

Zij-instromer of hybride docent maken onderwijs aantrekkelijker

Dinsdag 2 juni 2021 | Onderwijsarbeidsmarkt | Regionale Aanpak Personeelstekorten

Verwachtingen moeten aan beide zijdes goed gemanaged worden

Het onderwijs kampt in alle sectoren met een lerarentekort. Zij-instromers en hybride docenten kunnen een deel van dit tekort opvullen, maar veel schoolorganisaties zijn terughoudend om hen in te zetten. “De selectie en intensieve begeleiding van deze docenten vormen een struikelblok voor veel onderwijsorganisaties. De scholen gaan daardoor niet mee met de tijd: hybride docenten of zij-instromers maken het onderwijs voor de leerlingen en het team juist aantrekkelijker” zeggen Peter van der Zwaal en Rosanne Koops.

Rosanne Koops, coördinator ‘Opleiden in de School’ bij ROC Midden Nederland en Peter van der Zwaal, projectleider bij de RAP-regio’s Rijnmond en in en om het Groene Hart en Leraar van Buiten zijn verantwoordelijk voor de werving en begeleiding van hybride docenten en zij-instromers voor het mbo en voortgezet onderwijs in hun eigen regio. Het aanbod van werknemers van buiten die geïnteresseerd zijn in het onderwijs is redelijk groot, vertellen zij. Toch wordt de match tussen zijinstromer of hybride docent en schoolorganisatie nog niet op grote schaal gemaakt.

Verwachtingen scherpstellen

Volgens Peter van der Zwaal heeft dat te maken met het verwachtingspatroon. “Dit moet aan beide kanten goed scherp worden gesteld. Kandidaten moeten beseffen dat niet iedereen geschikt is voor het onderwijs, hoe goed je vakkennis ook is. Aan de andere kant moeten schoolorganisaties meer voor modernisering openstaan. Docenten die hun baan combineren met andere vakgerelateerde werkzaamheden of daar jarenlang ervaring in hebben opgedaan, kunnen een sterke toevoeging zijn. Schoolorganisaties laten zich door praktische zaken als ‘deze docent kan geen mentor worden en is geen hecht lid van het team’ of ‘het is lastig inroosteren’ weerhouden. Dat is jammer, want een docent die actuele vakkennis en kennis van de wereld buiten de school kan inbrengen, is een enorme verrijking voor het team en de leerlingen of studenten.”

Heldere voorlichting

Hoewel het mbo vanwege het beroepsgerichte karakter veel eerder geneigd is om in zee te gaan met hybride docenten en zij-instromers, komt ook Rosanne Koops verkeerde verwachtingen en misconcepties tegen. “Mensen horen geregeld dat er een tekort is aan docenten. Sommige kandidaten verwachten dat de schoolorganisaties om hen zitten te

springen en denken dat er niet te veel eisen worden gesteld. Die verwachtingen moeten we bijstellen: je opleiding en werkervaring moeten relevant zijn en je moet over de nodige pedagogische en didactische vaardigheden beschikken, wat betekent dat je je onderwijsbevoegdheid moet halen als je meer dan 0,4 fte les wilt geven. Bovendien moeten de kandidaten een reële verwachting van de werkweek hebben, wat betekent dat ze in moeten zien dat docenten naast het lesgeven ook een fiks takenpakket hebben. Bovendien zoeken we echt mensen voor de tekortvakken, dus niet elke zij-instromer of hybride docent kan aan de slag. Het is onze taak om dat in de voorlichting al goed naar voren te laten komen.”

Trechtermodel

Peter van der Zwaal vertelt dat Leraar van Buiten tijdens de selectie van potentieel nieuwe docenten met een trechtermodel werkt. “Het is belangrijk dat de overstap naar het onderwijs niet onbezonnen wordt genomen, dus we nemen uitgebreid de tijd om mensen voor te lichten. Dat begint met algemene voorlichting waarin in hoofdlijnen informatie wordt gegeven over het onderwijs, pedagogiek, didactische vaardigheden, tekortvakken, arbeidsmarktkansen en mogelijke routes voor opleiding. Daarna organiseren we een vervolgbijeenkomst met lerarenopleidingen, die vertellen over werken in het onderwijs en de arbeidsvoorwaarden en we nodigen een zij-instromer uit die zijn ervaringen bespreekt. We merken dat de groep reduceert als het beeld concreter wordt. We hebben tot nu toe ongeveer 370 mensen ontvangen tijdens 40 voorlichtingsbijeenkomsten, daar blijven er na deze bijeenkomsten ongeveer 150 van over en met hen proberen we vervolgens een oriëntatiegesprek op school te organiseren. Daarnaast is er nog een oriëntatie cursus, die zo’n 30 tot 40 mensen per jaar volgen en waar wordt ingezoomd op de persoonlijke vaardigheden. Al met al blijven er uit het hele traject zo’n 50 of 60 kandidaten over die gaan solliciteren. Uiteindelijk hebben op dit moment ongeveer 15 zij-instromers op deze manier een baan gevonden.”

Actuele vakkennis

Het mbo werkt volgens Rosanne Koops heel graag met zij-instromers en hybride docenten. “Zij brengen actuele vakkennis met zich mee en een nieuwe dynamiek in het team. Liefst zou ik elk vakgebied op het mbo verrijken met een hybride docent. Docenten die vooral in de praktijk blijven werken en voor een paar uur hun kennis op een school willen delen, vullen hun vakkennis aan met didactische vaardigheden, die we aanbieden via een ‘PDG light’, een afgeslankte vorm van het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Daarmee leren zij hoe zij hun vakkennis ook goed over kunnen brengen en met de groepsdynamiek in een klas om kunnen gaan. Dat werkt heel goed. Zo werkt er op een ROC een architect die met succes een eigen bedrijf heeft opgezet. Hij geeft aan dat hij dankzij de PDG light zijn kennis ook echt goed over kan brengen zonder alleen te zenden. Hij zoekt nu de interactie met zijn klas op, heeft erg veel plezier in het lesgeven en de studenten hangen aan zijn lippen.” Een hybride docent

vraagt om andere begeleiding dan een startende fulltime docent, vertelt Rosanne Koops. “Hybride docenten werken maximaal 0,4 fte in het onderwijs (mbo). Naast het volgen van de ‘PDG light’, krijgen zij bij onze ROC’s begeleiding van een docent die vast in het onderwijs werkt, ze wat meer wegwijs kan maken en feedback kan geven. We steken veel energie in deze begeleiding omdat we de hybride docenten graag behouden. Het onderwijs loopt vaak wat achter met vakkennis en zij staan met een been in de huidige praktijk. Nadeel is dat een hybride docent minder aanwezig is, geen mentorklas kan draaien of niet altijd bij vergaderingen aanwezig kan zijn. Ze leveren echter zo’n waardevolle bijdrage aan het onderwijs dat je voorbij die bezwaren moet kijken. Daarom is een mooie balans tussen hybride docenten en fulltime docenten de meest ideale oplossing.”

Opleidingsschool beter inzetten

De instroom bij het mbo is voor hybride docenten en zij-instromers gemakkelijker dan voor het vo. Peter van der Zwaal: “In het voortgezet onderwijs blijft een relevante hbo- of wo-opleiding en het behalen van een onderwijsbevoegdheid een harde eis, waardoor geïnteresseerde kandidaten zelf fors moeten investeren in opleidingstijd. Daarnaast stellen vo-directies vaak de eis dat een zijinstromer enige ervaring in lesgeven moet hebben opgedaan. Daar zou ik de opleidingsscholen meer voor in willen zetten. We maken al gebruik van de infrastructuur van de opleidingsscholen om kandidaten mee te laten draaien en ik wil graag onderzoeken hoe wij deze ingang beter kunnen gebruiken om geïnteresseerden ervaring op te laten doen in de praktijk en zo de overstap soepeler te laten verlopen. De scholen zijn daar niet altijd even enthousiast over; ze steken tijd en energie in iemand die na die eerste ervaring wellicht niet eens voor het onderwijs kiest. Het komt ook voor dat iemand een baan heeft gevonden, in september start met lesgeven en in februari pas met zijn opleiding begint. Ik zou die eerste maanden ook graag meer begeleiding bieden, hoe zou de opleidingsschool daar een rol in kunnen spelen? Zij hebben een sterke positie met mogelijkheden om echt te proeven hoe het is om voor de klas te staan. Vanuit de middelen om het lerarentekort te bestrijden zou je de begeleiding van zij-instromers en hybride docenten kunnen faciliteren. Leraar van Buiten biedt de korte cursus ‘Straks voor de klas’ aan, wat echt bedoeld is voor die eerste week: hoe bereid je een les voor en hoe ga je met de groepsdynamiek om? Eigenlijk hoort dat bij de opdracht van de school of het bestuur die de kandidaat in dienst heeft. Maar we zien dat de overstap van een reguliere baan naar het onderwijs pittig is en willen dat zo goed mogelijk begeleiden zodat de kandidaten die we hebben geworven, niet in de eerste weken weer uitvallen.” Rosanne Koops “We merken dat het ook belangrijk is om met elkaar te sparren, dus we geven tevens de ruimte voor een eigen invulling van intervisie, casussen of het bespreken van het kwalificatiedossier.”

Samenwerking bedrijfsleven

Om meer kandidaten voor tekortvakken te vinden, wordt er ook volop geïnvesteerd in samenwerking met het bedrijfsleven. Rosanne Koops: “We nodigen bedrijven geregeld uit

om gastlessen te verzorgen en dat gaat prima. Het is lastiger om een samenwerking voor hybride docentschap met een bedrijf te vinden. We zien echter grote kansen in die samenwerking en er zou meer aandacht voor mogen zijn. Het is een win-win situatie voor bedrijven die het lastig hebben om goed personeel te vinden. En het is voor het bedrijfsleven ook cruciaal dat aan de ROC's weer nieuwe vakmensen worden opgeleid. Daarnaast denken wij ook aan samenwerking met het bedrijfsleven in het kader van professionaliseren van vaste, voltijd docenten.”

Verrijking van het onderwijs

Peter van der Zwaal en Rosanne Koops zouden meer schooldirecties enthousiast willen maken voor de inzet van zij-instromers en hybride docenten. “Zij zijn niet alleen nodig om nijpende tekorten te voorkomen, maar ook voor actuele kennis in praktijkvakken. Het is niet eenvoudig om de juiste kandidaten te werven, maar als je eenmaal gemotiveerde en deskundige mensen hebt geworven, moeten we er met zijn allen voor zorgen dat de overstap zo soepel mogelijk verloopt. Dat betekent dat we het verwachtingspatroon goed moeten managen en de begeleiding nog vóór de eerste werkdag en opleidingsdag serieus moeten nemen. Daar zijn in het kader van het bestrijden van het lerarentekort subsidiegelden voor vrij te maken en wij adviseren om dat ook daadwerkelijk te doen. Want als een docent eenmaal de overstap heeft gemaakt, is dat een geweldige verrijking voor het onderwijs en dat moet prioriteit nummer 1 zijn.”

Verbinding met SO&P en RAP

In de werving van gastdocenten, zij-instromers of hybride docenten kan goed een verbinding worden gemaakt met de opleidingsscholen en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP), zo bleek uit de interactieve sessie over zij-instroom en hybride docentschap die onlangs door SOM werd verzorgd tijdens de week van samen opleiden en professionaliseren. Tijdens deze sessie werden ervaringen uitgewisseld tussen de verschillende regio's m.b.t. zij-instroom en hybride docenten. Zo werkt de Onderwijsgroep Tilburg samen met Fontys Hogescholen en de technische ROC's in Brabant vanuit de A&O fondsen uit de technische tekortsectoren om technici te verleiden – eventueel deels – als instructeur of docent aan de slag te gaan. De werving gebeurt door de opleidingsfondsen, die een enorm bereik en netwerk hebben. Om de tekorten in deze technische sectoren aan te pakken, is er gekozen om dit integraal aan te pakken met de opleidingen die tekorten in docenten hebben.

Geïnteresseerden kunnen 10 dagen meelopen en volgen daarna 10 opleidingsdagen om de basiscompetenties van het leraarschap onder de knie te krijgen. Schoolopleiders spelen een rol bij de plaatsing en zorgen voor adequate begeleiding.