

**CIRCULAIRE  
CARRIÈRES  
IN ZUIDOOST-  
NEDERLAND  
REGIONALE  
AANPAK EN  
AANBEVELINGEN**



# NU VERDER...

In het voorjaar van 2016 boog een groep 'Omdenkers' zich over de vraag 'hoe krijgen we in de toekomst voldoende leraren in het technische beroepsonderwijs?'. In het rapport 'Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt' presenteerden zij een nieuwe oplossingsrichting met een nieuwe visie op het werken in het onderwijs: veel meer en makkelijker kunnen bewegen tussen werken in het onderwijs en de beroepspraktijk. Vanaf de zomer van 2016 heeft de regio Zuidoost-Nederland in een pilot deze oplossingsrichting in de praktijk getest. Op basis van de geleerde lessen en de ingezette ontwikkelingen wil de regio de komende jaren doorbouwen aan een circulaire regionale arbeidsmarkt voor scholen en bedrijven.



# INZET VAN REGIO ZUIDOOST

VANUIT DE REGIO ZUIDOOST WORDT DE KOMENDE TIJD INGEZET OP:

## 1. HET INDIVIDU CENTRAAL: HET TALENT IN DE REGIO KRIJGT AANTREKKELIJKE ROUTES NAAR EN IN HET LERAARSCHAP

Uit onderzoek komt naar voren dat er onder de beroepsbevolking een groot potentieel is dat te interesseren is voor een baan in het onderwijs. Zij zien echter wel een aantal drempels om deze stap te zetten. De regio Zuidoost gaat de komende tijd proberen deze drempels weg te nemen om potentiële nieuwe doelgroepen aan te spreken voor het onderwijs. Concreet betekent dit:

- Meeloopdagen, vrijblijvende introductie en oriëntatiegesprekken;
- Maatwerk leerroutes toegespitst op het individuele talent, die passen bij hybride docentschap en/of circulaire carrières en verschillende rollen in het onderwijs;
- Scholen en bedrijven in de regio zetten in op stimulerend HRM beleid voor hybride/circulaire carrières;
- Scholen in de regio zetten in op aantrekkelijke werkroutes voor verschillende doelgroepen, onder andere door het onderwijs waar nodig anders te organiseren en nog gericht in te zetten op onderwijsteams en rollendifferentiatie.

## 2. REGIONALE SAMENWERKINGS- ARRANGEMENTEN VOOR MAATWERKGERICHT OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN VAN ONDERWIJSGEVEND PERSONEEL IN HET VMBO EN MBO

In de regio wordt ingezet op verdergaande samenwerking tussen onderwijs en lerarenopleiding. Hierbij wordt vraaggericht gewerkt: elke (v)mbo-school brengt de meerjarige kwantitatieve en kwalitatieve vraag in kaart voor het opleiden en professionaliseren van het onderwijsgevend personeel en maakt hier meerjarige afspraken over met de lerarenopleiding.

Uitgangspunten zijn:

- Maatwerk: op basis van het individuele talent en differentiatie in routes en rollen in het onderwijs;
- Learning on the job: de opleiding wordt samen met de school vraaggericht vormgeven en vindt op de school plaats;
- Specialisaties: het (v)mbo kiest steeds vaker voor vakinhoudelijke speerpunten en economische regionale specialisaties. In de regio worden afspraken gemaakt over hoe deze specialisaties kunnen worden benut voor regionale samenwerking tussen scholen in het opleiden en professionaliseren per vakgebied.

## 3. REGIONALE POOLS VAN DOCENTEN EN INSTRUCTEURS INGERICHT DOOR BEDRIJFSLEVEN EN (V)MBO-SCHOLEN

Om de stap naar het werken in het onderwijs toegankelijker te maken voor medewerkers uit het bedrijfsleven wordt de pool van docenten en instructeurs (en overige onderwijsgevend) de komende jaren verder uitgebreid. Het doel is dat er in de regio een toereikende pool van bedrijfsmedewerkers beschikbaar is, met pedagogisch en didactische vaardigheden, die flexibel ingezet kunnen worden voor verschillende rollen binnen onderwijsteams op meerdere scholen in de regio. De bedrijfsmedewerker blijft in dienst bij het bedrijf maar kan worden ingeleend door het onderwijs.

# AANBEVELINGEN AAN DE OVERHEID

Met de ontwikkeling van een nieuwe visie op het leraarschap is geprobeerd “om te denken”; nieuwe oplossingen te vinden voor het lerarentekort en daarmee ook buiten bestaande paden te denken en doen. Wanneer ook de overheid de komende jaren deze ontwikkelingen kracht bij wil zetten, worden vanuit de pilot regio Zuidoost Nederland een aantal aanbevelingen gedaan hoe de overheid deze ontwikkelingen kan stimuleren, faciliteren en daarmee versnellen. De regio vraagt de overheid bij lopende beleidsontwikkelingen en mogelijke nieuwe beleidsvoornemens de volgende aanbevelingen mee te nemen:

1. **STIMULEER EN FACILITEER DE ONTWIKKELING VAN HYBRIDE ROUTES NAAR HET LERAARSHIP.**
2. **MAAK REGELS ROND BEKWAAMHEIDS- EN BEVOEGDHEIDSEISEN FLEXIBELER VOOR HET VMBO (BEROEPSGERICHTE VAKKEN) EN MBO EN GEEF RUIMTE VOOR MEER DIFFERENTIATIE IN ROLLEN; ZONDER IN TE LEVEREN OP KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS.**
3. **STIMULEER DE REGIO GEZAMENLIJK TE KOMEN TOT EEN REGIONALE MEERJARIGE AANPAK TUSSEN VMBO, MBO, LERARENOPLEIDINGEN EN BEDRIJVEN, ZOWEL VOOR HET LERARENTEKORT ALS VOOR PROFESSIONALISERING.**
4. **BUNDEL SUBSIDIEREGELINGEN VOOR HET OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN VAN (AANKOMENDE) DOCENTEN IN EEN REGELING ALS IMPULS VOOR REGIONALE AANPAKKEN.**

## TOELICHTING

### 1. STIMULEER EN FACILITEER DE ONTWIKKELING VAN NIEUWE HYBRIDE ROUTES NAAR HET LERAARSHIP.

Zoals het drijfverenonderzoek<sup>1</sup> laat zien; voor een belangrijke doelgroep betekent een aantrekkelijke leerroute naar het leraarschap: opties hebben. Niet alleen opgeleid worden voor het leraarschap maar ook goede kansen hebben op banen buiten het onderwijs. En daarmee dus ook de optie om banen te combineren of om tussen het onderwijs en het bedrijfsleven heen en weer te bewegen tijdens de loopbaan. Huidige leerroutes zijn veelal gericht op het perspectief van fulltime leraarschap met een langdurige carrière in het onderwijs. Binnen de pilot is op verschillende manieren geëxperimenteerd met meer hybride leerroutes. Op basis van deze ervaringen zijn er een aantal aanbevelingen:

- Hybride leerroutes zijn voor de (aankomende) bachelor student aantrekkelijk; de student volgt dan naast de vakbachelor ook de opleiding voor leraar. Dit is al een groot succes bij de ICT bachelor waar relatief veel

studenten kiezen voor deze route en zij een bachelordiploma ICT ontvangen en tweedegraads bevoegd zijn. Ze worden op deze manier opgeleid voor een hybride en circulaire carrière. Deze ontwikkeling kan breed gestimuleerd worden door (wettelijke) ruimte en stimulering om de educatieve route te integreren in alle technische vakbachelors.

- *Learning on the job* maakt het opleiden naar het leraarschap aantrekkelijker en laagdrempeliger, helemaal wanneer de opleiding naast één of meerdere banen moet worden gevolgd. *Learning on the job* is nog niet bij elke leerroute naar het leraarschap mogelijk. Maak het daarom mogelijk dat aankomende leraren kunnen worden opgeleid op de school en/of bij het bedrijf (bij educatieve taken).
- Geef ruimte voor kortere routes door de mogelijkheid te creëren voor lerarenopleidingen meer te kunnen differentiëren in leeruitkomsten (zie ook punt 2 over bevoegdheden); hierdoor zijn kortere leerroutes mogelijk die opleiden voor een hybride baan en specifieke rollen in het onderwijs.



## 2. MAAK DE BEKWAAMHEIDS- EN BEVOEGDHEIDSEISEN FLEXIBELER VOOR HET VMBO (BEROEPSGERICHTE VAKKEN EN MBO EN GEEF RUIMTE VOOR MEER DIFFERENTIATIE IN ROLLEN; ZONDER IN TE LEVEREN OP KWALITEIT VAN HET ONDERWIJS.


De huidige bekwaamheids- en bevoegdheids-eisen maken de onderwijsarbeidsmarkt relatief gesloten. Uit het drijfverenonderzoek blijkt dat veel niet-leraren (51%) de bevoegdheids-eisen zien als drempel. Het bevoegdheidstelsel is leidend voor de leerroutes.

De bevoegdheid- en bekwaamheids-eisen zijn er niet voor niks. Ze staan garant voor de kwaliteit van de leraar. De vraag is echter hoe kwaliteit mogelijk ook op een andere manier kan worden gewaarborgd. Kan hier meer flexibiliteit en variëteit in komen, waardoor ook beter kan worden aangesloten bij de variëteit en diversiteit van potentiële goede nieuwe leraren?

Het technische vmbo (beroepsgerichte vakken) en het mbo maken veelal gebruik van vakmensen die vanuit de arbeidsmarkt het onderwijs instromen. Bij deze onderwijssectoren is de zij-instroomroute steeds meer de hoofdroute, helemaal in de technische sectoren.

Vernieuwing in het bevoegdheidstelsel kan meer bij deze doelgroep aansluiten door:

- Meer differentiatie in bevoegdheden en werken met een teambevoegdheid; hierdoor komt er meer ruimte voor rollendifferentiatie en kan een onderwijsteam bestaan uit mensen met “smalle” bevoegdheden voor verschillende rollen binnen het team. Leerroutes kunnen zo korter (je hoeft immers niet alles (direct) te kunnen en kennen) en wordt werken in het onderwijs ook voor andere doelgroepen aantrekkelijker.
- Als gevolg van afwijkende regelgeving voor benoembaarheid van docenten tussen mbo en voortgezet onderwijs is er in de praktijk een verschil tussen het opleiden van leraren voor het mbo en vmbo. Zoals ook blijkt uit de succesvolle inzetbaarheid van mbo docenten in het vmbo in de pilots Samenwerking vmbo-mbo is dat verschil naar het nu blijkt niet noodzakelijk. Maak het mogelijk dat professionals met hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) ook voldoen aan de bekwaamheids- (en bevoegdheids)eisen in het vmbo (beroepsgerichte vakken).
- Van rijbewijs naar permanent ontwikkelen; een bevoegdheid wordt nu nog benaderd als rijbewijs. Eens behaald, altijd geldig. Daarom wordt de lat hoog (en breed) gelegd voor het behalen van een bevoegdheid, en het liefst binnen een beperkte tijd. Echter is het voor veel – ook toekomstige hybride – docenten een zware kluit om naast hun werk deze bevoegdheid te halen. Wanneer de professionaliteit van docenten nog meer in een ontwikkelperspectief wordt geplaatst waarbij permanent ontwikkelen centraal staat, biedt dit voor zij-instromers een meerjarig ontwikkelperspectief in eigen tempo. Dit kan bijvoorbeeld door te werken met stapelbare deelcertificaten en tijdelijke bevoegdheden. Blijvend ontwikkelen en professionaliseren wordt daarmee belangrijker dan 100% bevoegd. Dit sluit ook aan bij de ontwikkeling van het Lerarenregister.



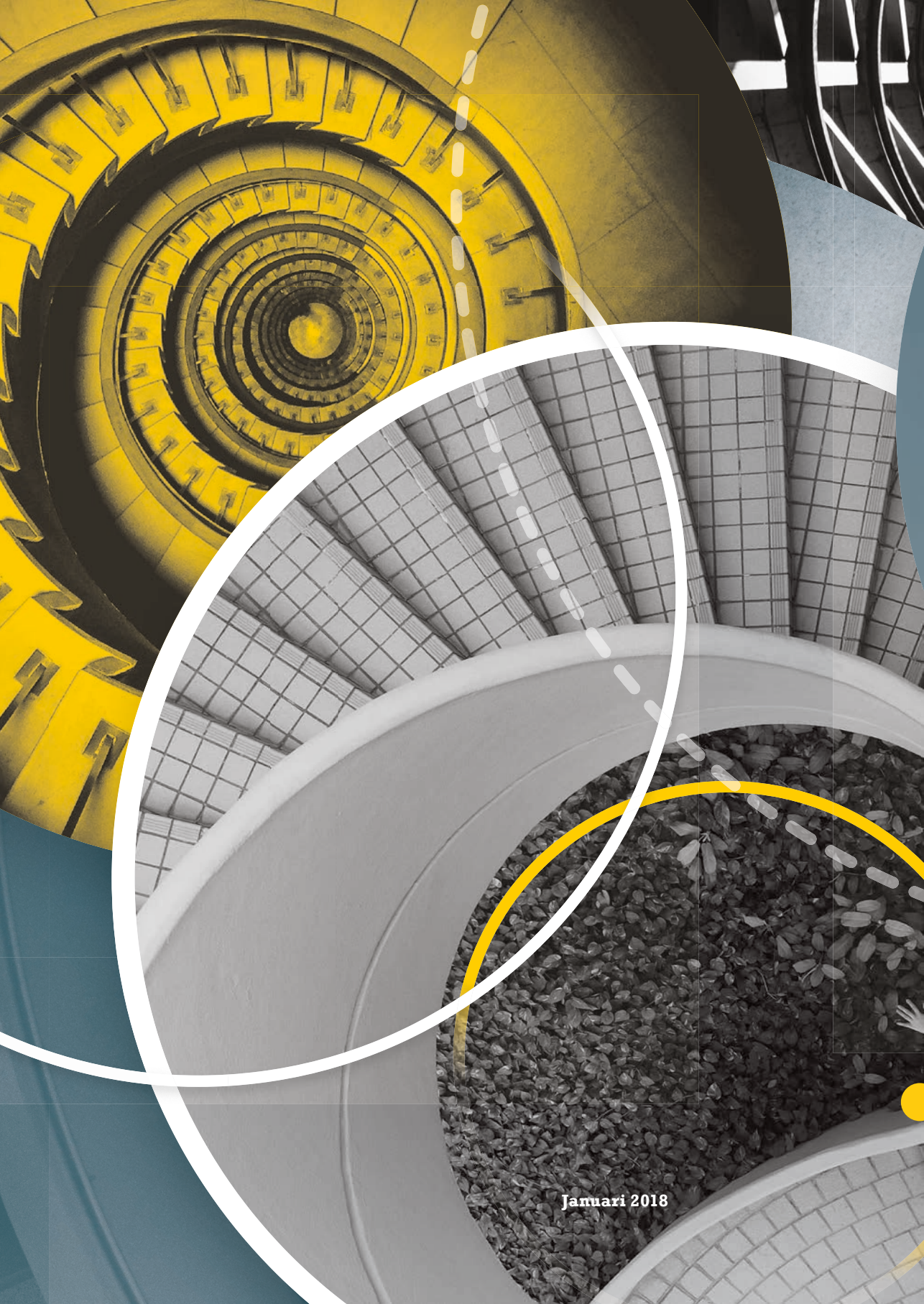
### **3. STIMULEER DE REGIO GEZAMENLIJK TE KOMEN TOT EEN REGIONALE MEERJARIGE AANPAK TUSSEN VMBO, MBO, LERAREN- OPLEIDINGEN EN BEDRIJVEN, ZOWEL VOOR HET LERARENTEKORT ALS VOOR PROFESSIONALISERING.**

De landelijke overheid heeft een belangrijke agenderende rol. In het complexe vraagstuk van het lerarentekort is het essentieel dat partijen - scholen (vmbo en mbo), lerarenopleidingen, bedrijven en regionale en lokale overheden - in de regionale arbeidsmarkt samenwerken aan oplossingen voor het lerarentekort. Uit eerdere ervaringen blijkt dat de landelijke overheid een belangrijke rol kan spelen in het stimuleren van regionale samenwerking (bijvoorbeeld in het kader van het Techniekpact of Toptechniek in Bedrijf). Agendeer als landelijke overheid circulaire carrières en stimuleer de samenwerking in de regio voor nieuwe aanpakken voor het tegengaan van het lerarentekort.

### **4. BUNDEL SUBSIDIEREGELINGEN VOOR HET OPLEIDEN EN PROFESSIONALISEREN VAN (AANKOMENDE) DOCENTEN IN ÉÉN REGELING ALS IMPULS VOOR REGIONALE AANPAKKEN.**

Er bestaan momenteel veel verschillende subsidieregelingen voor het aantrekken en professionaliseren van leraren. Landelijk, maar ook regionaal en lokaal. Door deze regelingen is het voor meer mensen mogelijk een overstap te maken naar het onderwijs en/of binnen het onderwijs zich verder door te ontwikkelen. Hier wordt ook volop gebruik van gemaakt, wat blijkt geeft van een behoefte. Echter zijn door de tijd heen wel relatief veel regelingen ontstaan met een eigen dynamiek met specifieke voorwaarden. Aanbeveling is om de veelheid aan regelingen te bundelen in één robuuste regeling en hierbinnen de ruimte te geven voor diversiteit in regionale aanpakken en uitvoering.





Januari 2018