaal hebben 109 geïnteresseerden deelgenomen aan de diverse bijeenkomsten. Drie kandidaten zijn direct binnen een maand geplaatst, omdat ze al een onderwijsbevoegdheid hadden. In het schooljaar 2020-2021 starten 33 kandidaten als zij-instromer in het vo. Twee kandidaten zijn geplaatst als zij-instromer in het mbo. Dat is een resultaat van 38 nieuwe docenten (34,9%) voor de tekortvakken.

Ter vergelijking: het convenant Aan de slag voor de klas hanteert als realiseerbaar doel een plaatsingsresultaat van 10-12% over de gehele onderwijssector. Gerichte focus op een specifieke beroepsgroep en een specifiek schoolvak heeft hierin zijn meerwaarde laten zien.

De zij-instromers die geplaatst zijn bij de scholen aangesloten bij Leraar van buiten in de regio Den Haag, Rotterdam en Rijnmond, volgen de inductie-training 'Ik ga voor de klas' als voorbereiding op de eerste lesdagen voor de klas. Deze training is een aanvulling op de oriëntatiecursus 'Zin in lesgeven'. Voor de kandidaten die overstappen naar een moderne vreemde taal zijn er specifieke overstap-modules ontwikkeld door onder andere het DIA als voorbereiding op de eerste lesdagen in een moderne vreemde taal.

Met het DIA lopen er verkenningsgesprekken of er in samenwerking met de UvA en VU in Amsterdam een specifiek maatwerktraject opgezet kan worden voor leden van het NGTV Duits, aangevuld met alumni Duitse taal en letterkunde. Bij succes kan dit initiatief ook voor de andere moderne vreemde talen worden gebruikt.

SUCCEFACTOREN VAN SAMENWERKING MET DE BEROEPSVERENIGINGEN

- *Focus op doelgroep en tekortvak*
Werven binnen één beroepsgroep gericht op één vak of één alfa-, bèta- of gammadomein zorgt voor specifieke focus. Voorlichting geven aan kandidaten met een gelijke achtergrond leidt tot een intensieve dialoog zowel dienend aan de beroepsvereniging(en) als aan de opleiding(en).
- *Ervaringsdeskundige inzetten vanuit de eigen beroepsgroep*
Het praktijkverhaal van iemand die al eerder de overstap heeft gemaakt vanuit de beroepsgroep naar het onderwijs, verrijkt de oriëntatiefase. De ervaringsdeskundige spreekt daarnaast dezelfde taal. De dialoog gaat verder dan alleen het overstappen en het volgen van de opleiding. Onderwerpen als loopbaanperspectief, studie-werk-privébalans, coaching en begeleiding, en kennisoverdracht komen ook aan bod, aansluitend bij de loopbaan en levensfase van de kandidaten.
- *In kleine setting voorlichting geven, maximaal 20 personen*
Het organiseren van voorlichting in een kleine huiskamersituatie of onlinesetting geeft ruimte aan persoonlijke aandacht voor de kandidaten. Het biedt meer diepgang en verheldering voor de kandidaten. Het organiseren van voorlichting

fysiek in een vaklokaal verrijkt het gesprek over onderwijs. Daarbij is het inspirerend voor de oriëntatie of het docentschap de kandidaat echt past.

- *Bijeenkomsten organiseren met regionale partners en opleidingen*
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 ze steeds verder op elkaar ingespeeld (branding). Kandidaten ervaren hierdoor een warm welkom in het onderwijs.
- *Potentiële kandidaten inzicht geven in het aantal vacatures*
In de levensfase waarin de achterban van de beroepsverenigingen zich bevindt, is vooraf duidelijkheid nodig over het aantal vacatures in de komende jaren in een bepaald tekortvak binnen een regio. Het toekomstperspectief van werkgelegenheid in het onderwijs is een van de belangrijkste beslispunten van de deelnemers aan de sessies. [Het Scenariomodel-VO van Voion](#) geeft dit inzicht.
- *Werkgevers investeren in opleidingsplekken en stellen vacatures beschikbaar*
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, coaching binnen school en de verhouding tussen het aantal lessen en opleidingsuren.
- *Duidelijkheid geven over maatwerktraject van opleidingen*
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. Duidelijkheid over de flexibiliteit en de modules die nodig zijn om de onderwijsbevoegdheid te halen geeft kandidaten het vertrouwen dat het traject haalbaar is in hun situatie.

BORGING VOOR DE TOEKOMST

- De samenwerking met beroepsverenigingen een vaste plek geven binnen de informatievoorziening van het [Onderwijsloket.com](https://www.onderwijsloket.com).
- Verbinding maken tussen het Onderwijsloket en de 25 regionale loketten die vanuit de RAP-subsidieregeling zijn of worden opgezet.
- RAP-kennisdelingssessies organiseren over de kansrijke initiatieven, zoals Voion doet in oktober 2020.
- Het initiatief van DIA met de UvA en VU voortzetten rond aansluitingsmodules voor moderne vreemde talen.
- De hoogopgeleide leden van doelgroep van de beroepsverenigingen met hun specifieke kennis en werkervaring passend benaderen.

Hoofdstuk 4 Van ingenieur naar docent

Hoofdstuk 4

Van ingenieur naar docent

Het initiatief Van ingenieur naar docent kwam voorheen niet goed van de grond in de stad Den Haag, omdat een volwaardige lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs ontbreekt. Dit initiatief is destijds vanuit de bèta-faculteit van de Haagse Hogeschool ontstaan, maar is (nog) een eiland binnen de educatieve infrastructuur.

DOEL

Het doel is om de bestaande knelpunten in Den Haag weg te nemen van onvoldoende aansluiting met de lerarenopleidingen buiten Den Haag. De ontwikkeling van een volgroeide educatieve minor in Den Haag met rechtstreekse aansluiting bij de lerarenopleiding staat centraal voor faculteiten die passen binnen de verwantschapstabel, naar voorbeeld van de technische universiteiten.

DOELGROEP

Studenten hbo van faculteiten in Den Haag die passen binnen de verwantschapstabel.

ACTORENANALYSE

- Lerarenopleidingen hbo in de G4: Hogeschool Utrecht, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool van Rotterdam
- Universitaire lerarenopleiding Technische Universiteit Delft
- Haagse Hogeschool
- De Rode Loper Den Haag
- Bètaplatform Zuid-Holland
- Regionale contactpersonen van deelnemende regio's namens schoolbesturen
- G4 en eventueel enkele andere RAL-regio's

ORIËNTATIEFASE 2019

Er zijn oriëntatiegesprekken gevoerd met de actoren die aan de basis hebben gestaan van het initiatief Van ingenieur naar docent, te weten

De Rode Loper en de Haagse Hogeschool (HH). Er is een aanjaagplan opgesteld om tot planvorming te komen samen met een volwaardige lerarenopleiding. Er was overleg met de lerarenopleidingen in Amsterdam (HvA), Utrecht (HU) en Rotterdam (HR) binnen de G4. De minor Van ingenieur tot docent draait al 10 jaar in Den Haag en wordt door de HH gegeven. In het kader van maatschappelijk belang en verbreding van de scope van de eigen studenten wil de HH die minor steviger positioneren in Den Haag. De huidige minor omvat 15 erts (studiepunten) en kan uitgebreid worden tot 30 erts. Jaarlijks volgen ongeveer 20 studenten uit de hbo-bèta-opleidingen deze minor. Ongeveer acht van hen stromen jaarlijks door naar de lerarenopleiding, met name naar de kopopleiding.

Knelpunten in Den Haag zijn:

- Het programma van de Haagse Hogeschool heeft geen directe link met een lerarenopleiding en het programma leidt dus niet of nauwelijks tot een vrijstelling voor de kopopleiding.
- Er is een drempel voor studenten die een hbo-opleiding hebben gekozen in een tekortvak die niet in de verwantschapstabel staat.
- Een sterk punt van de minor bij de Haagse Hogeschool is dat deze wordt georganiseerd vanuit de technische opleidingen zelf: de lijnen zijn kort en de opleidingen zelf zijn bereid om de minor via de studieloopbaanbegeleiders onder de aandacht te brengen van hun studenten.

De hogescholen in Rotterdam, Utrecht en Amsterdam (HR, HU en HvA) bieden alle drie een educatieve minor aan via hun lerarenopleiding. Jaarlijks volgen op dit moment 20 studenten per hogeschool de kopopleiding tot leraar. Van deze 20 studenten zijn er 5 à 7 afkomstig van de technische opleidingen. Er zijn grote verschillen in het aantal ects-vrijstellingen die deze studenten krijgen als ze de kopopleiding gaan volgen. De HvA biedt 15 ects vrijstelling, de HR en de HU bieden 25 tot 30 ects vrijstelling. De HvA is van plan de verwantschapstabel los te laten bij toelating tot de kopopleiding, waardoor doorstroom eenvoudiger wordt. De HvA start komend jaar ook met een educatieve minor binnen de ICT-opleidingen als pilot. Dit initiatief kan op langere termijn mogelijk ook bij andere technische opleidingen een plek krijgen.

UITVOERFASE 2020

De HH en HU hebben in de periode januari-april 2020 verkend op welke wijze ze samen een maatwerktraject kunnen ontwikkelen voor de kopopleiding aan de HU voor de studenten van de HH die de educatieve minor willen gaan volgen. Dat maatwerk is bedoeld om de problematiek rondom de verwantschapstabel aan te pakken en een breder potentieel aan studenten uit het technische domein richting de tekortvakken in vooral het bètadomein te genereren. De inventarisatie van de overige faculteiten binnen de hogescholen waar dit in de toekomst mogelijk is, is nog in ontwikkeling. Duidelijkheid over de toekomst van de verwantschapstabel kan een versnellende factor zijn om meer potentiële studenten via de educatieve minor naar de kopopleiding te brengen. De lerarenopleidingen en ulo's zien het belang van deze doelgroep als potentiële toekomstige studenten/docenten. Ook zetten ze de eigen lerarenopleidingen binnen de instituten meer in de etalage en positioneren ze die daarmee steviger (branding).

De lerarenopleidingen zien ook de ontwikkelingen die Fontys samen met ASML in de regio Eindhoven doormaken als een voorbeeld dat met grote belangstelling wordt gevolgd. Hier wordt ingestoken op hybride docentschap vanaf het begin van de opleiding van bètastudenten. Binnen het bètadomein gaan ontwikkelingen op het gebied van technologie in een razendsnel tempo. Voltijd docenten kunnen de ontwikkelingen in de markt hierdoor naast het docentschap niet bijhouden. Ervaringen vanuit het mbo laten zien dat hybride docentschap een verrijking is voor het onderwijs en een continue directe verbinding biedt met het bedrijfsleven.

Daarnaast heeft de HH ook gekozen voor een aanpak in samenwerking met de TU Delft naast het bestaande aanbod van de educatieve minor.

In het schooljaar 2020-2021 wordt een pilot gestart waarbij studenten uit het bètadomein opgeleid worden richting het hybride docentschap tweedegraads. De drijvende krachten hierachter zijn Rob Mudde, Vice-Rector Magnificus van de TU Delft, het bèta-platform Zuid-Holland en Godelieve Kodde van de HH. De studenten uit deze pilot worden geplaatst bij de scholen aangesloten bij de Rode Loper, het bèta-platform Zuid-Holland en bij de aangesloten RAL- en RAP-regio's in Zuid-Holland.

RESULTAAT

In Den Haag is een volwaardige minor (hbo), passend in de verwantschapstabel met een goede aansluiting op vervolgopleiding(en) tot tweedegraads leraar. Er is aansluiting en overleg georganiseerd tussen de lerarenopleidingen in de G4 om beter samen te werken, elkaar te versterken en te complementeren. Van belang is dat de overige opleidingen binnen de eigen hogeschool de lerarenopleiding als verrijking gaan positioneren en via gerichte communicatie onder de aandacht gaan brengen van (toekomstige) studenten, zowel in het hbo als in het wo. Ook alumni zijn een potentiële doelgroep. Een extra bijkomend initiatief dat in Den Haag ontstaan is, is de pilot van de HH en TU Delft om toekomstige docenten in hybridevorm op te leiden.

SUCCESSFACTOREN VAN INGENIEUR NAAR DOCENT

- *Urgentiebesef*
Urgentie werd ervaren door het ontbreken van een lerarenopleiding in Den Haag en er waren persoonlijke motivaties vanuit de technische faculteit van de HH om dat probleem aan te pakken.
- *Meerwaarde creëren*
Het aanbieden van de educatieve minor wordt gezien als een aanvulling en versterking van het curriculum en als meerwaarde voor de deelnemende studenten.
- *Samenwerking en behoud regio*
Door de samenwerking tussen de schoolbesturen vo, de HH en de TU Delft en het regionaal netwerk bèta-platform 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.

BORGING VOOR DE TOEKOMST

- De pilot wordt gezamenlijk gedragen door TU Delft, de HH en de vo-scholen die aangesloten zijn bij het bèta-platform Zuid-Holland en de Rode Loper in Den Haag.
- Het steviger positioneren van de lerarenopleidingen binnen de eigen instituten.
- Alumni informeren over de mogelijkheden binnen de lerarenopleidingen van de eigen hogescholen en universiteiten.
- Samenwerking tussen het onderwijsveld en het technische bedrijfsleven in opleiden en ontwikkelen ten behoeve van de arbeidsmarkt.
- Stimuleren van hybride docentschap: verbinden publiek-private sector.

Hoofdstuk 5

Van overschot naar tekort

Hoofdstuk 5

Van overschot naar tekort

In de krimpregio's in het oosten van het land is de afgelopen jaren kennis en ervaring opgedaan in het behouden van docenten in de overschotvakken. Deze doelgroep kenmerkt zich door een afgeronde lerarenopleiding en een voorsprong op de zij-instromer op pedagogisch en didactisch gebied. Studenten kiezen bewust een vakrichting tijdens hun opleiding, vaak in combinatie met de intrinsieke motivatie om aan betekenisvol werk te doen met de doelgroep jongeren.

De werving van docenten in overschotvakken op vacatures in tekortvakken gaat vaak gepaard met een opleidingstraject in het nieuw te geven schoolvak. Voor zowel de docent als de school is de bredere inzetbaarheid van deze docenten een mooie bijkomstigheid. Daarnaast blijven deze docenten behouden voor het onderwijs. Momenteel worden nog grote groepen studenten opgeleid voor overschotvakken. De huidige instroom van studenten voor de tweedegraads lerarenopleiding Engels, economie en geschiedenis is groot. Tekortvakken worden nog te weinig aangeboden als tweede bevoegdheid.

DOEL

Doel is om bevoegde docenten in overschotvakken te stimuleren tot omscholing naar een tekortvak. Daarvoor moeten concrete acties worden opgezet, zodat in meerdere regio's duurzaam personeelsbeleid gemaakt kan worden en aantrekkelijk werkgeverschap vormgegeven kan worden. Dit geldt zowel voor het werven van nieuwe instroom als voor het om- en/of bijscholen van zittende docenten.

DOELGROEP

Bevoegde docenten (tweede- en eerstegraads) in overschotvakken. Ook herintreders met een bevoegdheid in een overschotvak behoren tot de doelgroep.

ACTORENANALYSE

- Schoolbesturen G4 en RAL-regio's
- Achterhoek VO
- RAP 20055 Food Valley
- RAP 20016 Orion, met scholen in regio Eindhoven-'s-Hertogenbosch
- RAP 20066 Leiden-Bollenstreek (RAL)
- Lerarenopleidingen NHL Stenden, Fontys Eindhoven, Hogeschool Utrecht, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Arnhem-Nijmegen
- UWV-samenwerking met Utrecht Leert en Gooi en Vechtstreek
- Duitsland Instituut Amsterdam.

ORIËNTATIEFASE 2019

In de oriëntatiefase zijn de kennis en ervaring vanuit de krimpregio's gedeeld met de actoren. De behoeften vanuit verschillende schoolbesturen en lerarenopleidingen zijn samengebracht met de informatie vanuit het UWV. Samen met enkele actoren is het aanjaagplan opgesteld. Binnen de

RAL heeft de regio Leiden-Bollenstreek de aanpak van overschot naar tekort gebruikt in de werving van docenten specifiek voor de tekortvakken.

Voorbeelden van andere initiatieven zijn:

- In de regio Katwijk (niet deelnemer aan RAL/RAP) om docenten lichamelijke opvoeding (LO) om te scholen naar de tekortvakken.
- Het incompany-traject van de HU wiskunde in de regio Gorinchem voor boventallige docenten.
- De Achterhoek VO heeft in zowel wiskunde als natuurkunde incompany trajecten opgestart om boventallige docenten binnen boord te kunnen houden en om hun ontwikkelingskansen en perspectief te bieden.
- Bij Fontys Eindhoven loopt een traject met Orion om docenten van overschotvakken om te scholen naar de praktijkvakken Zorg & Welzijn, en Techniek (Producteren, Installeren en Energie, en Bouwen, Wonen en Interieur).
- De G4 ziet het als kansrijk om docenten te werven en ontwikkeltrajecten aan te bieden. Rotterdam heeft in 2019-2020 ingestoken op zij-instroom en voegt de doelgroep docenten in overschotvakken daaraan toe.
- Het DIA heeft de intentie uitgesproken de aanpak van het tekortvak Duits vanuit overschot naar tekort te ondersteunen en aan te jagen.
- NHL Stenden biedt het vak Fries aan als een tweede bevoegdheid bij de voltijd- en flexibele deeltijderarenopleidingen Nederlands en moderne vreemde talen. Het netwerk van de opleidingsschool draagt zorg voor de kwaliteit van de stageplekken.

Vakcombinaties die kansrijk zijn in omscholings-trajecten van overschot- naar tekortvak zijn:

- Het vak geschiedenis en aardrijkskunde in combinatie met de tekortvakken in de moderne vreemde talen.
- LO in combinatie met de bètavakken wiskunde en natuurkunde.
- Beeldende en creatieve vakken in combinatie met Nederlands en de moderne vreemde talen.
- Economie in combinatie met wiskunde.
- Docenten in overschotvakken naar tekortvakken in andere onderwijssectoren, bijvoorbeeld LO in het po, beeldende creatieve vakken in het po.

Andere combinaties van vakken zijn ook mogelijk, bijvoorbeeld van levensbeschouwing en scheikunde.

Met het DIA is verkend welke hogeschool wil aansluiten bij de pilot voor het schooljaar 2020-2021. Tijdens de voorbereiding is gebleken dat docenten geschiedenis het ideale vo-profiel hebben om een overstap te maken naar een tweedegraads Duits of een andere moderne vreemde taal. Voor deze pilot hebben de regio's die vallen onder samenwerking Leraar van buiten en Leraar in Nijmegen, aangegeven dat ze de nodige opleidingsplekken garanderen.

In de regio Leiden-Bollenstreek zijn door de informatiebijeenkomst begin maart voor zij-instroom 32 bevoegde docenten in overschotvakken geworven voor een verkenning van het leraarschap in de tekortvakken. Via de aangesloten lerarenopleidingen in de regionale samenwerking wordt gekeken naar maatwerk voor deze deelnemers met focus op een aantal tekortvakken in deze regio. In het schooljaar 2020-2021 starten 20 kandidaten in deze regio, deels als docent in het eigen vak en deels in een tekortvak.

In de regio Food Valley zijn 30 kandidaten geworven die een onderwijsbevoegdheid hebben om gedeeltelijk een baan in hun eigen vak en gedeeltelijk in een tekortvak te accepteren. Om de herintreders in deze groep een helder beeld te geven van de mogelijkheden en motivatie is de oriëntatiecursus 'Zin in lesgeven' van Windesheim aangeboden. Verschillende RAP-regio's rondom de G4 en verschillende G4-steden hebben docenten in een overschotvak opgenomen als extra doelgroep bij de werving van nieuw personeel. Regio's hebben hierin duidelijk verschillende behoeften. Enerzijds zijn er regio's die breed werven in alle overschotvakken en anderzijds zijn er regio's die specifiek voor de lange termijn werven op overschotvakken met focus op één of twee tekortvakken.

Voor de regio Friesland wordt het vak Fries bij de maatwerktrajecten in de talen Nederlands en moderne vreemde talen als tweede bevoegdheid aangeboden. Dat is op initiatief van de lerarenopleiding, omdat aanstellingen in het tekortvak Fries vaak een kleine omvang hebben.

Binnen de G4 wordt aangesloten bij het lopende initiatief van DIA en staat Van overschot naar tekort op de agenda voor de aanpak van tekortvakken in het voortgezet onderwijs.

UITVOERFASE 2020

Binnen het Algemeen Directieoverleg Educatieve Faculteiten (ADEF) hebben de hogescholen de kennis gedeeld en besproken over incompany opleidingstrajecten die al vormgegeven zijn door onder andere de Fontys en HAN.

RESULTAAT

Er is een structurele aanpak in zeven RAP-regio's voor het verder professionaliseren van zittende docenten en werven van nieuwe docenten in een overschotvak naar tekortvak(ken), in samenwerking met de lerarenopleidingen. De doelgroep krijgt een

opleidingstraject aangeboden via Opleiden in de school en een maatwerk-lerarenopleiding. Hiervoor stellen schoolbesturen opleidings- en werkplekken beschikbaar voor huidige en nieuwe docenten. Deze structurele aanpak is gerealiseerd in een aantal G4-steden en binnen de RAP-plannen rondom de G4 en kan als voorbeeld dienen voor andere regio's. De pilot op initiatief van DIA heeft opgeleverd dat de volgende regio's de 15 opleidingsplekken zullen openstellen: Rotterdam, RPO Rijnmond, Den Haag, Leiden, Nijmegen, Utrecht. De regio Leiden start in het schooljaar 2020-2021 met een opleidingstraject naar een tekortvak voor 20 docenten met een bevoegdheid in een overschotvak. RAP Food Valley start in het schooljaar 2020-2021 met vier docenten.

BORGING VOOR DE TOEKOMST

- Geef in voorlichtingsbijeenkomsten in het vo over beroepskeuze vooral helderheid over de baankansen in lerarenopleidingen van overschotvakken, naar voorbeeld van het mbo.
- Bied in de lerarenopleiding bij de overschotvakken een tweede vak aan in een tekortvak.
- Creëer bovenregionale ketensamenwerking om maatwerk in de regio te kunnen bieden met stevige procesregie.
- Realiseer samenwerking tussen de hogescholen binnen de G4 om maatwerk te kunnen bieden op tekortvakken.

SUCCESFACTOREN 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 eerstgekozen 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.

Hoofdstuk 6

Van PAL naar educatieve minor

Hoofdstuk 6

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) vanuit de samenwerking met de VU, de UvA en de HvA. PAL'ers zijn tweedejaars wo-studenten die na een module pedagogiek en didactiek worden ingezet op scholen; het is een betaalde bijbaan. Ze bieden vooral ondersteuning bij de vakken in het bètadomein. Doorstroom van deze PAL'ers via een educatieve minor naar de kopopleiding voor een eerstegraadsbevoegdheid is nog geen gemeengoed.

DOEL

Doel is om de bestaande opleidingstrajecten binnen het bètadomein te verbeteren en om successen te verbinden aan alfa- en gamma-opleidingen. Ook is het doel om doorstroom te realiseren via een leerroute naar bevoegd docentschap.

DOELGROEP

Studenten van de VU en UvA. Tijdens het proces ook scholieren havo/vwo/gymnasium voor de junior PAL.

ACTORENANALYSE

- Universitaire opleidingen wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Nederlands, Engels, Duits, informatica
- Universiteit van Amsterdam
- Vrije Universiteit
- Hogeschool van Amsterdam
- Technische Universiteit Delft
- Rijksuniversiteit Groningen
- Radboud Universiteit Nijmegen
- ICLON, Interfacultair centrum voor lerarenopleiding, onderwijsontwikkeling en nascholing van de Universiteit Leiden
- St Michaël College Zaandam, ambassadeur succesvolle inzet PAL
- Bètaplatform Noord-Holland
- RAL-/RAP-regio's Noord-Holland.

ORIËNTATIEFASE 2019

In de oriëntatiefase zijn verschillende oriënterende gesprekken gevoerd met de actoren over de succesfactoren en de structuur rondom de PAL en de behoeften in de regio's. Vanuit de regio's kwam de wens naar voren om de PAL ook binnen het alfa- en gammadomein te kunnen aanbieden binnen de scholen. Daarnaast hebben ook scholen behoefte aan kennisdeling over de inzet van PAL'ers binnen de schoolorganisatie.

Het PAL-traject, van oudsher een onderdeel in het tweede leerjaar van de universitaire opleiding, stond als een losstaand project in het educatieve landschap. Een vervolg voor de PAL-student richting het docentschap was nauwelijks zichtbaar binnen de universiteiten. De PAL-student was vooral gepositioneerd om het bètadomein onder de aandacht te brengen bij de werving van toekomstige studenten. Tijdens gesprekken met universiteiten buiten Amsterdam blijkt dat het PAL-opleidings-traject wel bekend is, maar (nog) niet wordt toegepast.

Voor de lerarenopleidingen is het vinden van stageplekken op vo-scholen in het bètadomein een blijvend knelpunt. Bij PAL-studenten is het andersom: er is meer vraag vanuit scholen dan aanbod; in schooljaar 2020-2021 gaat het om 35 scholen. Voor scholen is het inzetten van PAL-studenten

laagdrempeliger, omdat die als ondersteuning worden ingezet in de bovenbouw van havo, vwo en gymnasium. Een student van de lerarenopleiding op een stageplek vraagt verhoudingsgewijs meer begeleidingstijd van ontvangende docenten, dus een grotere investering van de vo-scholen. Onder studenten is het PAL-traject in het tweede jaar gewild. Niet alle opleidingen van de universiteiten vallen binnen de verwantschapstabel voor de schoolvakken vo. Dit maakt de doorstroom van deze studenten naar de kopopleiding lastig. Een voorbeeld hiervan zijn de studenten van de opleiding Gezondheid & leven

N.B. Het Deltaplan Talen richt zich op de werving van universitaire studenten voor de talen; de aanpak van het lerarentekort op de tekortvakken in de talen is hierin niet meegenomen.

UITVOERFASE 2020

Vanuit de UvA en VU is een projectleider aangesteld om vraag en aanbod te verbinden en te coördineren. Om dit blijvend mogelijk te maken is het PAL-traject binnen alle RAP-regio's vo in de provincie Noord-Holland opgenomen. Hierdoor zijn de kosten voor coördinatie verdeeld over vijf RAP-regio's, exclusief de stad Amsterdam. Universiteit Utrecht is ook gestart met het opzetten van PAL (bèta) en de Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft serieuze interesse in een PAL-traject binnen de universiteiten.

Door de aanpak van de procesregisseurs is het aanbod van PAL'ers met ingang van het schooljaar 2020-2021 verbreed van bèta- naar ook alfa- en gammastudenten. In dit schooljaar zijn er in totaal 82 PAL-studenten. Er is een leerlijn gerealiseerd voor PAL'ers die passen binnen de verwantschapstabel; die leerlijn gaat via de educatieve minor naar de kopopleiding. Gedurende het traject heeft de HvA een aparte leerlijn junior PAL opgestart voor leerlingen in de bovenbouw van het vo om leerlingen binnen de eigen school te kunnen ondersteunen. Hiermee is de volledige leerlijn ontstaan van junior PAL naar bevoegd docent, met als extra voor het vo de aandacht voor loopbaanoriëntatie- en begeleidingstrajecten.

De coronaperiode heeft een nieuwe dimensie gegeven aan de mogelijkheden van het PAL-traject. Voorheen werden studenten gekoppeld aan scholen dicht bij de eigen woonplaats. De online mogelijkheden laten zien dat de locatie niet meer leidend hoeft te zijn. Verschillende vo-scholen maken in het schooljaar 2020-2021 gebruik van de online mogelijkheid om PAL-studenten in te zetten. Door deze flexibiliteit kunnen deze studenten makkelijker gekoppeld worden aan leerlingen, kunnen vraag en

aanbod beter op elkaar afgestemd worden en kunnen tussenuren optimaal worden benut. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 biedt ook het ICLON in Leiden het PAL-traject aan. Dit biedt kansen om in de toekomst ook hier de volledige leerlijn uit te voeren. De RUG in Groningen en NHL Stenden starten in het schooljaar 2020-2021 met een vergelijkbaar traject om de onderwijsachterstanden van vo-leerlingen aan te pakken.

RESULTAAT

Er is een structurele aanpak in vijf RAP-regio's rond de stad Amsterdam voor het inzetten van PAL-studenten in het alfa-, bèta- en gammadomein. Het aanbod is verbreed naar buiten Amsterdam, naar de RAP-regio's Noord-Holland: Noord-Holland Noord, Zaanstad-Waterland, Haarlemmermeer, Groot-Amsterdam en het Gooi, en naar de RAP-regio's Leiden en Groningen. De HvA heeft een junior PAL ontwikkeld voor leerlingen in het voortgezet onderwijs; de werving start in 2020-2021. De zichtbaarheid van de lerarenopleiding binnen de eigen universiteiten is vergroot. In het schooljaar 2020-2021 zijn tot nu toe 85 PAL'ers gestart.

SUCCESFACTOREN VAN PAL NAAR EDUCATIEVE MINOR

- *Matching vanuit centrale projectleiding*
Koppel vanuit de opleidingen de studenten die bereid zijn om als PAL-student aan de slag te gaan, aan de vo-scholen die deze wijze van 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 havo/vwo/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 erin 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 schoolgeen rol speelt.

BORGING VOOR DE TOEKOMST

- De vijf RAP-regio's in de regio Noord-Holland hebben de centrale projectleiding opgenomen in hun RAP-plannen en zorgen voor de bekostiging van de structuur. De vo-scholen bekostigen zelf de inzet van de PAL-studenten.
- Het ICLON Leiden start in 2020-2021 het PAL-traject voor de regio's waar het is aangesloten bij de regionale opleidingsscholen.
- De RUG start in 2020-2021 een vergelijkbaar traject om in de provincie Groningen met behulp van studenten de achterstanden van vo-leerlingen aan te pakken die zijn ontstaan door online lesgeven in de coronaperiode.
- Binnen de platformen van de Vereniging Hogescholen wordt de ontwikkeling van PAL in het alfa-, bèta- en gammadomein verder gedeeld in het kader van kennisdeling.

Hoofdstuk 7

Inzichten en aanbevelingen

Hoofdstuk 7

Inzichten en aanbevelingen

CONCLUSIE

De vier kansrijke initiatieven laten zien dat er in korte tijd constructieve samenwerkingen kunnen worden gerealiseerd door gerichte focus. Door onafhankelijke procesregie, die boven alle partijen staat, kunnen de verschillende partijen in de (huidige) educatieve infrastructuur versnelling aanbrengen en resultaten behalen. De opgebouwde regionale samenwerkingsstructuur vanuit de RAL/RAP, het convenant Aan de slag voor de klas en de integrale benadering hebben versnelling mogelijk gemaakt.

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 het leraarsvak binnen de eigen instelling en faculteiten als aanvulling en maatschappelijke opdracht te positioneren. Voor het slagen van de initiatieven Samenwerking met beroepsverenigingen en Van overschot naar tekort is de inzet van regionale SPP van cruciaal belang om de verborgen tekorten in de regio helder te krijgen.

Door 360 graden-feedback in klankbordsessies met actoren binnen het onderwijsveld heeft toetsing op haalbaarheid plaatsgevonden. Een aanpak vanuit kwaliteit kan rekenen op ondersteuning vanuit het veld.

Corona is zowel een beperkende als een versnellen-de 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 plooibaarder en flexibeler dan voor deze periode verondersteld werd. Versnellend, omdat de interesse voor een baan in het onderwijs vergroot is door de veranderingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast biedt de online manier van begeleiding binnen het primaire

onderwijsproces ook kansen om diverse doelgroepen makkelijker in te passen in de tekortvakken in het voortgezet onderwijs.

BELEIDSINZICHTEN

Als een bepaald tekortvak een keuzevak is in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs en er zijn te weinig bevoegde docenten voor dat vak, wordt dit vak vaak vervangen door andere keuzevakken waarvoor wel docenten beschikbaar zijn.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Het keuzevak Duits wordt vervangen door een andere moderne vreemde taal, bijvoorbeeld Spaans.
- Informatica wordt vervangen door het vak onderzoeken & ontwerpen (O&O). Om dit laatste vak te kunnen geven, hebben docenten geen specifieke bevoegdheid nodig; ze moeten alleen een cursus gevolgd hebben.

Vakgroepen stemmen vaak onvoldoende af met de schoolleiding over de inzet van ondersteuners en/of zij-instromers binnen een vakgroep. De kwaliteit en vaardigheden van deze extra krachten (bijvoorbeeld PAL-studenten en zij-instromers) worden zo niet voldoende benut.

Instromers van buiten het onderwijs starten het oriëntatietraject veelal vanaf punt 0. Deze kandidaten kunnen voortijdig afhaken door de uitvoerigheid in alle opleidingsroutes of door presentaties die alleen vanuit het perspectief van de opleidingen worden gehouden. Een oriëntatietraject toegespitst op de doelgroep is dus gewenst.

Maatwerk in de opleiding vanuit de eerder verworven competenties (EVC) van kandidaten komt moeizaam van de grond bij lerarenopleidingen. Als reden hiervoor noemen lerarenopleidingen vaak dat ze uitgaan van de verwantschapstabel. Het gevolg is echter dat geschikte kandidaten dreigen af te haken omdat er geen maatwerk is voor een opleiding in

hun eigen regio. Regionale samenwerkende partijen moeten dan gaan shoppen bij opleidingen in andere regio's om een opleidingsplek te vinden voor de kandidaat en de kandidaat te kunnen plaatsen op een vacature.

Bij de tekortvakken is het voor studenten die de opleiding voltijd, deeltijd en zij-instroom volgen, lastig om een stageplaats te vinden. De opleidingen communiceren vooraf onvoldoende met de sector hoeveel stageplekken er nodig zijn. Daardoor kunnen scholen niet altijd de vraag vanuit de opleidingen beantwoorden. Als lerarenopleidingen aan het begin van het schooljaar met elke opleidings-school afstemmen hoeveel stageplekken er nodig zijn per vakgebied, kunnen de scholen regelen dat er voldoende capaciteit is om studenten de juiste kwalitatieve begeleiding te bieden.

Lerarenopleidingen kunnen binnen de eigen instelling (hogeschool of universiteit) zorgen voor een betere verbinding met de andere faculteiten. Nu weet de studieloopbaanbegeleider van een andere faculteit vaak niet wat de mogelijkheden zijn voor studenten van deze faculteit om leraar te worden. Of de studieloopbaanbegeleider weet dit alleen vanwege zijn persoonlijke verbinding met de faculteit onderwijs.

Regio's organiseren het gehele jaar door externe wervingsbijekomsten, terwijl er niet altijd de capaciteit is om geschikte kandidaten meteen te kunnen plaatsen en begeleiden. Er is vaak ook geen goed beeld van de verborgen en exacte tekorten. Voor kandidaten is het belangrijk duidelijk te hebben wanneer zij kunnen beginnen. Zij kunnen het bovendien als belemmerend ervaren dat er maar twee momenten zijn waarop ze kunnen instromen in de opleiding: in september en januari/februari. Meer flexibiliteit bij de instroom is dus gewenst.

Het risico op uitval is groot wanneer startende leraren meteen eigen (moeilijke) klassen krijgen toegewezen. Ook krijgen startende leraren vaak een aanstelling voor het lopende schooljaar terwijl er nog geen duidelijk perspectief is voor de jaren daarna. Dit kortetermijnperspectief is ook een belangrijke reden waarom startende leraren uitvallen. Het is dus belangrijk voldoende begeleiding en perspectief te bieden.

Zij-instromers krijgen nu een aanstelling in deeltijd voor het aantal uur dat ze nodig hebben om les te kunnen geven. Hun opleidingsuren vallen echter niet onder de aanstelling; die moeten ze zelf financieren. Voor zij-instromers met een gezin, woning en vaste lasten kan dit een financiële belemmering zijn, waardoor ze afzien van een overstap naar het onderwijs.

BELEIDSADVIEZEN

- De mogelijkheid bestaat om tijdens de studie van een overschotvak een tweede bevoegdheid te halen in een tekortvak. Deze mogelijkheid wordt nu onvoldoende benut doordat studenten vaak geen goed beeld hebben van het arbeids-perspectief in het onderwijs. Zorg ervoor dat studenten bij deze studies bekend zijn met de mogelijkheid om een tweede bevoegdheid te halen en bied hen inzicht in de voordelen daarvan en de perspectieven op de arbeidsmarkt.
- Maak de subsidie voor zij-instroom gelijk aan het bedrag voor opleiding en begeleiding van de deeltijdstudenten.
- Versnel maatwerktrajecten binnen de lerarenopleidingen. In de private sector zijn er momenteel veel mensen met interesse om over te stappen naar het onderwijs. Als deze geïnteresseerden hun baan (dreigen te) verliezen en een van-werk-naar-werktraject gaan volgen, hebben ze geen tijd om te wachten tot het onderwijs daar klaar voor is. Het is dus belangrijk dat ze op dat moment snel de overstap naar het onderwijs kunnen maken. Anders zullen ze kiezen voor een andere sector met tekorten, zoals de zorg, techniek, of ICT.
- Verbind de aanpak vanuit de RAP met die van de opleidingsscholen. Dat is noodzakelijk om kwaliteit te kunnen bieden bij de aanpak van de tekorten, de begeleiding van studenten en het opleidingstraject waarmee studenten hun bevoegdheid kunnen halen.

AANBEVELINGEN

- Gebruik naast OCW en CAOP het onderwijsloket.com als mogelijkheid om deze kansrijke initiatieven in het voortgezet onderwijs landelijk te positioneren en te verspreiden.
- Deel de opgedane kennis via Voion binnen de RAP-regio's en zorg zo voor inspiratie voor de regionale aanpak van de tekortvakken. Deel de handreikingen op aanpaklerarentekort.nl.
- Werk de aanpak en denkwijze van de kansrijke initiatieven, die succesvol zijn uitgewerkt voor het vo, ook uit voor de andere onderwijssectoren met tekorten.
- Zet binnen het beroepskeuzeprocess in het vo steviger in op baankansen bij de te kiezen opleidingen en breng de mogelijkheden van een baan in het onderwijs breder in beeld.
- Koppel opleidingen en mogelijkheden om tijdens de hbo- en wo-studie aanvullend een onderwijsbevoegdheid te behalen. Het imago voor werken in het onderwijs is hoog bij alumni. Laat de beroepsgroep zelf vo-leerlingen nog meer inspireren om te kiezen voor een studie waarmee ze toekomstige collega's worden.

- Zorg voor een onafhankelijke partij die processen versnelt en processen versterkt. Dat is noodzakelijk om constructieve samenwerkingen neer te zetten en te bestendigen en om in korte tijd kwantitatieve en kwalitatieve resultaten te behalen.

Bijlagen

BIJLAGE 1: *AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN*

BIJLAGE 2: *KLANKBORDGROEPEN*

Afkortingen en begrippen

ONDERWIJSSECTOR

vo	voortgezet onderwijs
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
hbo	hoger beroepsonderwijs
wo	wetenschappelijk onderwijs

PROCESREGISSEURS

CAOP	Het <u>CAOP</u> is het kennis- en expertisecentrum voor arbeidsmarkt-vraagstukken in de publieke en private sector. Het draagt bij aan een samenleving waarin mensen betekenisvol kunnen werken. Waarin ze werk kunnen doen dat er in hun ogen toe doet, dat het verschil maakt voor een ander of voor de samenleving als geheel. Dat doen we door als kenniscentrum te verkennen, te verbinden, te veranderen.
------	---

OPDRACHTGEVER

OCW	<u>Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap</u>
-----	--

SAMENWERKING MET BEROEPSVERENIGINGEN

KNCV	<u>Koninklijke Nederlandse Chemische Vereniging</u>
NGTV	<u>Nederlands Genootschap voor Tolken en Vertalers</u>
KIVI	<u>Koninklijk Instituut Van Ingenieurs</u>
Rode Loper	Meer kwaliteit voor de klas in het voortgezet onderwijs van Den Haag <u>www.derodeloper.nu</u>
Leraar van Buiten	Nieuwe leraren – <u>leraren van buiten het onderwijs</u> – aantrekken voor het vo en mbo in de regio Den Haag, Rotterdam en Rijnmond. Met ingang van het schooljaar 2020-2021 sluit ook de samenwerking van het Groene Hart aan.
Utrecht Leert	Initiatief van 23 regionale partijen binnen het onderwijs die samenwerken onder de naam ' <u>Onderwijspact Utrecht</u> '. Doel is om het lerarentekort in de regio Utrecht terug te dringen en om leraren te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.
Kei voor de klas	Verschillende partijen in de regio Utrecht en Amersfoort werken intensief samen om personeelsmobiliteit richting het onderwijs te faciliteren. <u>www.keivoordeklas.nu</u>
Nijmegen	<u>Leraar in Nijmegen</u>
HU	<u>Hogeschool Utrecht</u>
UU	<u>Universiteit Utrecht</u>
HR	<u>Hogeschool Rotterdam</u>
TU Delft	<u>Technische Universiteit</u>
ICLON	Interfacultair centrum voor lerarenopleiding, onderwijsontwikkeling en nascholing van de <u>Universiteit Leiden</u> .
HAN	<u>Hogeschool Arnhem Nijmegen</u>
RU	<u>Radboud Universiteit Nijmegen</u>
RUG	<u>Rijksuniversiteit Groningen</u>

VAN INGENIEUR NAAR DOCENT

HH	De Haagse Hogeschool
HR	Hogeschool Rotterdam
HvA	Hogeschool van Amsterdam
HU	Hogeschool Utrecht
TU Delft	Technische Universiteit Delft
De Rode Loper	Meer kwaliteit voor de klas in het voortgezet onderwijs van Den Haag www.derodeloper.nu
Bètaplatform ZH	https://www.onderwijsnetwerkzuidholland.nl/

VAN OVERSCHOT NAAR TEKORT

DIA	Duitsland Instituut Amsterdam
HvA	Hogeschool van Amsterdam
HU	Hogeschool Utrecht
HR	Hogeschool Rotterdam
UvA	Universiteit van Amsterdam
Achterhoek VO	Bestuur van vijftien scholen voor voortgezet onderwijs in de Achterhoek
G5	De 5 gemeenten met de meeste inwoners (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Almere)
G4	De vier grootste steden (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag)
De Rode Loper	Meer kwaliteit voor de klas in het voortgezet onderwijs van Den Haag www.derodeloper.nu
Leraar van Buiten	Nieuwe leraren – leraren van buiten het onderwijs – aantrekken voor het voortgezet onderwijs en mbo in de regio Den Haag, Rotterdam en Rijnmond
Utrecht Leert	Initiatief van 23 regionale partijen binnen het onderwijs die samenwerken onder de naam Onderwijspact Utrecht . Doel is om het lerarentekort in de regio Utrecht terug te dringen en om leraren te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling
RAL Leiden	Regionale Aanpak Lerarentekort regio Leiden-Bollenstreek
RAL Nijmegen	Leraar in Nijmegen

LEERROUTE JUNIOR PAL → PAL → DOCENT

VU	Vrije Universiteit Amsterdam
UvA	Universiteit van Amsterdam
HvA	Hogeschool van Amsterdam
RAP 't Gooi	Regionale Aanpak Lerarentekort 't Gooi
RAP Haarlem	Regionale Aanpak Personeelstekort Haarlem
RAP Haarlemmermeer	Regionale Aanpak Personeelstekort Haarlemmermeer
RAP Zaanstreek-Waterland	Regionale Aanpak Personeelstekort Zaanstreek Waterland
RAP NHN	Regionale Aanpak Personeelstekort Noord-Holland-Noord
Bètaplatform Noord-Holland	www.betapartners.nl , www.palvoordeklas.nl

KLANKBORDGROEPEN PROCESREGISSEURS

G5-overleg beleidsmedewerkers gemeentes, leraren en leden diverse vakbonden en verenigingen, bestuurders, HRM en schoolleiders uit het vo.

OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Het landelijk ontwikkelproject Opleiden in de school, gesubsidieerd door het ministerie van OCW, versterkt de aansluiting tussen ontwikkelingen binnen scholen en het opleiden.

SCHOOL EN OPLEIDING

School	po-, vo- of mbo-school
Opleiding	hbo- of wo-lerarenopleiding
Verwantschapstabel	De verwantschapstabel, of voluit: de Regeling verwantschapstabel educatieve minor , geeft aan welke wo-bachelor in combinatie met een educatieve minor leidt tot een onderwijsbevoegdheid in een bepaald vak.

DE 15 RAP-REGIO'S DIE ACTIVITEITEN HEBBEN OPGENOMEN:

RAP 20035	NHN	PAL
RAP 20060	Haarlem e.o.	PAL
RAP 20061	Groot-Amsterdam	PAL
RAP 20067	Gooi	PAL
RAP 20058	Zaanstreek-Waterland	PAL
RAP 20066	Leiden-Bollenstreek	Overschot naar tekort
RAP 20041	Rijnmond Oost	Overschot naar tekort
RAP 20042	Rijnmond West	Overschot naar tekort
RAP 20024	Groene Hart	Overschot naar tekort
RAP 20055	Food Valley	Overschot naar tekort
RAP 20016	Orion Zuidoost-Brabant	Overschot naar tekort
RAP 20048	Friesland	Overschot naar tekort, gericht op het tekortvak Fries
RAP 20007	Provincie Utrecht	Samenwerking beroepsverenigingen
RAP 20011	Amersfoort e.o.	Samenwerking beroepsverenigingen
RAP 20017	Nijmegen	Samenwerking beroepsverenigingen en Overschot naar tekort

LERARENOPLEIDINGEN

Tweedegraads lerarenopleiding	lerarenopleiding op hbo-niveau (BA)
Eerstegraads lerarenopleiding	lerarenopleiding op hbo- en wo-niveau (MA)
Ulo	universitaire lerarenopleiding
Inductietraining 'Ik ga voor de klas'	voorbereidingstraining voor startende docenten
ECTS/ects	De omvang van een studie of vak wordt uitgedrukt in studiepunten ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). Een studiepunten staat voor 28 uur studeren. Een studiejaar bestaat doorgaans uit 60 studiepunten.

OVERLEGGEN LERARENOPLEIDINGEN

ADEF	Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten; overleg van de tweedegraads lerarenopleidingen
ICL	Interuniversitaire Commissie Lerarenopleidingen; overleg van de universitaire lerarenopleidingen

BEVOEGDHEDEN VO EN MBO

Tweedegraads bevoegdheid	bevoegdheid voor de eerste 3 klassen van de havo en het vwo, het vmbo, het mbo en praktijkonderwijs
Eerstegraads bevoegdheid	bevoegdheid voor alle klassen van de havo en het vwo, het vmbo, het mbo, het praktijkonderwijs en volwasseneducatie
PDG (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift)	startbekwaamheid voor docent in het mbo

ZIJ-INSTROOM

Zij-instromer	Het begrip zij-instromer wordt in dit convenant breed opgevat. Het gaat om potentiële kandidaten die vanuit een andere sector de (gedeeltelijke) overstap willen maken naar het onderwijs. Dit kunnen zij doen door eerst een lerarenopleiding te volgen of door een opleiding te volgen en tegelijkertijd les te geven (combinatie van werk en opleiding).
---------------	---

Geschiktheidsonderzoek/ assessment po/vo	Als iemand zij-instromer in het beroep in po of vo wil worden, dient hij/zij door een school(bestuur) aangenomen te worden. Om te zien of hij/zij geschikt is voor het beroep van leraar/docent moet hij/zij een geschiktheidsonderzoek (assessment) doen. De school of het schoolbestuur vraagt dit onderzoek aan bij een lerarenopleiding; de lerarenopleiding geeft de geschiktheidsverklaring af.
Geschiktheidsonderzoek mbo	Als iemand als zij-instromer docent in het mbo wil worden, dient hij/zij door een school(bestuur) aangenomen te worden. De school of het schoolbestuur beoordeelt zelf aan de hand van een geschiktheids- onderzoek of de zij-instromer geschikt is om les te geven, vakinhouderlijk bekwaam is en met zijn/haar kennis binnen 2 jaar aan de pedagogisch-didactische bekwaamheidseisen kan voldoen. De school of het schoolbestuur zelf geeft de geschiktheidsverklaring af.
Assessment mbo	Als iemand zij-instromer docent in het mbo wil worden, maar niet over een getuigschrift van een hbo- of universitaire opleiding beschikt, moet hij/zij door middel van een capaciteitentest of assessment aan kunnen tonen over hbo- of wo-werk- en denkniveau te beschikken.

SUBSIDIEREGELINGEN

Subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL)

Subsidieregeling voor schoolbesturen in het po, vo, mbo en lerarenopleidingen die in de regio samenwerken om het lerarentekort terug te dringen

Subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP)

subsidieregeling voor schoolbesturen in het po, vo, mbo en lerarenopleidingen die in de regio samenwerken om het lerarentekort terug te dringen

ARBEIDSMARKTFONDS VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS

Voion	Arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs; zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, mobiliteit, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. https://www.voion.nl
SPP	Strategische personeelsplanning, tool ontwikkeld door Voion https://www.voion.nl/instrumenten/scenariomodel-vo/ .

CONVENANT

Convenant Aan de slag voor de klas	Convenant van OCW, VSNU, VH, PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, Verbond van Verzekeraars en Nederlandse vereniging van banken. Het convenant loopt van februari 2019 tot en met 2020. In het convenant is afgesproken dat banken en verzekeraars geïnteresseerde en mogelijk boventallige medewerkers begeleiden bij de (gedeeltelijke) overstap naar een baan in het onderwijs.
------------------------------------	---

Klankbordgroepen

LERAREN

Dhr. F. Boudazra	LMC Voortgezet Onderwijs
Dhr. W. v.d. Besselaar	Sint Bonaventura
Dhr. A. Rombouts	Dr. Mollercollege
Mw. K. van Strien	hoofdbestuurder AOb voortgezet onderwijs
Dhr. A. Rooks	Gerrit Komrij College
Dhr. P. Musters	sectorraadslid AOb voortgezet onderwijs

WEBINAR LERARENTEKORT 11 JUNI 2020

In samenwerking met de Leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt van het CAOP
Dhr. M. van der Meer en dhr. F. Cörvers, Leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt
Mw. A. Kil, Gooise Scholen Federatie
Deelnemers: 27 bestuurders vo en 4 HRM'ers vo

G5-BELEIDSMEDEWERKERSOVERLEG

Gemeente Rotterdam
Gemeente Den Haag
Gemeente Amsterdam
Gemeente Utrecht
Gemeente Almere

DENKTANK CONVENANT AAN DE SLAG VOOR DE KLAS

Vertegenwoordigers vanuit de VO-raad, VSNU, VH, VU en OCW

LERARENOPLEIDINGEN

Hogeschool Rotterdam
Hogeschool Utrecht
Hogeschool van Amsterdam
Haagse Hogeschool
Hogeschool Arnhem Nijmegen
TU Delft
Universiteit van Amsterdam
Vrije Universiteit
Universiteit van Utrecht
Universiteit van Maastricht
Rijksuniversiteit Groningen
Radboud Universiteit Nijmegen

HR-NETWERK VO ROTTERDAM

Deelnemende besturen: BOOR, LMC en CVO