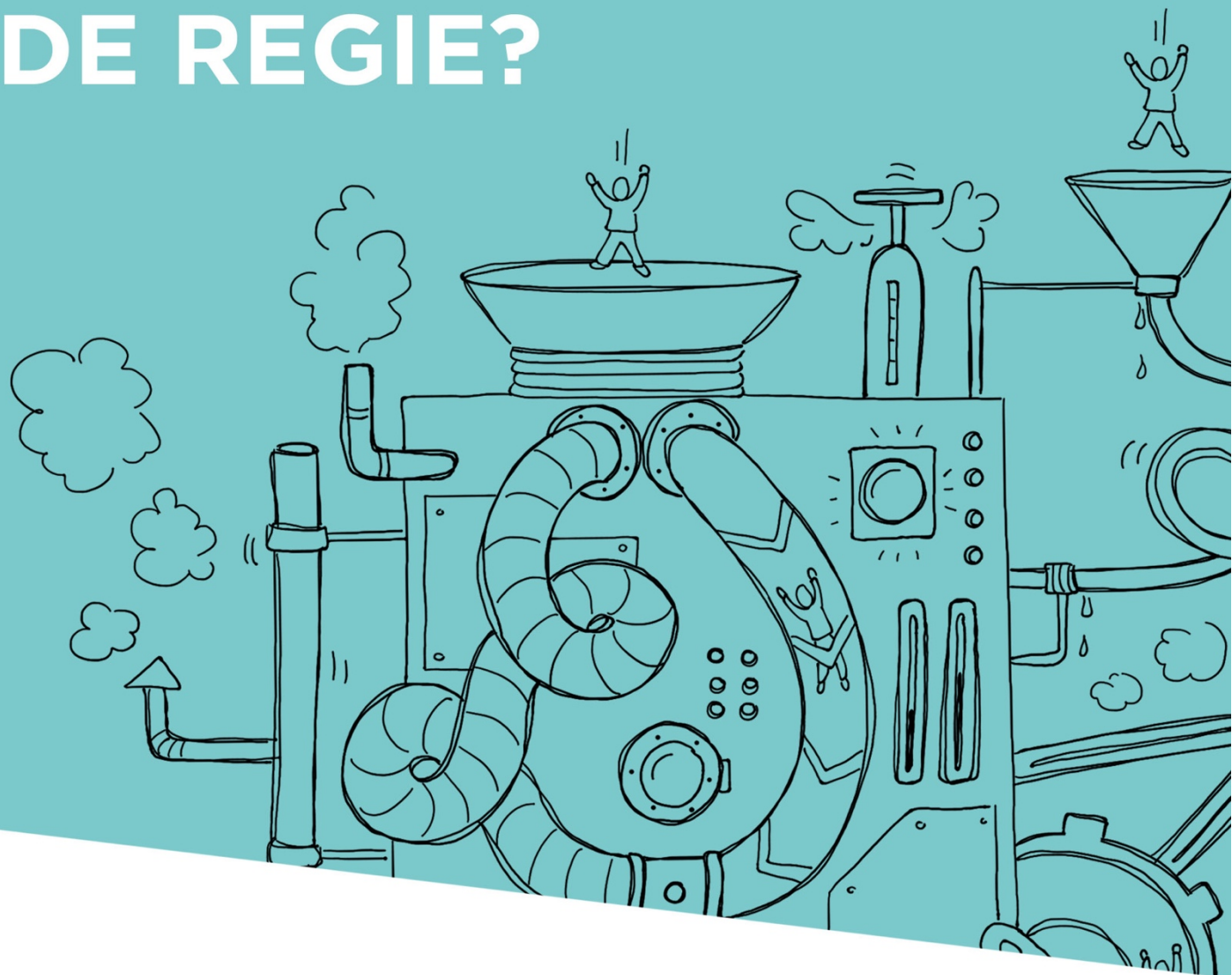


MAATWERK - WIE NEEMT DE REGIE?

Eindrapportage project
'Van bekwaam naar bevoegd'
Met concreet advies aan
10 stakeholders!



December 2019

DNA van de leraar

Door Pieter Hetteema, Alette Baartmans, Megin Zondervan en Steven van den Tol

Met speciale dank aan:

Jitske Brinkman, voor haar steun, inzet en inventiviteit tijdens het verlof van Alette in de opstartfase;

Jan Volbers, voor de kennis en kunde, de creativiteit, het lef en de inspiratie om keurig buiten de lijntjes te kleuren;

Nienke Wirtz en Bas de Wit, voor het meedenken, de scherpe feedback en adviezen en het vertrouwen in onze aanpak;

Ruud Duvekot, voor zijn bijdrage in de opstart van het project m.b.t. het waarden van EVC's en de intake van kandidaten.

Stagiaires Coen Bakker, Laura Heistek, Sarah Looijen en Puk Sies, voor de belangrijke inhoudelijke bijdragen, de inzet en de flexibiliteit; en,

Ieder die tijdens de tien Expertmeetings het open gesprek is aangegaan om samen tot meer inzicht en concrete oplossingen te komen. Zie pagina 101 voor een overzicht van geraadpleegde experts.

NB. T.b.v. de privacy van onze kandidaten is bij sommige voorbeelden en portretten in dit rapport een pseudoniem gebruikt.

NBB. Namen van specifieke instellingen hebben we zo veel mogelijk vermeden. Waar er instellingen genoemd worden is dit een persoonlijk oordeel van de betrokkene, dat niet voor iedereen hoeft te gelden. Van wederhoor is in deze situaties geen sprake, omdat het ons gaat om de beleving van de kandidaat.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	3
Voorwoord.....	4
1. Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding en doelstelling project.....	6
1.2 Betrokken partijen.....	6
1.3 Aanpak en opbrengsten	7
BLOG I Rijbewijs versus Bevoegdheid: 1 - 0	10
2. Algemene bevindingen en adviezen	16
2.1 Echt maatwerk doet recht aan verworven competenties en helpt bekwame leraren te behouden voor het onderwijs.....	17
2.2 On(der)bevoegdheid is geen tijdelijk probleem.....	17
2.3 Van eenmalige kwalificatie naar een ontwikkelingsgericht bevoegdheidstelsel en opleidingsaanbod.	18
2.4 Opleiding en professionalisering is de gezamenlijke opdracht van scholen en lerarenopleidingen.....	19
2.5 Echt maatwerk vraagt om actie van alle stakeholders en een herverdeling van verantwoordelijkheden.....	20
2.6 Algemene bevindingen en adviezen voor alle lerarenopleidingen.....	21
2.6.1 Communicatie opleidingsaanbod is onoverzichtelijk	21
2.6.2 Lerarenopleidingen en maatwerk: van filosofie naar uitvoering in de praktijk.....	22
2.6.3 Toelatingsbeleid en adaptieve assessments	24
2.6.4 De rol en functie van examencommissies.....	24

BLOG I It's a jungle out there!.....	27
3. Lessentrekker: concrete actiepunten voor de 10 cruciale stakeholders.	33
3.1 Advies aan leraren.....	35
3.2 Advies aan vo-scholen	40
BLOG I Hendrik is geen doelgroep. Hendrik is Hendrik.	45
3.3 Advies aan tweedegraads lerarenopleidingen	51
3.4 Advies aan eerstegraads hbo-lerarenopleidingen	54
BLOG I Met ondoordachte groenpluk bederven we het onderwijs.....	58
3.5 Advies aan universitaire lerarenopleidingen	64
3.6 Advies aan VSNU (w.o. ICL)	67
BLOG I De kracht van de pabo-leerkracht	68
3.7 Advies aan de VH (w.o. ADEF en LENA).....	74
3.8 Advies aan VO-raad	78
BLOG I De ander heeft passie en een eigen perspectief, net als jij.....	81
3.9 Advies aan OCW en DUO.....	87
3.10 Advies aan toezichthouders (de Inspectie van het Onderwijs en NVAO) 93	
BLOG I Het onderwijs is geen sociale werkplaats	96
Slotwoord.....	98
Geraadpleegde experts	101
Bronnen en eindnoten	104

Voorwoord

Mailtjes, telefoontjes en gesprekken zoals die hiernaast waren aan de orde van de dag tijdens het project *Van bekwaam naar bevoegd*. Een project dat startte met de vraag: 'Hoe zorgen we ervoor dat bekwame, ervaren leraren een maatwerk-opleiding krijgen die hen op een passende manier naar een bevoegdheid opleidt?'. Na twee jaar voorbereiding startten we in november 2017 met een *Expertmeeting* waarin vijf bekwame maar onbevoegde leraren centraal stonden. In de loop van het project deden we ervaringen op met vele leraren, scholen en lerarenopleidingen. Iedere keer als we tegen een blokkade opliepen, stelden we deze aan de orde in een *Expertmeeting*. Steeds opnieuw daagden we deelnemers uit met (soms ongemakkelijke) vragen, om tot een beter inzicht te komen in de vraag hoe we stap voor stap tot *echt* maatwerk komen.

Het gaf energie om te ervaren hoe alle partijen hun best deden om tot oplossingen te komen, want wie wil er nou *niet* goede leraren helpen? Bij elke *Expertmeeting* kwam er een nieuw element bij. Zo ontstond langzamerhand het beeld dat we bezig waren een puzzel te leggen. Een puzzel die bestaat uit verschillende bouwstenen die in elkaar grijpen. Een puzzel die toont hoe complex de situatie is. Die, als we niet oppassen, leidt tot 'naar elkaar wijzen' ("Als jullie nou eerst...dan willen wij ook wel..."). Maar ook een puzzel die bestaat uit een overzichtelijk aantal bouwstenen die we daadwerkelijk samen met alle stakeholders gelegd hebben tijdens de slotmeeting.

De tien puzzelstukken (omrand door de vraaggerichte financiering van opleiding en professionalisering) vormen samen de rode draad van ons eindrapport:

Voorbeeld

Van: Bart Kuijpers | Aan: Pieter Hetteema | 3 februari 2018 om 11:13

Onderwerp: Re: DNA van de Leraar

Hallo Pieter/Alette,

Dank voor je mail en voor de inzet! Daar ben ik erg blij mee, echt!
[.....]

Excuses voor de lange mail maar ik móést even m'n verhaal kwijt, het houdt me erg bezig merk ik, ik slaap er zelfs slecht van... ik wil gewoon dolgraag ergens echt beginnen en ik heb heel eerlijk gezegd nog niet het gevoel dat dat ook - in een maatwerkjasje uiteraard - gaat lukken.

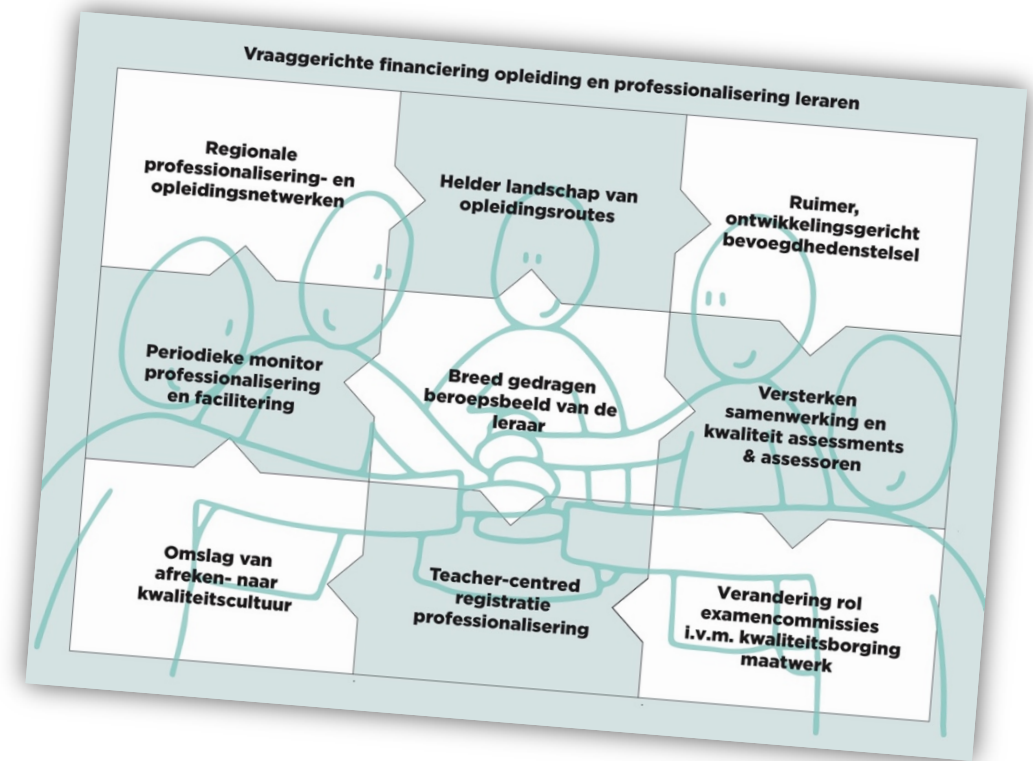
Fijn weekend en tot horens,

Mvg, Bart

(Bekijk ook het portret van Bart op vanbekwaamnaarbevoegd.nl.)

- Regionale professionaliserings- en opleidingsnetwerken
- Helder landschap van opleidingsroutes
- Ruimer, ontwikkelingsgericht bevoegdheidstelsel
- Breed gedragen beroepsbeeld van de leraar
- Versterken van de samenwerking en kwaliteit van assessments en assessoren
- Verandering van de rol van examencommissies i.v.m. kwaliteitsborging maatwerk
- Omslag van een afreken- naar een kwaliteitscultuur
- *Teacher-centred* registratie van professionalisering
- Periodieke monitor van professionalisering en facilitering

De omslag die we moeten maken vergt concrete stappen van *elke* stakeholder voor zijn eigen opgaven, en samenwerking van *alle* stakeholders voor gemeenschappelijke zaken (beroepsbeeld, bevoegdheidstelsel, cultuuromslag). Voor ieder van de stakeholders hebben we een aantal aanbevelingen in dit rapport opgenomen (zie hoofdstukken 2 en 3). Concrete stappen die, zeker als ze goed afgestemd worden, recht doen aan de kwaliteiten die veel kandidaten al ontwikkeld hebben. En daarmee ook recht doen aan de urgentie om het lerarentekort aan te pakken en tegelijk een basis te leggen voor maatwerkgericht onderwijs van leerlingen. In het slotwoord komen we hierop terug.



1. Inleiding

Op basis van ervaringen met 135 ervaren leraren die via een echte maatwerkroute een passende bevoegdheid willen verwerven, hebben we met dit project beter inzicht gekregen in het proces 'van bekwaam naar bevoegd'. In de loop van twee jaar hebben we ons verdiept in de rol die verschillende partijen in dit proces vervullen, welke factoren dit proces belemmeren en bevorderen, hoe obstakels kunnen worden overwonnen en welke rolverdeling en werkwijze helpt om een maatwerk-gerichte aanpak te ondersteunen. Stapsgewijs hebben we onze bevindingen tijdens tien *Expertmeetings* aan de orde gesteld en samen met de aanwezige lerarenopleiders, schoolleiders, leraren, beleidsmakers en andere experts gezocht naar verklaringen en mogelijke oplossingen.

De combinatie van onze ervaringen met individuele kandidaten en de opbrengsten van de *Expertmeetings* vormen de basis voor deze rapportage en voor de adviezen die we aan het eind meegeven aan de stakeholders. Omdat ook 135 kandidaten nog een beperkte groep is, hebben we daarnaast de nodige rapporten en publicaties geraadpleegd.

Alles overziend constateren wij dat een groot deel van de huidige on(der)bevoegdheid vooral een bijwerking is van de complexe inrichting van het bevoegdheidsstelsel en het daarop aansluitende versnipperde opleidingsaanbod. Een ontwikkelingsgericht bevoegdheidsstelsel kan deze complexiteit terugdringen. Maatwerk is daarbij het sleutelwoord. Als 'maatwerk' onderdeel is van het DNA van de lerarenopleiding, stimuleert dit niet alleen vanaf het begin 'levenslang leren en professionaliseren' van leraren, maar legt dit ook de basis voor een 'leren leren'-gerichte onderwijspraktijk waarvoor al jarenlang gepleit wordt.

1.1 Aanleiding en doelstelling project

Aanleiding voor dit project is het feit dat er nog steeds veel bekwame VO leraren voor de klas staan die ongewenst on(der)bevoegd¹ zijn. Omdat ze on(der)bevoegd zijn dreigen we deze leraren te verliezen. Landelijk wordt volgens de IPTO-rapportages nog steeds bijna 13% van de lessen gegeven door niet (volledig) bevoegde leraren, waarvan meer dan 4% volledig onbevoegd². Veel van hen willen graag een bevoegdheid halen, maar slagen daar om uiteenlopende redenen niet in. Bij onze startmeeting in november 2016 bleek dat alle stakeholders, van schoolleiders tot het ministerie en van opleiders tot de Onderwijsinspectie, beseffen dat 'bevoegd' niet altijd hetzelfde is als 'bekwaam' en dat ook onbevoegde leraren soms heel bekwaam kunnen zijn. Als lerarenopleidingen onvoldoende rekening houden met de bekwaamheid van onbevoegde leraren doen ze geen recht aan het werk dat dagelijks wordt verzet door deze mensen in ons onderwijs. Dat is zeer ongewenst in het licht van het lerarentekort. Dit project is gestart en ontworpen om met alle stakeholders, leraren, schoolleiders, bestuurders, opleiders, assessoren, beleidsmakers en vertegenwoordigers, te achterhalen welke verbeteringen mogelijk zijn om deze leraren op maat van bekwaam naar bevoegd te brengen.

1.2 Betrokken partijen

Dit project is geïnitieerd door het team van DNA van de leraar³ in opdracht van de VO-raad, met instemming van de VH en VSNU. In de loop van de twee projectjaren is contact onderhouden met veertien lerarenopleidingen (zeven hbo, zeven wo) en 34 vo-scholen/besturen. Primair is dit contact gericht geweest op het vinden van maatwerktrajecten voor de 135 leraren

die zich hebben aangemeld. Daarnaast hebben we in totaal tien *Expertmeetings* gehouden waaraan is deelgenomen door participanten vanuit de lerarenopleidingen (directeuren, lerarenopleiders, assessoren, leden examencommissies), scholen (directeuren, leraren, bestuurders, HRM-medewerkers), sectororganisaties (VO-raad, VH, VSNU), Ministerie, de Inspectie van het Onderwijs, NRO, de FvOv (Federatie van Onderwijsvakken-organisaties) en externe deskundigen.

1.3 Aanpak en opbrengsten

Bij de start in 2017 hebben wij ons ten doel gesteld om in twee jaar tijd 100 on(der)bevoegde vo leraren te begeleiden naar een passende lerarenopleiding, om daarbinnen via maatwerktrajecten die recht doen aan hun reeds verworven kennis en competenties, een passende bevoegdheid te halen.

Door werving via de website, gerichte benadering van schoolbesturen en communicatie vanuit de VO-raad hebben we 200 potentiële kandidaten direct kunnen voorlichten. Uit verschillende contactmomenten gedurende het gehele project (telefoongesprekken en e-mails, gesprekken met schoolleiders en leraren) maken we op dat de belangstelling nog veel groter is. 135 leraren van 34 verschillende scholen hebben zich aangemeld voor onze maatwerk-aanpak door een uitgebreid aanmeldingsformulier in te vullen (zie infographic op [pagina 9](#)). Daaruit blijkt dat ieder van hen door hun schoolleider, collega's en leerlingen als (soms zeer) bekwaam beoordeeld wordt, maar niet over een (passende) bevoegdheid beschikt. We hebben met ieder van deze kandidaten, met heel uiteenlopende verhalen (zoals de portretten verderop in dit rapport laten zien), intensief contact gehad om de voor hen juiste routes te vinden. Voor veel van de

aangemelde leraren hebben we eerst een algemene voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd, ofwel voor leraren van verschillende scholen van één schoolbestuur (LVO, Dunamare, IRIS, GSF), ofwel voor individuele leraren en HR-medewerkers. Ieder van deze leraren is naar aanleiding van hun aanmeldingsformulier door ons benaderd voor een kort adviesgesprek ('CV-loket' of telefonisch overleg).

Op basis van het aanmeldingsformulier en adviesgesprek hebben we een schriftelijk opleidingsadvies uitgebracht. Daarover is in de meeste gevallen eerst contact gelegd met een of meer lerarenopleidingen. In het individuele advies is aangegeven bij welke lerarenopleiding(en) en type opleiding (veelal zij-instroom traject) de betrokken leraar zich het best kan aanmelden. Daarnaast hebben we de leraren uitgenodigd voor deelname aan een portfolio-training, om hen goed voor te bereiden op de intake door de lerarenopleiding.

De aanmeldingsformulieren zijn, wanneer daar goedkeuring voor was, tevens benut om individuele portretten samen te stellen. Deze portretten geven een persoonlijk beeld van de thematiek van dit project en helpen in de gesprekken met verschillende stakeholders. In totaal zijn er 50 lerarenportretten opgesteld. Ieder van de portretten is gekoppeld aan een of meerdere blogs. Deze zijn te vinden op de website vanbekwaamnaarbevoegd.nl.

Van de 135 kandidaten hebben 16 kandidaten hun opleiding/maatwerktraject inmiddels afgerond, zijn 24 kandidaten bezig met een opleiding/maatwerktraject en verwachten we dat nog eens 25 kandidaten zich in dit seizoen zullen aanmelden bij een opleiding op basis van het advies dat zij ontvangen hebben. Daarnaast zijn er leraren die

vanwege persoonlijke omstandigheden (ziekte, verhuizing, ontslag) de opleiding uitstellen of er alsnog van afzien.

Na aanmelding bij een lerarenopleiding zijn waar mogelijk de betrokken leraren ofwel per schoolbestuur ofwel regionaal uitgenodigd om deel te nemen in een leerteam dat door peer-to-peer support en professionele ondersteuning kandidaten helpt bij het behalen van de gewenste bevoegdheid. De begeleiding van deze leerteams is deels uitgevoerd door coaches van schoolbesturen, deels door coaches afkomstig van lerarenopleidingen en deels door een projectleider vanuit DNA van de Leraar. Door leraren tijdens hun opleidingstraject te volgen hebben we goed inzicht gekregen in de wijze waarop invulling wordt gegeven aan maatwerk tijdens de opleiding en aan de noodzakelijke facilitering door de scholen. Daarnaast hebben we zo een scherper beeld van de factoren (zowel individueel, op schoolniveau als t.a.v. de lerarenopleiding) die het behalen van een bevoegdheid beïnvloeden.

In Hoofdstuk 2 bespreken we de algemene bevindingen en adviezen op basis van de ervaringen met de 135 kandidaten, de opbrengsten van tien *Expertmeetings* en de verschillende rapporten en documenten die we bestudeerd hebben (zie literatuurlijst). In Hoofdstuk 3 formuleren we concrete actiepunten voor ieder van de 10 belangrijkste stakeholders.

Van bekwaam naar bevoegd

2017 - 2019



200 docenten voorgelicht

In totaal hebben we in dit project van november 2017 tot april 2019 voorlichting gegeven over het project 'Van bekwaam naar bevoegd' aan 200 potentiële kandidaten.



Daarvan hebben **135 kandidaten** een aanmeldingsformulier ingevuld.

Met **38 kandidaten** zijn we het contact gedurende het adviestraject kwijtgeraakt, deels door persoonlijke omstandigheden van de betrokken kandidaat, deels door gebrekkige motivatie[AB1], deels door wijzigingen in werkring of perspectief.

Met **9 late aanmeldingen** hiervan hebben we op dit moment nog nader contact over mogelijkheden voor een passende opleiding.



Voor de andere **126 kandidaten** hebben we op basis van inschrijfformulier en van onderzoek/overleg, in samenwerking met opleidingen en de schoolleiding, **een eerste advies uitgebracht en daarna met veel van hen vervolcontact.**

Opbrengst

Van de overige **88 kandidaten:**



Hebben **16 kandidaten** hun opleiding cq maatwerktraject inmiddels afgerond



Zijn **24 kandidaten** bezig met een opleiding cq maatwerktraject;



Hebben **25 kandidaten** een keus gemaakt, en besloten om per 1 september 2019 (of later in dit seizoen) met hun opleiding/maatwerktraject te starten;[PH2]



Hebben **7 kandidaten** besloten het onderwijs te verlaten;



Hebben **16 kandidaten** op basis hun mogelijkheden besloten niet meer voor een (nieuwe) bevoegdheid te gaan, en ofwel hun huidige vak voort te zetten of een alternatieve manier gevonden om een waardevolle rol te vervullen binnen hun school.

Rijbewijs versus Bevoegdheid: 1 - 0

In Nederland hebben we een heel redelijk werkend systeem voor het halen van een startkwalificatie om met een auto de weg op te mogen. We hebben vastgesteld welke kennis en kunde iemand daar minimaal voor moet hebben en we hebben een centraal assessmentcentrum - het CBR - de taak gegeven om die kennis en kunde in te schatten. Om je klaar te stomen voor die tests kun je rijlessen inkopen bij verschillende aanbieders. Verreweg de meeste mensen doen dit, maar het hoeft niet. Als jij voldoende kennis en kunde hebt, dan haal je je rijexamen, ongeacht hoe je die kennis en kunde hebt opgedaan.

We weten allemaal dat die startbekwaamheid niet staat voor het feit dat je een goede automobilist bent: *"Rijden leer je na het rijexamen."* Hij staat voor het feit dat je voldoende kennis en kunde in huis hebt om de weg op te mogen. Aldaar kun je je ontwikkelen tot een goede automobilist. Of je dat wordt heeft over het algemeen te maken met ervaring - iemand die veel op de weg zit wordt nu eenmaal (snel) beter in autorijden. Al zorgt veel ervaring soms ook voor huftergedrag. Daarvoor hebben we dan weer regelgeving. Ben je herhaaldelijk hufter (met een beetje pech en zonder Flitsmeister) dan word je van de weg gehaald. Je hebt dan gefaald om de verantwoordelijkheid te nemen, die je met een startbekwaamheid krijgt. Die verantwoordelijkheid gaat verder dan geen hufter zijn. Het gaat over het kritisch kijken naar je eigen vermogen om een auto te besturen. Zo rijd ik geen auto als ik dubbelzie (heb ik soms) en heeft een vriendin van mij rijlessen genomen na 5 jaar in de rimboe te hebben gewoond.



Nu lijkt dit een flauwe analogie voor het bevoegdheidsstelsel, maar de vergelijking levert belangrijke inzichten en vragen op voor de discussie daarover. Daarom gaan we deze analogie toch even lekker doortrekken.

Allereerst: wij hebben geen CBR voor onderwijsbevoegdheden. Wij certificeren rij-instructeurs, zodat zij met onbekwame bestuurders in speciale auto's de weg op mogen, maar niet om ze bevoegdheden af te laten geven. Dat zou een slager zijn die zijn eigen vlees keurt, en dat willen we natuurlijk niet... Of wacht... Met lesbevoegdheden doen we dat wel. Hogescholen en universiteiten met lerarenopleidingen geven in Nederland naast diploma's, lesbevoegdheden af. Dat vinden we heel normaal, maar is het dat ook?

Eén van de ongewenste effecten van deze manier van werken hebben we binnen het project 'Van bekwaam naar bevoegd' meerdere malen voorbij zien komen: een fenomeen dat door opleiders 'shopgedrag' wordt genoemd en door leraren op zoek naar een maatwerkroute 'gokken'. Het effect treedt op wanneer ervaren leraren gebruik gaan maken van de zij-instroomregeling. Een zij-instroomtraject start altijd met een inschatting van de reeds aanwezige kennis en kunde van de kandidaat - het

geschiktheidsonderzoek. Die inschatting wordt gemaakt door het assessmentcentrum van een lerarenopleiding en leidt, bij voldoende aanwezige kennis en kunde, tot een geschiktheidsverklaring met een advies aan de opleiding over de deficiënties. Het probleem is dat de conclusies van deze assessmentcentra en het daaropvolgende maatwerk aanbod van de opleiding sterk kunnen verschillen. Dat maakt dat het voor kandidaten voelt alsof ze een gok nemen door voor de andere opleider te kiezen. Wat als je bij de een nog maar 15 ECTS hoeft en bij de ander 90 ECTS? Dat scheelt wel even een slok op een borrel. Een korter traject betekent minder druk op jou, je collega's en je gezin. Dat wil je. En dus zijn er kandidaten, die bij meerdere opleiders shoppen om niet te hoeven gokken. Dat kost tijd en geld voor alle partijen, dus is allesbehalve wenselijk. Evenals het gevoel dat we deze kandidaten geven over het belang van hun studieonderdelen.

De perverse prikkel die uitgaat van deze constructie brengt het vertrouwen van kandidaten en schoolleiders schade toe. De zij-instroomsubsidie (max €20.000 voor twee jaar) is niet alleen bedoeld voor opleidingskosten, maar bijvoorbeeld ook voor vervanging van de lessen om de kandidaat vrij te stellen voor studie. De opleiding krijgt betaald per behaalde ECTS van iedere student. In hoeverre deze prikkel invloed heeft op de adviezen van assessmentcentra en de interpretaties daarvan door opleiders, is niet te zeggen. In ons contact met opleiders en assessoren lijkt dit geen rol te spelen, maar schoolleiders geven aan toch wel erg vaak mee te maken dat het advies uitdraait op de maximale 2 jaar studie. Het doet er niet toe of het nodig is of niet. De combinatie van assessor en opleider in dezelfde instelling wordt ervaren als oneigenlijk. Gecombineerd met het beschikbare budget voor zij-instroom wordt dit ervaren als een perverse prikkel.

De oplossing lijkt simpel: een centraal assessmentcentrum voor onderwijsbevoegdheden, zodat de rol van beoordelaar en opleider wordt gesplitst. Dat voorkomt shoppen en gokken en levert hoogstwaarschijnlijk geld op.

In 2013 kwam Twynstra Gudde na onderzoek ook al met dit advies. Daar is echter nooit opvolging aan gegeven, omdat er onvoldoende draagvlak zou zijn bij opleiders... Dat lijkt me een regelrechte drogreden waar het gaat om een advies dat hen ogenschijnlijk minder geld en macht oplevert. Dus gaan met het centraliseren van assessmentcentra (zie voor hoopvolle ontwikkelingen op dit gebied paragraaf [2.6.3](#), [3.6](#) en [3.7](#))! Zodat iedereen die start aan een lerarenopleiding (want waarom alleen zij-instromers?) een eenduidig antwoord heeft op wat hem/haar nog te doen staat om de startkwalificatie en met een goed gevoel de weg van het onderwijs op te gaan.

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 2, 3, 16, 20, 24, 26, 29, 36, 40, 17 en 33 (zie laatste 2 hieronder).

WANDA VAN 'T HOF


HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Wanda is tweedegraads bevoegd voor zowel geschiedenis als maatschappijleer. Tijdens haar stages wist ze meteen dat ze voor de klas staan heel leuk vond en dat dit goed bij haar paste. Sinds 1996 is ze werkzaam als geschiedenisdocent en de eerste drie jaar heeft ze ook maatschappijleer gegeven.

Wanda gaf in het begin voornamelijk les aan de onder- en bovenbouw van de mavo en de onderbouw van havo. Na een aantal jaren wilde Wanda graag iets anders doen. Ze kreeg de mogelijkheid om les te geven aan 4 en 5 havo. Ze vindt de bovenbouw erg leuk: de leeftijdscategorie spreekt haar aan omdat ze deze leerlingen op een meer volwassen manier kan benaderen, maar ook omdat dat de leerlingen haar toch nodig hebben om verder te komen.

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Wanda is een docent met een hart voor de leerlingen en de school. Ze gebruikt veel activerende werkvormen in haar lesgeven, maar hecht ook veel waarde aan het lesgeven op de 'ouderwetse' manier. Ze merkt dat de leerlingen deze combinatie fijn vinden: de goede dingen van het verleden en van nu. Door het bieden van structuur en plezier, zijn de resultaten van de leerlingen voldoende tot goed. Wanda staat altijd klaar voor haar leerlingen en ze probeert altijd gezamenlijk naar oplossingen te zoeken op zowel geschiedenis als sociaal vlak.



"Geschiedenis is het mooiste vak om te geven. Je kunt de leerlingen aanzetten tot denken. Kritisch kijken naar het verleden. Mooie verhalen vertellen. Ik vind het leuk en belangrijk om jongeren iets te laten horen en zien over het verleden en hoe dat invloed heeft op ons in het hedendaagse leven."



ACHTERGROND




Werkt sinds **1996** in het onderwijs. Geeft **fulltime** les in **Geschiedenis** aan **mavo 3 en 4 en havo 4 en 5**. Wanda is daarnaast **decaan** van **mavo 2, 3 en 4**.

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Wanda wil graag de zekerheid hebben dat ze 4 en 5 havo les mag blijven geven. Ze heeft vooral diepgang in de vakinhoudelijke kennis nodig, omdat de stof van de bovenbouw meer de diepte ingaat en daar zou Wanda zich iets zelfverzekerder over willen voelen. Daarnaast zou ze graag een programma volgen dat gericht is op de komende verandering van het examenprogramma van de havo. Ook zou Wanda de tijd willen krijgen het traject te volgen, zodat ze het niet geheel in haar vrije tijd hoeft te doen. Dit wordt lastig in combinatie met het leven dat ze heeft naast haar werk.

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

Wanda houdt van aanpakken en laat niet vaak iets liggen. Ze is een collega waarmee anderen graag samenwerken en aan wie advies wordt gevraagd. Daarnaast vragen collega's haar regelmatig om hen te trainen in activerende didactiek of taalgericht vakonderwijs. Klaar om bevoegd voor de klas te staan, is Wanda zeker.



“Vakdidactisch denk ik dat ik na 20 jaar ervaring best wat weet. Daar zou ik niet meteen op in willen zetten. Afhankelijk van het programma dat ik moet gaan volgen wil ik ook tijd hebben. Vorig jaar heb ik een vak volledig in mijn eigen tijd gedaan en dat past niet in mijn leven. Voordat ik de beslissing neem of ik deel wil nemen aan dit traject, wil ik graag heel helder hebben hoe het programma er voor mij persoonlijk uit gaat zien. Pas dan kan ik een weloverwogen beslissing nemen. Vorig jaar was te zwaar en heeft te veel invloed gehad op mijn gezin en mijn gezondheid en dat wil ik niet nog eens laten gebeuren.”

“Geloof in jezelf, Wanda. Je hebt onze leerlingen en je collega's veel te bieden!”

- Herbert, collega

“Mevrouw Van 't Hof, kan goed verbanden leggen in haar uitleg waardoor je het goed kan koppelen aan je eigen kennis. Ik voel mij erg goed voorbereid voor mijn eindexamen, met name door mevrouw Van 't Hof. Dit wordt een dikke 8!”

- Priyanka, leerling

MARRIËT VAN ROOSMALEN

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Marriët is haar carrière begonnen als klinisch chemisch analist en heeft daarna gewerkt als doktersassistente. Het leuke hieraan vond zij dat ze als doktersassistente gebruik kon maken van haar medische kennis en ze veel contact had met mensen. Na vier jaar wilde Marriët graag wat meer uitdaging en ging daarom werken bij de opleiding tot doktersassistent: eerst als lesassistent, maar Marriët behaalde al snel haar pedagogisch-didactisch getuigschrift, waarna ze zelfstandig les ging geven. Dit beviel haar erg goed. Toen de mogelijkheid zich voordeed, is Marriët gaan werken in het voortgezet onderwijs. Toentertijd kon dit zonder bevoegdheid.

“Ik ben na een paar jaar van interne begeleiding als docent in vaste dienst gekomen bij het Assink Lyceum. Hier werk ik nog steeds, met veel plezier. Ik ben aangenomen als bekwaam docent en werk nog steeds naar ieders tevredenheid. Ik was me niet bewust van het feit dat de regels zomaar veranderd kunnen worden en dat dit verstrekende gevolgen kan hebben voor goed functionerende docenten.”

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Doordat Marriët meerdere keren van beroep is gewisseld, heeft zij een brede algemene ontwikkeling en een brede kijk op de samenleving. Dit draagt zij uit in haar lessen. In haar lessen gebruikt Marriët veel voorbeelden uit de praktijk, waardoor zij de aandacht van de leerlingen goed weet te pakken en weet vast te houden. Marriët is goed in staat om haar lessen aan te passen op het niveau van haar leerlingen en probeert zoveel mogelijk aan te sluiten bij hun interesses.

“Ik ben een bevlogen docent die problemen niet uit de weg gaat, maar problemen samen met collega’s, leerlingen en ouders probeert op te lossen.”



ACHTERGROND

Werkt sinds **1990** in het onderwijs. Geeft **7 uur** les in **Mens en Natuur, Verzorging en Faalangsttraining** op het **Assink Lyceum**. Marriët is daarnaast **leerlingbegeleider, vertrouwenspersoon en teamspecialist met zorgtaken**.

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Marriët is zich er nooit van bewust geweest dat zij onbevoegd voor de klas stond. Om bevoegd les te kunnen geven, wil Marriët de tweedegraads lerarenopleiding voor Verzorging gaan volgen.



“Graag wil ik in staat gesteld worden om de kennis, die ik schijnbaar mis, te vergaren. Ik wil graag steun bij de juiste studiekeuze en ook advies zodat ik, met niet al te veel studiebelasting, een bevoegdheid kan halen.”

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

Marriët wil weten waar ze precies aan toe is. Ze zou het fijn vinden om zo snel mogelijk duidelijkheid te hebben over de investeringen die zij en haar werkgever moeten doen, zodat ze als bevoegd docent voor de klas kan staan.

Marriët is iemand die altijd bezig is geweest met haar eigen ontwikkeling. Wat dat betreft is zij er zeker klaar voor om haar bevoegdheid te halen, maar ze zou de energie liever steken in scholing om beter te kunnen functioneren in het onderwijs van de toekomst.



“Doordat ik niet ingeschreven kan worden in het lerarenregister, weet ik dat ik geen bevoegd docent ben. Het lerarenregister is er volgens mij zodat docenten zich blijven ontwikkelen en zich aanpassen aan de onderwijsvernieuwingen. Dit is iets wat ik juist altijd heb gedaan. Ik ben mij altijd blijven ontwikkelen en aanpassen aan dat wat het onderwijs van mij vraagt. Hoe vervelend is het nu, dat juist dit instrument mij beperkt in mijn ontwikkeling en ervoor gaat zorgen dat ik een pas op de plaats moet maken. Ik moet nu een bevoegdheid halen voor een vak dat aan het verdwijnen is. Ik zou liever de kans krijgen om mij te scholen in de coachende rol die in de toekomst van een docent gevraagd gaat worden.”

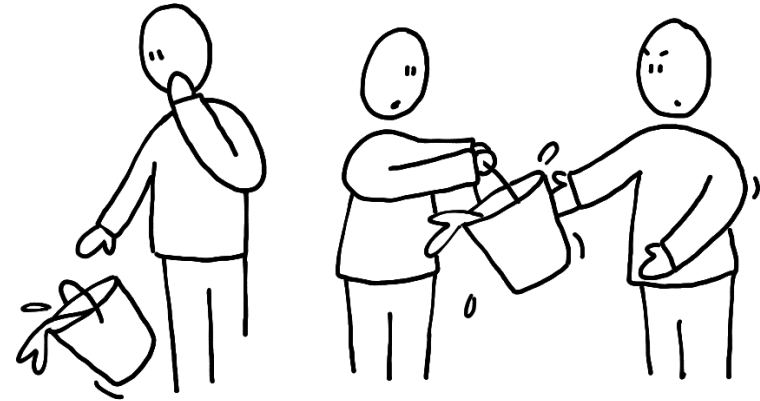
2. Algemene bevindingen en adviezen

Op basis van de zeer uiteenlopende ervaringen met onze 135 kandidaten en de daarbij betrokken lerarenopleidingen en scholen, hebben we beter inzicht gekregen in:

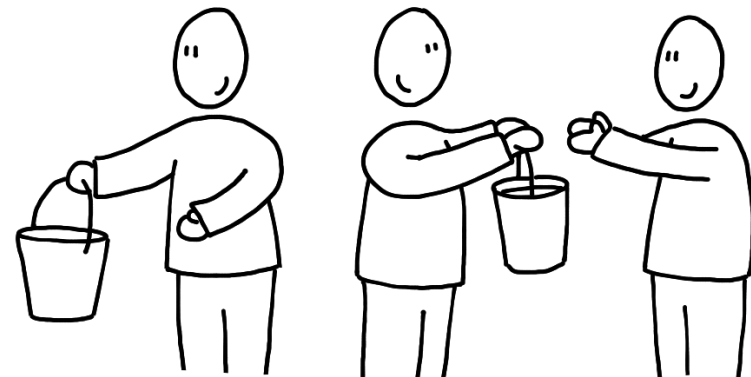
- de rol die verschillende partijen spelen bij het bieden van maatwerk aan bekwame on(der)bevoegde leraren;
- welke factoren dit proces belemmeren en bevorderen;
- hoe obstakels kunnen worden overwonnen; en,
- welke rolverdeling en werkwijze helpt om een echte maatwerk-gerichte aanpak te bieden.

In de loop van twee jaar hebben we stapsgewijs onze bevindingen tijdens tien *Expertmeetings* aan de orde gesteld bij de verschillende stakeholders en samen met de aanwezige lerarenopleiders, schoolleiders, leraren, beleidsmakers en andere experts gezocht naar verklaringen en mogelijke oplossingen. De combinatie van onze ervaringen met individuele kandidaten en de opbrengsten van de *Expertmeetings* vormen de basis voor deze rapportage en voor de adviezen die we meegeven aan de verschillende stakeholders.

In dit hoofdstuk bespreken we onze algemene bevindingen en daaropvolgende adviezen. Deze zijn van belang voor alle stakeholders. In [hoofdstuk 3](#) formuleren we gerichte praktische adviezen voor 10 groepen stakeholders op basis van onze methodiek 'de lessentrekker'.



versus



2.1 Echt maatwerk doet recht aan verworven competenties en helpt bekwame leraren te behouden voor het onderwijs.

Vanaf de start van dit project hebben we ons gericht op de groep van bekwame en ervaren leraren die on(der)bevoegd zijn. Die groep⁴ varieert van on(der)bevoegde praktijk- en vakdocenten afkomstig uit het bedrijfsleven en niet-afgestudeerde leraren uit het hbo en wo, tot leraren met een pabo-diploma die Nederlands of Rekenen/Wiskunde geven en bevoegde leraren die in een tweede of derde vak onbevoegd lesgeven.

De grote belangstelling voor dit project maakt duidelijk dat de behoefte van deze leraren aan een 'maatwerk'-opleiding groot is. Als we het volledige palet aan kandidaten overzien blijkt dit te gelden voor leraren van alle niveaus en schoolsoorten: van instructeurs en praktijkleraren in het vmbo tot en met wetenschappelijk geschoolde leraren in de bovenbouw van het havo/vwo.

Zij kunnen goed benoemen wat zij nog missen aan kennis en competenties, staan open voor een assessment dat hun deficiënties in kaart brengt en zijn zeer gemotiveerd om daaraan te werken t.b.v. hun professionele ontwikkeling én een (passende) bevoegdheid. Maatwerk is daarbij voor deze groep essentieel. Het werk op school vraagt, zeker in deze tijd van tekorten, veel van ze. Studietijd wordt continu afgewogen tegen tijd voor leerlingen en collega's. Wanneer studerende leraren het gevoel hebben dat er dingen van ze worden gevraagd die niet bijdragen aan hun bekwaamheid, maar puur gaan om 'door hoepeltjes springen' breekt dat

de studiemotivatie op met uitval tot gevolg. Maatwerk en een goede uitleg van de studie-inhoud en belasting is daarom essentieel.

In de *Expertmeetings* is naar voren gekomen dat we nogal eens langs elkaar heen praten (en schrijven) waar het gaat om de termen maatwerk en flexibilisering. In ons project en in deze rapportage zien wij maatwerk als een persoonlijk traject dat is gebaseerd op de uitkomsten van een portfolio en uitgebreid assessment, waarbij uitgegaan wordt van verworven competenties en leerbehoeften, en rekening wordt gehouden met persoonlijke- en werkomstandigheden. Dit betekent ook dat het traject gaandeweg kan worden aangepast aan de ontwikkeling van de kandidaat en aan diens omstandigheden, om zo de slaagkans te vergroten. Denk aan vertragen, versnellen, alternatieve toetsing e.d., dit is wat ons betreft écht maatwerk.

Wij adviseren alle stakeholders om zich in te spannen om écht maatwerk te faciliteren voor deze groep on(der)bevoegde leraren, zodat zij hun werk in het onderwijs kunnen voortzetten en verder kunnen uitbouwen.

2.2 On(der)bevoegdheid is geen tijdelijk probleem.

In het Sectorakkoord van de VO-raad met OCW 2014-2017 werd nog de doelstelling uitgesproken dat met ingang van 1 januari 2018 alle leraren in het vo bevoegd zouden zijn. In de praktijk blijkt dat nog steeds in veel gevallen niet gelukt te zijn. Sterker: er zijn verschillende redenen waarom wij verwachten dat – uitgaande van het huidige bevoegdheidsstelsel – het ook niet zal lukken om 'onbevoegdheid' volledig uit te bannen.

Naast de individuele opleidingsbehoefte van bekwame maar on(der)bevoegde leraren zijn er demografische en onderwijskundige factoren die bijdragen aan het verschijnen van on(der)bevoegdheid in het onderwijs. De contacten met de scholen en leraren geven beter inzicht in de 'systeem-factoren' die een rol spelen bij het relatief hoge aandeel van onbevoegdheid in het voortgezet onderwijs:

- Demografische krimp en veranderingen in de keuzes van leerlingen voor schoolvakken, waardoor leraren een ander vak (erbij) moeten gaan geven.
- Veranderingen in het onderwijsaanbod, zowel landelijk (bv. vmbo invoering D&P, invoering van nieuwe vakken zoals O&O en Chinees) als op schoolniveau (invoering nieuwe schoolvakken als Big Questions, NLT, O&O/Technasium etc.). Gespecialiseerde vakdocenten zijn daardoor al snel onbevoegd voor het geven van het nieuwe vakgebied, dat vaak breder van opzet/scope is en niet (volledig) aansluit bij de eerder gevolgde opleiding.
- Verandering in de onderwijskundige organisatie van scholen (Leergebieden en- domeinen) waarbij leraren in leerteams werken en geacht worden 'van meerdere markten thuis te zijn'.

Alles bij elkaar leiden demografische, maatschappelijke en onderwijskundige factoren ertoe dat wij overheid, lerarenopleidingen én scholen adviseren om zich in te stellen op de permanente opleidingsbehoefte van nieuwe én ervaren leraren uit alle verschillende onderwijssectoren die een (aanvullende) onderwijsbevoegdheid willen c.q. moeten behalen. Zo zou de *zij-instroomregeling* die sinds 2017 verruimd is naar de doelgroep 'ervaren leraren' een logische manier moeten worden

voor hen om zich verder te bekwamen en (aanvullende) bevoegdheden te halen.

2.3 Van eenmalige kwalificatie naar een ontwikkelingsgericht bevoegdhedenstelsel en opleidingsaanbod.

Tegenover de veranderingen in het onderwijsaanbod die vragen om meer flexibiliteit en een bredere inhoudelijke oriëntatie van leraren, staat een sterk versnipperd en strak ingericht bevoegdhedenstelsel en opleidingsaanbod, dat gericht is op eenmalige kwalificatie van leraren. Door het grote aantal schoolvakken waarvoor een bevoegdheid vereist is en door het onderscheid in niveau van de bevoegdheid (eerste of tweede graad), de wijze van aanbieden (voltijd, deeltijd, 'blended') en verschillende aanvullende regelingen (groepsleerkracht, zij-instroom etc.) is de versnippering de afgelopen decennia verder toegenomen. In het onderwijs op scholen wordt daarentegen steeds vaker gezocht naar *samenhang tussen vakken* (net zoals steeds meer opleidingen in het hbo en wo een bredere oriëntatie hebben en vakoverstijgend van karakter zijn) en zien we een nieuwe diversiteit aan rollen ontstaan (zoals coaches).

Veel van de kandidaten die wij begeleid hebben raken verstrikt in het woud aan bevoegdheden en opleidingsmogelijkheden waarmee ze geconfronteerd worden. Voor hen is de vraag: wat heb ik nodig om mijn (veranderende) rol binnen de school nu en in de toekomst goed én legaal uit te kunnen voeren? Zowel de gehanteerde terminologie op websites van de overheid, DUO en opleidingen, als de versplintering van vakken (denk aan omgangskunde versus maatschappijleer, bedrijfseconomie versus

algemene economie en onvindbare opleidingen voor drama en ICT), als de beperkte informatie over passende routes (bijvoorbeeld zij-instroom i.p.v. deeltijd) zorgen ervoor dat menig leraar verkeerd terecht komt of van tevoren al afhaakt. Verschillende kandidaten zijn al eerder aan een opleiding begonnen maar hebben deze om uiteenlopende redenen niet afgemaakt. Soms spelen daarbij privé-omstandigheden een rol of voelen leraren zich onvoldoende gesteund door de school. In andere gevallen sluit de opleiding onvoldoende aan bij de praktijkervaring en bij de leerbehoeften van leraren waardoor de motivatie verdwijnt om de opleiding af te maken.

Door de daling van de belangstelling voor het leraarschap onder middelbare scholieren en door de uitval van leraren (in opleiding) tijdens en direct na de opleiding lukt het veel schoolleiders niet om de vacatures te vervullen die ontstaan door vertrek en pensionering van oudere leerkrachten. Daarom doen steeds meer schoolleiders een beroep op mensen met werkervaring in andere sectoren ('echte' zij-instromers) of met een verwante maar niet toereikende studie/opleiding. Voor veel van deze mensen hanteren lerarenopleidingen op dit moment nog de stelregel dat als een opleiding niet volledig aansluit bij het schoolvak, er een nieuwe bachelor of masteropleiding moet worden gedaan. Veel zij-instroomkandidaten worden afgeschrikt door het vooruitzicht van een lange opleiding, die ze moeten doen naast hun nieuwe baan in het onderwijs. Dat geldt zeker als ze tijdens de opleiding veel zaken moeten 'overdoen' en er weinig aanknopingspunten zijn met hun ervaringen in de onderwijspraktijk (zie onderzoek 'beginnende leraren' de Onderwijsinspectie 2016).

Wij constateren dat het gefragmenteerde bevoegdhedenstelsel en het nog meer gevarieerde palet van opleidingsvarianten van lerarenopleidingen,

leidt tot een ondoorzichtig en complex opleidingsaanbod. Hierin verdwalen kandidaten en scholen en het sluit ook niet aan bij de ontwikkelbehoeften van leraren op basis van de ontwikkelingen op school en in de maatschappij.

Tegelijk geven lerarenopleidingen aan dat hun versnipperde opleidingsaanbod onbetaalbaar en lastig organiseerbaar is. Het is bovendien de vraag of de kwaliteit van hun onderwijs hiermee gediend is (zie H3.3 tot en met 3.6).

In het belang van leraren, van scholen, de onderwijsarbeidsmarkt en lerarenopleidingen adviseren wij daarom om op korte termijn te komen tot een meer 'ontwikkelingsgericht' en flexibel bevoegdhedenstelsel (zie aanbevelingen in paragraaf 3.8) - en een daarbij passend flexibel opleidingsaanbod. De urgentie is hoog – en de contouren zijn al helder geschetst in het advies van de Onderwijsraad 'Ruim baan voor de leraar'. De vraag is: wie neemt de regie om te komen tot het ontwerp van een vernieuwd bevoegdhedenstelsel?

2.4 Opleiding en professionalisering is de gezamenlijke opdracht van scholen en lerarenopleidingen.

In de afgelopen 10 tot 15 jaar is de nodige ervaring opgedaan met 'opleiden in de school' door middel van projecten waarbij scholen structureel samenwerken met één of meer lerarenopleidingen. Deze opleidingsscholen zijn vaak een goed voorbeeld hoe de rol- en

verantwoordelijkheidsverdeling tussen lerarenopleidingen en scholen/schoolbesturen kan verbeteren.

Ook in ons project verloopt de communicatie en afstemming rondom kandidaten vanuit opleidingsscholen soepeler. Er is in deze scholen meer kennis en bewustzijn bij schoolleiders en HR-medewerkers over opleidingsmogelijkheden en hun rol bij het ondersteunen van studerende leraren. Anderzijds bleek de samenwerking een stuk lastiger met scholen die deze ervaring niet hebben. Met name scholen die slechts incidenteel contact hebben met lerarenopleidingen, worstelen met de afstemming over de ondersteuning van studerende leraren en de samenwerking met opleiders.

Voordeel van deze opleidingsscholen is dat ze zich meer verantwoordelijk voelen en beter geëquipeerd zijn voor een goede facilitering en begeleiding van beginnende leraren. Nu vallen nog zeer veel beginnende leraren uit (tot wel 40% in de eerste 5 jaar). Ook als scholen geen officiële opleidingsschool zijn, kunnen ze op scholingsgebied soms heel goed presteren. Het zou een flinke stap vooruit betekenen als de VO-raad scholen in dit opzicht niet alleen stimuleert maar ook, net als op het gebied van arbeidsvoorwaarden gebeurt, met de schoolbesturen afsprekt om het professionaliserings- en opleidingsbeleid te monitoren, zodat de VO-raad hierover periodiek kan rapporteren. Op basis hiervan kan de VO-raad met haar leden het gesprek aangaan over hun beleid, en met de overheid en vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen spreken over verbeteringen in het bevoegdheids- en opleidingsstelsel. Daarnaast zouden de bestaande opleidingsscholen kunnen worden uitgebreid tot regionale netwerken van alle (opleidings-)scholen en lerarenopleidingen in dezelfde regio.

2.5 Echt maatwerk vraagt om actie van alle stakeholders en een herverdeling van verantwoordelijkheden.

Juist omdat bij de opleiding van leraren zoveel partijen betrokken zijn lijkt er regelmatig sprake van verwarring over de vraag wie waarvoor verantwoordelijk is en blijven problemen en weerstanden bestaan waarvan een deel van de partijen veel last heeft. Tijdens de verschillende *Expertmeetings* was vaak sprake van een zeer constructieve houding van alle aanwezigen om tot een oplossing te komen voor de problemen waarmee aanwezige leraren kampten. Vaak was de bereidheid groot om – als het even moest ter plekke – een oplossing te bedenken. Tegelijk werd er dan ook vaak gewezen naar partijen die op dat moment niet aanwezig waren (“Wij willen dit wel oplossen, maar pas op voor ‘de Inspectie’, ‘de vakverenigingen’, ‘de NVAO’, ‘de examencommissies’...”). Een paar concrete voorbeelden:

- Zo leidt de zorg van de overheid en van vakverenigingen voor de kwaliteit van het onderwijs en de invoering van de Landelijke Kennistoetsen tot onnodig veel verstarring en ‘aanbodgericht denken’ bij lerarenopleidingen (publicatie in VELON-tijdschrift)
- Worden flexibele toelating en afstudeermogelijkheden beperkt door instellingsbrede afspraken over examinering (OER) en landelijke afspraken over examencommissies
- Zorgen bekostigings- en financieringsvoorschriften ervoor dat lerarenopleidingen, die toch al moeite hebben om hun uitgebreide aanbod betaalbaar te houden, permanent in het rood staan.

Als vervolgens de inspectie ook nog eens gevraagd wordt om thematisch onderzoek te doen naar specifieke problemen en de NVAO haar toetsingskader verder aanscherpt, zal duidelijk zijn dat veel (directeuren van) lerarenopleidingen het gevoel hebben dat ze tussen Scylla en Charibdis moeten laveren om hun schip veilig naar de thuishaven te brengen – waarbij Scylla staat voor de financieringsvoorschriften van het hoger onderwijs en van de eigen ho-instelling, en Charibdis voor de wetsvoorschriften en kwaliteitseisen van de overheid.

Veel van deze zorgen zijn bij de meeste insiders wel bekend, maar worden tot nu toe niet (of niet op een effectieve manier) geadresseerd. Als we de lerarenopleidingen echt steviger willen positioneren en meer armslag willen geven zal er niet alleen iets moeten gebeuren aan de versnippering van het bevoegdheidsstelsel, maar ook aan hun financiering (zowel door het Rijk als binnen de onderwijsinstellingen) en aan de wijze waarop de Onderwijsinspectie en NVAO samenwerken met lerarenopleidingen om de kwaliteit te verbeteren.

In het verlengde hiervan constateren we dat verschillende onbevoegde leraren tijdens hun opleidingsroute tussen wal en schip terecht komen, van de ene naar de andere opleiding ‘hoppen’ of als een hete aardappel van de ene naar de andere school geschoven worden, zonder dat iemand (behalve zichzelf) zich verantwoordelijk weet voor het afronden van de opleiding. Tijdens deze langdurige trajecten raakt opleidingsinformatie zoek en veranderen opleidingsprogramma’s zodat de opleiding onoverzichtelijk lang duurt. Deze situaties zijn soms ronduit schrijnend, zoals we ook vaststelden tijdens de Leraren-arena die we in februari 2019 hielden ([luister](#) ook naar de drie podcasts die we hiervan gemaakt hebben). Daarom pleiten we ervoor dat bij de inschrijving van ervaren leraren altijd heldere afspraken gemaakt worden over de verantwoordelijkheids- en

rolverdeling tussen de school en de opleiding. Als die rolverdeling beter wordt ingericht en ieder zijn verantwoordelijkheden pakt, is ook duidelijk wie in actie komt als een opleiding onnodig lang duurt, wordt maatwerk beter uitvoerbaar, beperken we de uitval van (beginnende) leraren en sluiten opleiding en begeleiding van startende leraren beter op elkaar aan.

2.6 Algemene bevindingen en adviezen voor alle lerarenopleidingen

In [hoofdstuk 3](#) werken we per stakeholdergroep onze observaties en actiepunten uit. We maken daar onderscheid tussen tweedegraads opleidingen, en eerstegraads masters hbo en universiteiten. De hier volgende adviezen gelden voor ieder van die groepen.

2.6.1 Communicatie opleidingsaanbod is onoverzichtelijk

Veel van onze 135 kandidaten hebben moeite om de juiste informatie te vinden op de websites van lerarenopleidingen. Zij ervaren de huidige communicatie als onvolledig en verwarrend, zeker als ze er achteraf achter komen dat ze (als ervaren leraar zonder bevoegdheid) zich beter hadden kunnen aanmelden als zij-instromer dan bij een deeltijdopleiding.

Lerarenopleidingen richten hun communicatie primair op instromers vanuit het voortgezet onderwijs of vanuit bacheloropleidingen, en niet zozeer op instromers vanuit het onderwijs zelf. Op websites van lerarenopleidingen worden vaak maar twee varianten genoemd: voltijd en deeltijd. Ervaren leraren moeten vaak flink zoeken om mogelijkheden te vinden die bij hen passen. Ze moeten dan zelf bedenken dat ze de term ‘zij-instromer’ bij de zoekfunctie moeten invullen. Lang niet iedereen weet dit. Als leraren (vaak toevallig...) toch op deze mogelijkheid stuiten, herkennen ze zich niet in de term, die eigenlijk betrekking heeft op werkenden van buiten het

onderwijs. Daarom kiezen veel ervaren leraren voor de mogelijkheid van een deeltijdopleiding – die vaak veel minder flexibel is - en lopen zij (en de school!) ook de ruimere financiering mis.

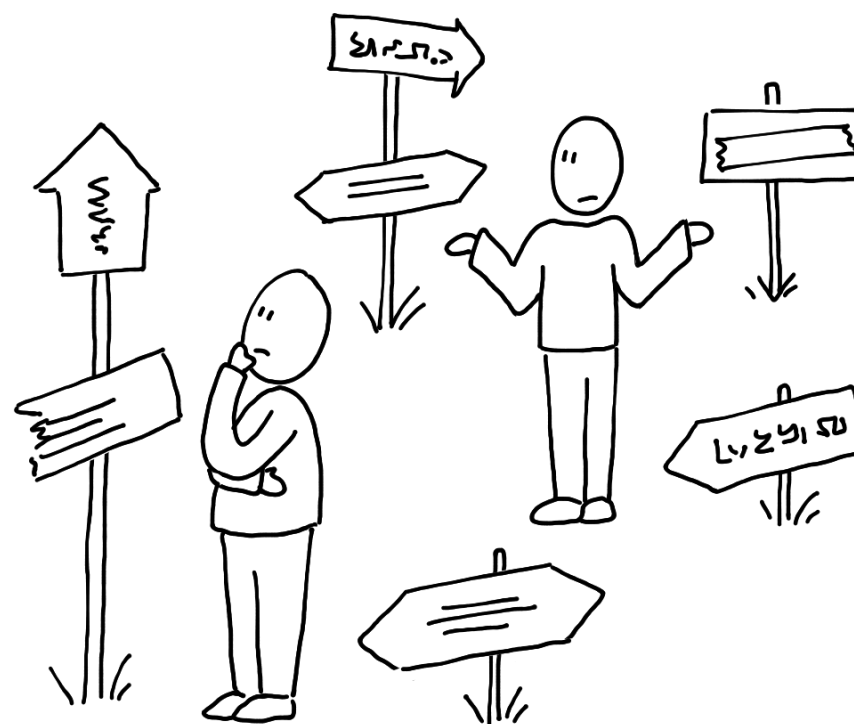
Veel kandidaten - in casu ervaren leraren die niet (volledig) bevoegd zijn - storen zich ook aan termen en voorschriften die wellicht logisch zijn in het geval van 'echte' zij-instromers, maar niet voor hen. Het is merkwaardig dat je een 'geschiktheidsonderzoek' moet doen, terwijl je al vele jaren lesgeeft en, in veel gevallen, al een andere bevoegdheid hebt. Dat voelt als een miskennis van je kwaliteiten en ervaring. Het is vreemd dat je een VOG moet inleveren terwijl je zonder niet eens voor de klas mag staan, waar je wel staat. Hoe lastig is het, om deze terminologie en voorschriften aan te passen voor deze doelgroep?

In onze publicatie over de communicatie van lerarenopleidingen ([zie vanbekaamnaarbevoegd.nl](http://zie.vanbekaamnaarbevoegd.nl)) doen we concrete aanbevelingen voor verbetering, met als rode draad:

- Richt je communicatie in per doelgroep;
- Geef iedere doelgroep een logische naam - een ervaren leraar zonder (volledige) bevoegdheid voelt zich niet aangesproken door het woord 'zij-instromer'; en,
- Pas de voorschriften en termen aan aan de doelgroep.

2.6.2 Lerarenopleidingen en maatwerk: van filosofie naar uitvoering in de praktijk

Zowel op landelijke conferenties als in beleidsnota's geven lerarenopleidingen aan dat zij stappen (willen) zetten in de richting van maatwerk. Vaak wordt dan gewezen op een 'modulaire opbouw van het curriculum'. Onze stelling is, dat zolang er niet vooraf een helder beeld gevormd wordt van reeds verworven competenties van kandidaten - op



basis waarvan een persoonlijk opleidingspakket wordt samengesteld - er geen sprake is van *echt* maatwerk. Dat is ook wat de meeste van onze kandidaten de afgelopen twee jaar aan ons rapporteren. Uitgezonderd 'echte' zij-instromers voor tweedegraads opleidingen en een enkele bijzondere zij-instromer voor universitaire opleidingen, merken kandidaten nauwelijks iets van maatwerk. Soms wordt dit ook uitgesproken door lerarenopleiders – wanneer ze met een zekere luchtigheid stellen 'dat het toch geen kwaad kan om eens iets extra's te doen' – als kandidaten

aangeven dat uit hun portfolio en het assessment toch blijkt dat ze bepaalde zaken al beheersen. De betrokken leraren voelen zich dan onvoldoende erkend en gezien.

De toelating tot de zij-instroom trajecten is veel individueler ingesteld dan die voor deeltijdopleidingen. Ervaren leraren die (soms niet) buiten de *zij-instroomregeling* vallen, krijgen meestal een standaard-opleiding aangeboden die in veel gevallen niet persoonlijk is en niet of nauwelijks rekening houdt met hun expertise. Dat geldt nog sterker voor de meeste masteropleidingen (zowel in het hbo als wo). Bij beide soorten opleidingen wordt wel gewerkt aan digitalisering van het opleidingsaanbod ('blended learning') maar is nog nauwelijks sprake van maatwerk.

Deze bevindingen sluiten nauw aan bij het recent gepubliceerde rapport van de onderwijsinspectie over maatwerk⁵, dat gebaseerd is op onderzoek onder 1132 deeltijdstudenten. Net als de inspectie constateren wij dat er veel maatwerk wordt aangeboden op systeemniveau (veel opleidingsroutes en varianten), en ook wel enigszins op organisatieniveau ('blended learning') maar slechts heel beperkt op programmaniveau (qua aansluiting op individuele competenties en wensen).

In de praktijk zien we dat de betrokkenheid bij maatwerk vooral groot is bij onderwijs aan zij-instromers, bij de bacheloropleidingen en bij enkele universitaire lerarenopleidingen. Dat zijn dan ook de opleidingen waarmee we in het project *Van bekwaam naar bevoegd* het meest samenwerken. Daarnaast zijn er in het recente verleden verschillende landelijke initiatieven gestart gericht op maatwerk voor specifieke doelgroepen ('Samen Opleiden', 'Eerst de Klas', 'Onderwijs Traineeship/OTS'). Hoewel deze projecten inhoudelijk behoorlijk ambitieus en succesvol zijn

(geweest), blijft zowel het aantal deelnemers als de duur van deze projecten beperkt.

We hebben de indruk dat mede door de ervaringen met de *zij-instroomregeling* en met bovengenoemde projecten steeds meer lerarenopleiders het belang zijn gaan inzien van flexibilisering – zeker waar het gaat om ervaren leraren en zij-instromers. Illustratief is dat 8 verschillende (hbo) lerarenopleidingen al sinds 2016 actief deelnemen aan de landelijke pilot flexibilisering - die overigens niet alleen op lerarenopleidingen gericht is. Ook daar worden zinvolle ervaringen opgedaan met een benadering die meer persoonsgericht is, waarbij de kwaliteit van het onderwijs niet (uitsluitend) wordt afgemeten aan het onderwijsaanbod, maar vooral aan de 'leeruitkomsten' van de verschillende deelnemers. Drie van de acht lerarenopleidingen nemen met (vrijwel) alle opleidingen deel, de andere vijf met vooral de tweedegraads opleidingen.

Met de ervaringen uit *de pilot Leeruitkomsten* lijkt het voor de betrokken lerarenopleidingen heel goed mogelijk om de aanbevelingen van de inspectie in het *Maatwerk-rapport* op te volgen en bij zowel deeltijdopleidingen als eerstegraads hbo-opleidingen uit te gaan van de expertise en competenties die ervaren leraren en zij-instromers meebrengen. Dat kan door alle kandidaten een adaptief assessment aan te bieden en op basis daarvan te komen tot op maat gesneden opleidingstrajecten, in goede samenspraak met de betrokken kandidaten en de scholen. Dat betekent echter ook iets voor de rol van examencommissies, die zich nu moeten uitspreken over vrijstellingen.

2.6.3 Toelatingsbeleid en adaptieve assessments

Bij de start van het project *Van bekwaam naar bevoegd* hebben we ons laten inspireren door de *Interuniversitaire voortgangstoets* (kortweg de 'VGT') van inmiddels vijf samenwerkende Medische Faculteiten. Deze vorm van toetsing is meer dan 25 jaar geleden gestart en heeft een leerwegaafhankelijke en programmatische insteek. Interessant vinden wij vooral de wijze waarop vijf medische faculteiten jaarlijks samenwerken aan de ontwikkeling van de VGT en de rol die de VGT, samen met aanvullende assessments, vervult als gemeenschappelijk instrument bij de monitoring van de voortgang van de competentieontwikkeling. Tijdens een recent debat op de *Landelijke Assessorendag* tussen vertegenwoordigers van medische faculteiten en assessoren van lerarenopleidingen bleek dat er meer overeenkomsten en leerpunten zijn, dan je zou verwachten van twee, op het eerst gezicht, zo verschillende sectoren.

Ook de lerarenopleidingen zitten niet stil. Vooral de werkwijze van tweedegraads lerarenopleidingen en ulo's in het geval van toelating tot de zij-instroom, vertoont overeenkomsten met de benadering van Medische Faculteiten. Lerarenopleidingen hanteren hierbij een procedure met portfolio's en adaptieve assessments om het competentieniveau en de leerbehoeften van kandidaten in beeld te brengen. De assessmentcentra van tweedegraads lerarenopleidingen werken op dit punt al geruime tijd samen in het Landelijk Expertise Netwerk Assessments (LENA). Binnenkort komt de ADEF met een nieuw raamwerk dat de landelijke afspraken en kwaliteitseisen bevat voor het scholen van zij-instromers met het oog op het behalen van een tweedegraads bevoegdheid. Deze zijn met steun van OCW en de Inspectie van het Onderwijs opgesteld op basis van de wettelijke context, bestaande scholingspraktijken en een analyse van de

daarin gesignaleerde knelpunten. In het raamwerk worden alle stappen uit het traject *Zij-instroom in Beroep* beschreven, waarbij duidelijkheid wordt gecreëerd over rollen, taken, procedures en instrumenten. Daarnaast memoreerden we al eerder dat acht lerarenopleidingen deelnemen aan *de landelijke pilot Leeruitkomsten*. Ook in deze pilot spelen assessments een belangrijke rol. De vraag is hoe deze ervaringen met zij-instromers en met *de pilot Leeruitkomsten* doorvertaald kunnen worden naar de reguliere tweede- en eerstegraadsopleidingen. Opvallend is dat vooral veel eerstegraads hbo-opleidingen op dit punt nog geen concrete stappen hebben gezet.

Bij de universitaire lerarenopleidingen doen verschillende instellingen een beroep op een gemeenschappelijke assessor, omdat de expertise bij de afzonderlijke opleidingen beperkt is. Dit voorjaar heeft OCW middelen beschikbaar gesteld voor een *Actieplan* van ICL/VSNU dat onder meer gericht is op verregaande samenwerking op het gebied van adaptieve assessments.

2.6.4 De rol en functie van examencommissies

In de gesprekken over maatwerk wordt vaak gewezen op de rol van examencommissies die als rem worden ervaren op flexibilisering van de opleiding. Kandidaten van het project *Van bekwaam naar bevoegd* kregen regelmatig te horen dat hun wensen voor vrijstellingen niet gehonoreerd konden worden 'omdat de examencommissie daar nooit mee akkoord gaat'. Daarin klonk vaak zorg door voor borging van de (vakinhoudelijke) kwaliteit van de opleiding, angst voor precedentwerking van uitzonderingen en vrees voor 'InHolland-toestanden' waarbij kandidaten te gemakkelijk (d.w.z. zonder gevalideerd assessment) vrijstelling verleend wordt van modules.

In contacten met de *Landelijke organisatie van Examencommissies* (LOEx) en tijdens *Expertmeetings* waar de rol en functie van examencommissies centraal stond, bleek dat examencommissies vaak ten onrechte de zwarte piet toegespeeld krijgen als het gaat om verruiming van de mogelijkheden voor maatwerk. Niet alleen blijkt de rol en speelruimte van examencommissies per instelling flink te verschillen, maar bovendien zijn examencommissies er meer op gericht dat gelijksoortige kandidaten in vergelijkbare situaties dezelfde mogelijkheden aangeboden krijgen, dan dat ze op voorhand maatwerk uitsluiten.

Examencommissies hebben een grote verantwoordelijkheid. *“Een diploma van een Nederlandse hogeschool of universiteit is het onweerlegbare bewijs dat de ontvanger ervan de opleiding naar behoren heeft afgerond. De waarde van een diploma moet boven elke twijfel verheven zijn. En studenten moeten erop kunnen rekenen dat hun kennis, inzichten en vaardigheden valide en betrouwbaar worden getoetst. De examencommissies zien hierop toe.”* Zij hebben een tweeledige functie:

- Borging van (de deugdelijkheid van de) toetsing, examinering en diplomering, waarover verantwoording afgelegd wordt in het examenverslag.
- Verlenen van vrijstellingen van het opleidingsprogramma bij de toelating van kandidaten voor de lerarenopleiding⁶.

In haar *Onderzoeksrapport* van 2015 constateert de Onderwijsinspectie grote verschillen in functioneren en positie van examencommissies van pabo's en tweedegraads opleidingen enerzijds en die van hbo- en universitaire masters anderzijds.

Het lijkt ons van groot belang dat de instellingen nagaan in hoeverre examencommissies een minder uitvoerende en meer beleidsmatige en borgende rol kunnen krijgen. Wat ons betreft zouden examencommissies zich veel meer bezig moeten houden met toetsing (achteraf) van het maatwerk-beleid dan met toetsing van vrijstellingen van individuele kandidaten. Daarnaast zijn examencommissies weliswaar geraadpleegd over het *Raamwerk voor zij-instromers* maar vervullen zij geen rol in het toezicht daarop. Juist als assessoren en assessments een grote rol krijgen in een maatwerkgericht beleid van lerarenopleidingen, lijkt het ons raadzaam dat examencommissies ook toezien op de borging van de kwaliteit van assessoren en assessments. Hierdoor kan een kwalitatief sterke EVC-benadering ontwikkeld worden voor zowel ervaren leraren als zij-instromers. Lerarenopleidingen kunnen zo een meer maatwerk gerichte toelatingsprocedure hanteren (portfolio's en assessments als basis voor een maatwerk-aanbod) waarbij examencommissies zich meer richten op de rol van toezichthouder en beroepsinstantie. Bij dat laatste kun je denken aan situaties waarin sprake is van onenigheid over de toelaatbaarheid en/of het individuele opleidingspakket van individuele kandidaten. Examencommissies kunnen zich zo veel beter richten op hun algemene rol t.a.v. het toezicht op de kwaliteit, toegankelijkheid en gelijkwaardigheid van het opleidingsbeleid - zoals dat periodiek ook gebeurt door de visitatiecommissies van de NVAO.

Daarnaast willen we graag aansluiten bij de verbeterpunten waarmee LOEx zelf al sinds twee jaar een begin heeft gemaakt:

- Instellingoverstijgende samenwerking van examencommissies.
- Versterking van de onafhankelijke positie en beleidsmatige en borgingsrol van examencommissies kan helpen om de 'checks and

balances' binnen de instellingen te versterken en daarmee het zelfreinigend vermogen te vergroten.

- Vergroten van het zelfreinigend vermogen van de instellingen.
- Laten meekijken in eigen keuken: vreemde ogen dwingen.
- Meer aandacht voor continue professionalisering.
- Formuleren van professionele standaarden over de grenzen van instellingen heen.



It's a jungle out there!

Met ons project 'Van bekwaam naar bevoegd' hebben we uiteindelijk heel wat mensen kunnen helpen bij het vinden van een passende maatwerk route... maar zonder ons was dat de meeste van hen niet gelukt. En dat is niet omdat wij nou zo bijzonder briljant zijn (al zijn Pieter Hettema en Jan Volbers wel zeker briljant te noemen gezien de manier waarop ze een paar specifieke gevallen hebben 'uitgespeeld'). Het is omdat het op dit moment eigenlijk niet te doen is voor een individuele leraar om erachter te komen wat de mogelijkheden zijn, waar die precies toe leiden en of je ervoor in aanmerking komt. Tuurlijk, je zou toevalligerwijs op een bevlogen en volledig geïnformeerde opleider kunnen stuiten die je direct in de juiste richting wijst, maar onze ervaring leert dat dat niet heel vaak voorkomt en dus ontvingen we nogal wat berichten over de jungle waar mensen in verdwaald waren geraakt... Een paar fragmenten uit deze berichten:

"Ik vind het lastig... met mijn Pabo-achtergrond kan ik via de regeling groepsleerkracht een certificaat halen waarmee ik les mag geven in de onderbouw van het vmbo. Op de site van de rijksoverheid staat: 'U mag met een Pabo-diploma lesgeven in de onderbouw (eerste twee leerjaren) van het vmbo basis/kader als u een aanvullend certificaat heeft. Zonder het aanvullende certificaat 'Groepsleerkracht onderbouw vmbo basis/kader' mag u niet lesgeven in deze leerwegen.' en 'Pabo-gediplomeerden die (eerder) het certificaat 'Groepsleerkracht onderbouw vmbo basis/kader' hebben behaald staan bevoegd voor de klas in de onderbouw van het vmbo basis/kader. [De regelgeving is hiervoor per februari 2019 aangepast.](#) De bevoegdheid is persoonsgebonden en niet gerelateerd aan de school waar een Pabo-gediplomeerde werkzaam is." ([klik](#) voor de grap even op de link ...). "Maar is dit nou een echte bevoegdheid, of niet? En is dit een tijdelijk regeling of moet ik dan over een paar jaar alsnog een tweedegraads halen? Hij is net nog aangepast... En eigenlijk denk ik dat ik ook ingezet ga worden in de bovenbouw, dus dan zou ik toch voor een

tweedegraads moeten gaan, maar daarmee ben ik dan weer minder breed inzetbaar..."

"Ik ben aan de slag gegaan en begrijp op basis van uw mail dat zij-instroom leidt tot een echte tweedegraads bevoegdheid, maar geen bachelordiploma. Dat laatste heb ik wel nodig want ik denk erover om later ook voor mijn eerstegraads te gaan. Toch? En begrijp ik het goed dat ik bij de deeltijd alleen een paar vrijstellingen kan krijgen en dus geen maatwerk zoals bij de zij-instroom? Dat is toch gek? Sorry voor alle vragen, maar ik kan er gewoon niet wijs uit worden."

"De (toelatings-)eis is een afgerond hbo-diploma. De opleiding stelt als eis een hbo-bachelor. Ik heb een hbo *Associate Degree*. Ik heb al te horen gekregen dat een bachelor niet vereist is, een diploma wel. Een *Associate Degree* is een diploma." -een heel stuk over uitzoekwerk via verschillende sites en loketten- "Kortom: het is een officieel diploma. Voldoet aan alle eisen. Maar een accreditatie kan ik niet krijgen op dit diploma want dat bestond nog niet. Wel kan ik een omzetting krijgen. Maar de opleiding doet net of dat niet geldt. Want die zeggen tja dan is het vergelijkbaar, maar vergelijkbaar is niet "echt". Dus claimt de opleiding: het is geen geaccrediteerd diploma dus geldt niet."

Er zijn voltijd en deeltijdopleidingen, maar er zijn ook bepaalde regelingen en er lopen hier en daar maatwerk-pilots die mooie kansen bieden. Hoe word je wijs uit alle informatie die te vinden is online bij ministerie, DUO en opleidingen? Hoe weet je of wat je leest nog klopt en voor hoe lang? Helaas leert onze ervaring dat ook bij het bezoeken van voorlichtingsbijeenkomsten niet altijd een helder en volledig beeld wordt gegeven, of zelfs achterhaalde informatie.

Wij zijn als DNA vaak pas betrokken op het moment dat mensen al langere tijd aan het zoeken zijn of zelfs al gestart zijn, maar niet op de juiste route zitten. In de meest pijnlijke gevallen betekende dit dat we ze konden wijzen op maatwerkopties zoals de zij-instroom, maar kwamen ze daar voor de

duur van twee jaar niet voor in aanmerking, omdat ze al ingeschreven stonden op een andere opleidingsroute...

Het goede nieuws is dat er op verschillende niveaus hard gewerkt wordt aan een logischer systeem en betere informatievoorziening. Dat helpt de op dit moment alleen niet. Daarom roepen wij besturen en schoolleiders op om te zorgen dat er minimaal één iemand in de organisatie goed geïnformeerd is over de huidige jungle, zodat zij leraren kunnen helpen bij het vinden van de juiste routes. Dat is in het belang van die leraren, hun collega's, de school en de leerlingen!

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 3, 4, 11, 19, 20, 21, 23, 25, 27, 28, 30, 31, 36, 38, 43, 44, 52, 14 en 45 (zie laatste 2 hieronder).



ANNA BLOMMENSTEIN

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Anna wilde altijd naar de kunstacademie of de theaterschool, maar dat mocht niet van haar familie in verband met baankansen. Toen ze 16 was en op vakantieparken in het animatieteam werkte, ontdekte ze dat ze het ook heel leuk vond om met kinderen te werken. Anna is toen naar de pabo gegaan en is les gaan geven in het basisonderwijs. Daarna heeft ze nascholingen Drama in het PO gevolgd en is ze als dramadocent op het vmbo terecht gekomen.

“Ik heb voor het VO de opleiding Omgangskunde gevolgd, in de veronderstelling dat ik daarmee bevoegd kan blijven lesgeven. Omgangskunde sloot het beste aan bij mijn expertise (omgang met gedragsmatig moeilijke leerlingen) en de beste kans om het lesgeven binnen de sectie Drama in stand te houden. Deze bevoegdheid bleek een wassen neus. Ik weiger nu de verkorte nascholing te doen, omdat er in wet & regelgeving te veel verandert en ik mijn kostbare tijd niet wil opofferen aan een opleiding die alleen bijdraagt als ‘bewijsstuk’ en niet bijdraagt aan mijn ontwikkeling.”

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Anna ziet ze; de moeilijkste leerlingen, ouders en klassen. Vanuit veiligheid, oprechte verbinding en interesse weet zij voor hen het leren en de schooltijd zin te geven.

“Ik ben een creatieve ‘out of the box’ ervaringsdeskundige op heel veel fronten: als kind uit een zorggezin, als klassenmanager vanuit het PO, als verbinder omdat ik in teams kan laten lachen en relativeren. Ik geef niet op, haak aan en als ik geraakt ben door een casus (hoe moeilijk ook) ga ik in contact en lukt het me alles te ontwapenen en vanuit erkenning de juiste stappen te zetten met alle betrokken partijen.”



ACHTERGROND

Werkt sinds **2002** in het onderwijs. Geeft **8 uur** les in **Drama** aan **vmbo 1 en 2**.

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

“Ik heb vooral tijd nodig, heel veel tijd, zeker als moeder van drie kinderen. En ook wel zin. Als ik mijn dramabevoegdheid zou kunnen halen is zin niet nodig, maar dramaopleidingen zijn er na een aantal toelatingspogingen voor deeltijd alleen voor kunstenaars die docent willen worden... Ik heb het omgekeerde... die juf/docent ben ik al, maar in extra uitgedaagd worden op het theatrale stuk heb ik altijd zin!”

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

Anna is naast haar baan als docent ook zzp'er: ze geeft workshops in creatieve vakken aan basisschoolkinderen om hen de kans te geven zich te kunnen ontwikkelen, omdat er binnen het rooster in het basisonderwijs weinig tijd en aandacht voor is. Daarnaast geeft Anna trainingen aan volwassenen en geeft ze trainingen aan collega's op haar school. Dat Anna genoeg kennis van en ervaring heeft met onderwijs en creativiteit, is wel duidelijk.

Leidinggevende Erik de Jong zegt dat Anna over een onuitputtelijke hoeveelheid energie lijkt te beschikken:

“Deze energie werkt aanstekelijk en verbindt. Anna is extreem breed opgeleid en heeft enorm veel kennis van zaken. Zij is echter niet bevoegd voor het VO.... Dit is onbegrijpelijk!”

“Anna laat leerlingen groeien ongeacht hun thuissituatie, hun persoonlijkheid, hun stoornissen en hun ondersteuningsbehoefte. Anna verbindt daar waar anderen loslaten. Kinderen en hun ouders voelen zich gezien, serieus genomen, krijgen elke dag een nieuwe kans en mogen er zijn in al hun puurheid, die vaak rauw en grensoverschrijdend kan zijn bij sommige zware casussen op het vmbo.”

- Erik, leidinggevende

“Anna straalt plezier uit, ze heeft lol in haar lessen. Dat is zo onmiskenbaar duidelijk dat het aanstekelijk werkt, de leerlingen nemen deze positiviteit over.”

- Steven, collega

“Mevrouw Blommenstein is twee jaar mijn mentor geweest en heeft me heel goed geholpen met van alles binnen en buiten school.”

- Maryem, leerling

CHARLOTTE ALMEKINDERS

ACHTERGROND

Charlotte vertelt over haar motivatie om te werken in het onderwijs:



“Het is altijd een uitdaging en geen een dag is hetzelfde. Daarbij had ik ooit een docent die school heel leuk kon maken, dat wil ik ook voor mijn leerlingen”.

Met deze motivatie behaalde Charlotte jaren terug een bevoegdheid in Dienstverlening & Producten en Dierhouderij. Hiermee is Charlotte bevoegd onderwijs te verzorgen in het onderwijsprofiel Groen & Biologie.

ON(DER)BEVOEGD VOOR DE KLAS

Inmiddels geeft Charlotte elf jaar met veel plezier (bevoegd) les op het Assink Lyceum aan het vmbo in Dienstverlening & Producten en Biologie. In deze profielen maken de leerlingen kennis met meerdere sectoren en werkvelden. Door vernieuwingen in het VMBO in 2017, is de school overgegaan naar andere onderwijsprofielen. Charlotte licht toe:



“Nu is door de vernieuwing van het vmbo onze school gaan werken met Dienstverlening & Producten met keuzedelen Groen. Nu blijkt dat mijn diploma niet meer geldig is voor het vak biologie, omdat we geen groene school meer zijn”.

Voor Charlotte is het op dit moment onzeker of zij nog formeel bevoegd is om biologielees te verzorgen in de vernieuwde onderwijsprofielen.



ACHTERGROND

Werkt sinds **2007** in het onderwijs. Geeft **10 uur** les in **Biologie** en **11 uur** les in **Dienstverlening & Producten** aan **vmbo 1 t/m 4** van het **Assink Lyceum**.

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Charlotte is een welbewuste en kwalitatief goede docent met oog voor de toekomst van haar leerlingen. Ze wil haar leerlingen laten inzien dat zij verder moeten kijken dan hun eigen belevingswereld. Volgens Charlotte haar collega's weet Charlotte dan ook met haar enthousiasme en creativiteit leerlingen te bereiken en te enthousiasmeren.

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Er kunnen twee dingen gebeuren zodat Charlotte bevoegd docent blijft. Charlotte haar werkgever kan Charlotte op min of meer dezelfde gronden inzetten als biologiedocent maar in andere onderwijsprofielen. In dit geval draait het heel erg om de interpretatie van Charlotte haar werkgever over haar inzetbaarheid binnen de vernieuwde onderwijsprofielen. De andere optie is dat Charlotte door het volgen van een tweedegraads of eerstegraads biologie opleiding haar bevoegdheid haalt, wat wel een forse studie investering vergt.

Het zit Charlotte dwars dat zij niet de zekerheid heeft dat zij nu en in de toekomst bevoegd lesgeeft. Om die reden kiest Charlotte om te beginnen met de lerarenopleidingen biologie tweedegraads. Via deze weg heeft Charlotte de zekerheid dat ze bevoegd biologielees geeft en kan blijven geven.



3. Lessentrekker: concrete actiepunten voor de 10 cruciale stakeholders.

Tijdens onze *Expertmeetings* hebben we geconstateerd dat alle partijen in algemene zin voorstander zijn van maatwerk en van een actievere samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen. In feite is er niet een partij die de ontwikkeling van maatwerk actief blokkeert, ook niet 'examencommissies', 'de NVAO', 'de Onderwijsinspectie', 'vakkenorganisaties' of OCW zelf. Ondanks het feit dat er de afgelopen jaren veel adviesrapporten verschenen en conferenties zijn gewijd aan het thema flexibilisering van lerarenopleidingen en de ontwikkeling van opleidingsscholen, blijkt echter met dit project dat flexibilisering, écht maatwerk en de herverdeling van taken en rollen tussen de verschillende stakeholders maar moeizaam van de grond komt. Illustratief is het feit dat zes jaar na de rapportage van Twynstra Gudde uit 2013⁷ over het realiseren van een landelijk assessmentcentrum voor lerarenopleidingen, er nog slechts kleine stappen in die richting zijn gezet.

In Hoofdstuk 2 concluderen we dat alle stakeholders in actie moeten komen om samen echt maatwerk te realiseren; niet alleen bij de *zij-instroom* en bij bijzondere trajecten maar ook bij de reguliere opleidingen, te beginnen met de deeltijdopleidingen. Het inzicht dat echt maatwerk staat of valt met gezamenlijke actie van meerdere partijen, is tegelijk een verklaring voor het feit dat echt maatwerk tot op heden nog niet grootschalig wordt aangeboden. Waar ieder een deel te doen heeft,

bestaat er grote kans dat iedereen op elkaar wacht - of dat er los van elkaar stappen gezet worden - en niemand de regie pakt. Dus dringt zich de vraag op: wie doorbreekt de patstelling, wie neemt de regie en waarvoor? Dit is de centrale vraag geweest bij de Slotbijeenkomst op 26 november.

In de afgelopen twee jaar hebben wij in de praktijk en tijdens de *Expertmeetings* een hele berg aan concrete oplossingsrichtingen gevonden. Samen met de betrokken projectleiders van de VO-raad hebben we besloten om op basis daarvan voor iedere stakeholder concrete actiepunten te formuleren die urgent zijn en direct kunnen worden opgepakt. Om die actiepunten in beeld te krijgen hanteren we 'de lessentrekker', waarmee we voortbouwen op voorbeelden uit onze eigen ervaring aangevuld met resultaten en inzichten uit andere onderzoeks- en adviesrapporten⁸, en met opbrengsten uit de tien *Expertmeetings*. In hoofdlijnen:

1. Het hele veld overziend hebben we eerst de tien stakeholders geïdentificeerd die een cruciale rol spelen in het opleiden en certificeren van leraren in het vo.
2. Per stakeholder benoemen we eerst een of enkele bevindingen en voorbeelden waarover we ons tijdens dit project hebben verwonderd.
3. Daarop stellen we de vraag "Zou het zo kunnen zijn dat ...?". We beantwoorden deze vraag door terug te grijpen op de *Expertmeetings* en diverse andere bronnen.
4. Vervolgens zetten we de stap naar de vraag "Hoe kan deze stakeholder ervoor zorgen dat ..." en komen we met concrete aanbevelingen en actiepunten.

Met ieder van de stakeholders hebben we voorafgaand aan en tijdens de *Slotbijeenkomst* onze analyse en aanbevelingen besproken. Indachtig het thema van de slotbijeenkomst *Maatwerk – wie neemt de regie?* hebben we geconcludeerd dat ieder van de aanwezige stakeholders de noodzaak voelt en bereid is om de nek uit te steken en zich sterk te maken om 'hun' actiepunten voor elkaar te boksen. Om te voorkomen dat deze afspraken in de lucht blijven hangen organiseren we medio 2020 een Terugblikbijeenkomst waar alle partijen het podium krijgen om te rapporteren wat daarvan terecht is gekomen.

3.1 Advies aan leraren

Observaties

Wij vinden het logisch om te beginnen met de leraren. Dat past bij onze benaderingswijze die we met *Van bekwaam naar bevoegd* gekozen hebben. Onze kandidaten staan steeds centraal in de aanpak. Het gaat er immers om dat recht gedaan wordt aan de kwaliteiten van ervaren leraren en van zij-instromers die leraar willen worden. Zij willen gezien worden, met alle kwaliteiten en leerbehoeften die ze hebben. Veel van onze (potentiële) kandidaten raken het spoor bijster in het woud van opleidingsvarianten, regels en vage communicatie van opleidingen en overheid, waardoor zij zonder hulp van adviseurs zoals wij er niet in slagen een passend maatwerktraject te vinden/af te dwingen.

Een deel van deze groep is ronduit boos en gefrustreerd over deze zoektocht. Zij hebben, vaak terecht, het gevoel dat zij bekwaam zijn en hun uitgangspunt is dan ook: "De opleiding moet mij zo snel mogelijk aan een bevoegdheid helpen en ik zou daar niets of bijna niets voor hoeven doen, want ik ben al bekwaam." Hiernaast 2 voorbeelden uit de mailwisseling met leraren die wij tot deze groep rekenen.

Hoe begrijpelijk de teleurstelling en frustratie van deze mensen ook is, gezien de lovende feedback van collega's, leidinggevenden, leerlingen en ouders, helpt deze houding hen niet bij het daadwerkelijk verzilveren van de bekwaamheid in de vorm van een bevoegdheid.

Een tweede groep stelt zich juist te volgzzaam op en legt zich door de wirwar van regels en vage communicatie in combinatie met tijdsdruk ("Anders wordt mijn contract niet verlengd." of "Ik wil ervan af zijn, dus doe het maar gewoon.") te gemakkelijk neer bij het traject dat hen wordt aangeboden. Dat wil zeggen bij een traject dat niet voldoende op maat is

en/of niet leidt tot de bevoegdheid die hen in staat stelt om alle verschillende rollen die zij in de school (willen gaan) spelen legaal uit te voeren. In bijna alle gevallen leidt dat ertoe dat die kandidaten tijdens de opleiding gefrustreerd raken, motivatie verliezen en uitvallen.

2 voorbeelden

"Tja, ik ben van mening dat in deze tijd van een absoluut tekort aan leraren in het po en vo scholen, besturen, opleidingen zich weinig kunnen permitteren, ofwel niet te veel eisen kunnen stellen. Hoe vervelend dat ook is, maar een leraar heeft vandaag de dag een 'luxe positie'. Hij of zij kan kiezen uit een enorm aanbod. Daarom zal elke werkgever in het onderwijs zijn best moeten doen werknemers te behouden, zeker goede ;-)"

> Deze leraar heeft zijn opleiding tweedegraads Nederlands uitgesteld totdat hij echt maatwerk aangeboden krijgt. Zijn directe college heeft dat inmiddels voor elkaar, door bij verschillende opleidingen door te vragen en hard te werken aan haar portfolio.

"Dank je wel, Alette! Ik heb er (het DNA advies, red.) zeker iets aan gehad. Voor mij was het een laatste kans, maar ik merk heel duidelijk dat mijn motivatie helaas niet is vergroot."

> Deze leraar heeft het onderwijs verlaten nadat zij te horen had gekregen dat zij flink aan de slag moest met haar portfolio om een maatwerktraject voor de tweedegraads opleiding wiskunde te kunnen krijgen. Zij heeft het onderwijs helaas verlaten.

Bijna alle kandidaten die zich vooraf aan hun opleidingen extra hebben ingespannen bij het vergaren van bewijslast voor hun portfolio, zich kritisch opstelden naar het aanbod van de opleiding(en) en soms zelfs bij meerdere opleidingen verregaand in gesprek zijn gegaan hebben uiteindelijk een maatwerktraject gekregen dat aansluit bij hun eigen ontwikkelbehoefte en werken (tot nu toe) met een goed gevoel aan hun opleiding. De kandidaten uit deze groep die toch hebben moeten uitstellen of niet zijn gestart, hadden te maken met een onhoudbare werkdruk en/of persoonlijke omstandigheden.

En dan is er nog een groep mensen die kritisch zijn gaan kijken naar hun (toekomstige) rollen in de school en de ontwikkelingen m.b.t. tot opleidingen en bevoegdheden, die daarover in gesprek is gegaan met leidinggevenden. Deze groep heeft er in goed overleg op school voor gekozen om nog even af te zien van het behalen van een (aanvullende) bevoegdheid, omdat er op dit moment geen passend aanbod is. Daarmee staan zij, met goedkeuring van hun leidinggevenden, nog langer dan mag en langer dan gewenst on(der)bevoegd voor de klas. Dit geldt voornamelijk voor leraren in het vmbo.

Naast deze observaties met betrekking tot het gedrag van leraren en de effecten daarvan is het ons gedurende dit proces ook duidelijk geworden dat de belangenbehartiging van leraren echt een missing link is in alle discussies en publicaties. Er wordt over deze groep gepraat door heel veel verschillende partijen en met de beste bedoelingen, maar niet een van hen vertegenwoordigt de leraren zelf.

2 voorbeelden

“Ik sta ingeschreven bij de deeltijdopleiding Geschiedenis, maar dat blijkt niet te doen naast mijn werk. Nu begreep ik van een collega die meedoet aan DNA dat ik ook deel kan nemen aan het zij-instroom traject. Gezien mijn achtergrond en ruime ervaring klinkt dat als een goede optie. Kunt u mij hier meer over vertellen?”

> Deze kandidaat is gestopt met de deeltijdopleiding. Hij moet nu, door zijn inschrijving in de deeltijd, twee jaar wachten tot hij als ‘zij-instromer’ kan starten. Gezien zijn opleiding en ruime ervaring krijgt hij dan wel een kort traject. De schoolleider staat achter hem, omdat wij het probleem en de mogelijkheden hebben toegelicht.

“Bij Engels is er niets verkort. Alleen enige tentamens versneld. De opleiding gaat 3,5 jaar duren met een stage een paar weken. Nederlands is haalbaar in twee jaar afhankelijk van het aangeleverde portfolio. Bij Techniek vertelden ze me dat ik, gezien mijn vooropleiding, dit makkelijk in anderhalf jaar moet kunnen halen. Engels lijkt me nu dus niet aantrekkelijk en daarom richt ik mijn pijlen op Nederlands en techniek.”

> Dit was de conclusie van deze leraar vmbo na een open dag. Kiezen op basis van dit soort verschillen tussen opleidingen in plaats van de eigen leervraag en passie is niet duurzaam. Gezien zijn brede interesse, het feit dat er geen directe druk van dreigend ontslag is en hij vooralsnog lesgeeft bij de praktijkafdeling, hebben wij aangeraden af te wachten welk breed aanbod er de komende jaren wordt ontwikkeld en nu niet te gaan studeren. Daarmee zal hij namelijk maar enkele van de gewenste rollen binnen de school kunnen vervullen in de toekomst.

Zou het zo kunnen zijn dat ... jij als individuele leraar verantwoordelijk bent voor je ontwikkeling en dat jij de verantwoordelijkheid moet nemen en pakken om te bepalen wat je nodig hebt en hoe je jezelf wilt en moet ontwikkelen om je rol binnen de school nu en in de toekomst goed te kunnen vervullen?

Het onderwijs is niet de enige sector die zich steeds opnieuw en steeds sneller moet ontwikkelen om bij te blijven in de snel veranderende wereld om ons heen. Geen enkele professional kan zich nog veroorloven om een ander (opleider en/of leidinggevende) verantwoordelijk te laten zijn voor zijn of haar ontwikkeling en bekwaamheid. Opleiders en leidinggevenden moeten faciliteren met modules, coaching, tools en tijd, maar iedere professional (niet alleen leraren!) zou anno 2019 de verantwoordelijkheid moeten opeisen voor de eigen ontwikkeling en zich continu moeten inspannen om daar richting en vorm aan te geven. Dat betekent niet continu vakken volgen of boeken lezen. Het betekent dat je je continu bewust moet zijn van waar we staan (wat we kennen en kunnen), waar we naartoe willen/moeten (wat we in de toekomst moeten/willen kennen en kunnen) en hoe we dat gaan doen. De uitdaging van een nieuwe baan, formele en informele intervisie sessies met collega's en het lezen van vakbladen zijn daar net zo goed onderdeel van.

Zou het zo kunnen zijn dat ... jij als individuele docent/student altijd hulp nodig hebt voor het vinden van een passend maatwerktraject, zolang er geen nieuw, eenduidig bevoegdheidsstelsel en opleidingsaanbod is?

In ons eigen onderzoek door studenten en bij nagenoeg alle *Expertmeetings* is steeds opnieuw naar voren gekomen, dat het voor veel leraren niet eenvoudig is om op eigen houtje een goed maatwerktraject te vinden. Ze hebben simpelweg het overzicht niet. Dat geldt voor de keuze

uit deeltijd en zij-instroom, maar ook voor pilots die her en der draaien met betrekking tot flexibilisering en aanvullende regelingen als het traject groepsleerkracht. Op scholen en besturen waar meer kennis is bij schoolopleiders en/of P&O medewerkers worden leraren met succes beter ondersteund bij het zoeken naar de juiste route.

Zou het zo kunnen zijn dat ... hoe bekwaam je ook bent, jouw houding en inzet als docent/student het verschil maakt bij het afdwingen van - en succesvol doorlopen van een maatwerktraject?

Deze bevinding hebben we in *Expertmeetings* getoetst bij verschillende opleiders en die beaamen dat het voor hen een heel stuk makkelijker is om goed maatwerk te bieden, wanneer leraren zich daarvoor inzetten. Niet zelden komt het voor dat de opleiding veel moeite probeert te doen om leraren te helpen met hun portfolio, maar zij weinig respons krijgen vanuit de kandidaten en het contact zeer stroef verloopt.

Zou het zo kunnen zijn dat ... de behoefte van leraren onvoldoende wordt meegenomen in de discussies over flexibilisering van het opleidingsaanbod en het bevoegdheidsstelsel omdat zij geen centrale vertegenwoordiging hebben?

De discussie over bevoegdheden en opleidingen is zeker niet de enige discussie waarin een stevige vertegenwoordiging van leraren mist. Eind 2019 ontstond nog grootse verwarring toen de AOb namens leraren akkoord ging met het aanbod van Minister Slob, maar dit besluit direct moest herzien nadat verschillende groepen leraren aangaven het hier absoluut niet mee eens te zijn. Ook de VO-raad geeft aan dat zij vertegenwoordiging missen.

Hoe kunnen leraren ervoor zorgen dat zij een goed maatwerktraject aangeboden krijgen en dat succesvol doorlopen?

- Kijkend naar de huidige ontwikkelingen is maatwerk geen handige optie, maar een vereiste. Het is aan jou om te zorgen dat je weet wat je te doen staat en wat je nodig hebt. Opleiders en leidinggevendenden zijn er om je daarin te ondersteunen. We moeten het op dit moment doen met het huidige bevoegdheidstelsel en de mogelijkheden daarbinnen. Daarin valt nog een hoop werk te verzetten voordat maatwerk en flexibiliteit de norm is, maar met de juiste voorkennis, de juiste mensen, doorzettingsvermogen creativiteit en de juiste attitude is er al heel veel mogelijk! Dat voelt soms oneerlijk of als onnodig veel inspanning, maar die inspanning hoort voor een heel groot deel bij jouw verantwoordelijkheid om je eigen kennis en kunde inzichtelijk te maken voor anderen. Dat is waar maatwerk start en dat is waar de opleidingen en jouw school je goed bij kunnen helpen. Één ding is zeker, zonder inspanning van jou als lerende is maatwerk niet mogelijk. Dat voelt soms *@#%\$%^&, omdat je collega's, leerlingen en hun ouders en leidinggevendenden jouw kennis en kunde volledig erkennen en het halen van die bevoegdheid dus voelt als het terugkrijgen van je paarse krokodil in het zwembad ("maar hij staat daar!"). Toch is de inspanning vereist om dit onomstotelijk vast te stellen. Gebruik al je fans daarbij! Dan gaat het een stuk sneller en kan het zelfs een heel mooi en prettig proces zijn. Zie voor inspiratie beroepsbeeldvoordeleraar.nl.
- Schakel hulp in van experts (bij voorkeur binnen je eigen organisatie, zie 3.2) en wees kritisch bij het vinden van een juist maatwerktraject t.b.v. je bevoegdheid en je ontwikkelbehoeften. Leraren beseffen onvoldoende dat maatwerk start bij een grote inspanning van henzelf en hun omgeving om inzichtelijk te maken wat ze kunnen en kennen. Onbevoegde, bekwame leraren die niet bereid zijn/in staat zijn om deze inspanning te leveren redden het niet. Scholen en opleidingen moeten hierin samenwerken en dit mogelijk maken.
- Zorg dat je op school en bij de opleiding mensen om je heen verzamelt die voor jou gevoel het beste met je voor hebben. Dat kan betekenen dat je verschillende opleidingen en verschillende studieadviseurs af gaat voor je een keus maakt, maar dat loont. Wees helder over wat mogelijk is. Hoeveel tijd heb je, wat kan je erbij hebben, kijkend naar je werk en privé situatie. Anderen kunnen en mogen dit niet voor jou inschatten. Het is jouw verantwoordelijkheid om hier inzicht in te geven en je grenzen aan te geven. Kijk met je leidinggevende welke ruimte er is op school. De CAO is daarom van belang, maar de situatie op school ook. Vasthouden aan je rechten, terwijl je collega's omvallen van de werkstress lukt zelden. Je moet het samen doen en wij zijn geen leraar tegengekomen die leerlingen en collega's laat zitten. Dat is mooi, maar ook lastig. Want ontwikkeling is van belang, maar het is erg moeilijk om er prioriteit aan te geven als de druk te groot wordt.
- Zoek collega's op die ook bezig zijn met professionalisering en vorm samen een leerteam of (zoals sommige scholen dat noemen) een *Leraar Ontwikkel-Groep*. De ervaringen daarmee op verschillende (opleidings)scholen zijn vaak heel positief. Je vindt er steun, kunt met elkaar sparren (en uithuilen als dat nodig is) en doet nieuwe ideeën en nieuwe energie op.
- Wees actief in het bewijzen van je bekwaamheid; al ben je nog zo bekwaam en hoef je geen enkel vak meer te volgen om je bevoegdheid te halen (N.B. dat komt voor en dat mag ook volgens de *zij-instroomregeling*), dan nog heb je een belangrijke rol in het aantonen van je bekwaamheid. Daar zijn allerlei instrumenten voor, maar die vereisen ook jouw inzet als docent. Assessoren kunnen nu eenmaal geen scan maken van je hoofd om aanwezige kennis en competenties te meten. Als jij je inspant om je kennis en kunde inzichtelijk te maken en helder bent over wat je kan in termen van tijd, dan mag je ook wat eisen van je school en opleiding. Onderzoek in hoeverre maatwerk mogelijk is. Vraag door en laat je niet afschepen. Als jij je inspant heb je recht op maatwerk. Daar is ruimte voor in de wet en regelgeving en

in de CAO. Bij weerstand loont het om te onderzoeken waar die vandaan komt. Soms is het praktisch niet haalbaar, is de visieontwikkeling op maatwerk nog niet zo ver of is er onvoldoende kennis van wat er kan en mag. Sommige dingen heb je te accepteren, andere zaken verdienen het om de discussie over aan te gaan. Belangrijk uitgangspunt is dat jij voelt dat de mensen op school en de opleiding je zien en willen helpen.

- Herorganiseren is nodig om ruimte te creëren voor je individuele ontwikkeling, maar zo iets doe je samen. Wat nodig is, is een duidelijke stem van en door leraren. Opbouwend, doch kritisch en vooral concreet. Het helpt enorm als leraren zich verenigen, hun opleidings- en ondersteuningsbehoefte formuleren, kennis en ervaring uitwisselen over de manier waarop ze zich goed kunnen ontwikkelen en een stem vormen naar de politiek. Wat in de CAO staat is van belang, maar helpt leraren lang niet altijd in de dagelijkse praktijk. Wat hebben leraren nodig om de verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling te kunnen dragen. Geld en tijd, uiteraard. Maar dat zijn vage begrippen die, wanneer ze 'hoog over' worden geregeld weinig uithalen voor jou persoonlijk. Schoolleiders, lerarenopleiders en beleidsmakers hebben behoefte aan concrete vragen. Concrete hulpvragen waarin vaak al kan worden voorzien, zonder extra geld of wetswijzigingen.
- Leraren hebben behoefte aan meer eenduidigheid m.b.t. de assessments, zodat op eenzelfde manier rekening wordt gehouden met EVC's en ze niet meer hoeven te *shoppen* tot ze een assessmentcentrum vinden dat hun competenties wèl erkent.
- Leraren hebben behoefte aan coaching - in ieder geval in de eerste jaren na hun opleiding, en misschien wel hun hele carrière.



3.2 Advies aan vo-scholen

Observaties

Echt rijden leer je na je rijexamen op de weg en echt lesgeven leer je na het behalen van je bevoegdheid voor de klas. Daar zijn we het allemaal over eens. In een wereld waarin *leven lang leren* de norm aan het worden is, beseft nagenoeg iedereen dat de school een belangrijke rol speelt in de professionele ontwikkeling van nieuwe en ervaren leraren. We zien dat de informatieverstrekking en ondersteuning vanuit de school voorwaardelijk is voor:

1. Het selecteren van de juiste route;
2. Het verkrijgen van een echt maatwerktraject; en
3. Het succesvol doorlopen van de het traject.

Hoe scholen en besturen invulling geven aan de verantwoordelijkheid om de continue ontwikkeling van leraren te ondersteunen (N.B. de leraar is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling, [zie 3.1](#)) verschilt enorm: op de ene school hebben nieuwe leraren een hele dag per week beschikbaar voor ontwikkeling en intervisie, op de andere school is er geen tijd voor ingeroosterd. Op de ene school heeft iedere nieuwe leraar een coach ten behoeve van de professionele ontwikkeling en/of wordt intensief samengewerkt in leerteams, op de andere school is het ieder voor zich. Op de ene school is een P&O'er of HR-medewerker beschikbaar om mee te kijken naar opleidingsmogelijkheden en andere ontwikkelstappen en op de andere school zoeken mensen in hun eentje uit wat er kan en mag. De verschillen zijn groot en de effecten van die verschillen zijn binnen ons project duidelijk naar voren gekomen.

1. De rol van de school/het bestuur bij het selecteren van de juiste route; Er zijn zoveel verschillende mogelijkheden om (aanvullende) bevoegdheden te halen, dat veel schoolleiders, P&O'ers en HR-medewerkers hier lang niet altijd goed van op de hoogte zijn ([zie paragraaf 3.1](#)). Zo zijn er grote verschillen tussen deeltijd en zij-instroom trajecten, zowel qua financiering als mogelijkheden voor maatwerk. Daarnaast is ook voor veel vmbo-leraren een traject 'groepsleerkracht' vaak het onderzoeken waard en draaien er hier en daar andere pilots (*Beta4All*, *SaxionNext*, *pilot Leeruitkomsten* e.a.) die flexibele mogelijkheden bieden. Het is voor individuele leraren nog veel lastiger om zich een compleet beeld te vormen en een goede afweging te maken tussen de beschikbare mogelijkheden en routes ([zie 3.1](#)). De juiste keuze maken is echter in het belang van de leraren én de school. Zo ligt er minder druk op het team, wanneer de kandidaat maar een half jaar hoeft te studeren, maar levert een langer traject vaak een breder inzetbare bevoegdheid op.

Voorbeeld

Een van onze kandidaten komt van de pabo en geeft les in de vmbo-onderbouw. Dat is 'legaal' wanneer ze een aanvullend certificaat haalt met het halfjarige traject 'groepsleerkracht'. Op korte termijn dus een prima oplossing. Gezien de oplopende tekorten in de regio, lijkt het echter slimmer om haar via de *zij-instroomregeling* te laten kiezen voor haar tweedegraads bevoegdheid Nederlands. Daarmee is ze breder inzetbaar binnen haar school en haar bestuur. Dit duurt waarschijnlijk 2 jaar en legt daarmee wel meer druk op het team. Met zij-instroom wordt een

bevoegdheid gehaald maar geen bachelor-diploma Leraar Nederlands. Dat is op het eerste gezicht geen probleem, maar wanneer deze lerares later ook haar eerstegraads bevoegdheid zou willen halen is het dat wel. Ze is dan breder inzetbaar, dus de afweging is van belang. Kiezen voor een bachelor/tweedegraads bevoegdheid via een deeltijdopleiding levert echter een nog langer traject op omdat daarin o.a. onderzoeksvaardigheden zitten. Het is dus zeker geen uitgemaakte zaak welke route zij moet kiezen en gezien de verschillende belangen maak je een dergelijke afweging het liefste samen.

Met het oog op de ontwikkelingen binnen opleidingen en het bevoegdheidsstelsel lijkt het te lonen om samen kritisch te kijken naar de (toekomstige) rollen in de school en de daarmee samenhangende ontwikkelbehoeften. Zo hebben wij kandidaten die op een Agora school meer en meer ingezet gaan worden als coach. Zij zijn nu on(der)bevoegd, maar de vraag is of een tweedegraads bevoegdheid in een specifiek vak de lading dekt m.b.t. hun toekomstige rol. Omdat er op dit moment geen passend aanbod is hebben zij samen met hun leidinggevenden besloten om nog niet te gaan studeren. Daarmee staan zij langer dan mag en langer dan gewenst on(der)bevoegd voor de klas, maar doen ze wel recht aan hun eigen ontwikkelbehoefte en die van de school.

2. De rol van de school/het bestuur bij het verkrijgen van een echt maatwerktraject; Bij de *zij-instroomregeling* wordt vooraf vastgesteld welke kennis en competenties de student reeds in huis heeft om zo een passend maatwerktraject te bieden van maximaal twee jaar. Dit kan zelfs een aanzienlijk korter traject van enkele maanden opleveren. Dat is in het

belang van de kandidaat én de school. Het vaststellen van kennis en competenties gaat o.a. middels een portfolio. Kandidaten die hierbij intensief worden begeleid en daar de nodige 'studietijd' voor krijgen hebben een veel grotere kans op een echt passend maatwerktraject. Maar ook in het geval van deeltijd of andere trajecten loont het om mee te kijken met je mensen en te zorgen dat het portfolio zo helder en compleet is dat maatwerk gerealiseerd kan worden.

Een van onze kandidaten met een bevoegdheid tweedegraads biologie wilde na zeventien jaar graag doorstuderen voor haar bevoegdheid tweedegraads wiskunde. Haar motivatie: interesse en de ontwikkelingen binnen haar school en bestuur m.b.t. het lerarentekort. Omdat niemand haar verteld had over zij-instroom is zij al een heel eind op weg met de deeltijdopleiding. Ze had een paar vrijstellingen gekregen maar van echt maatwerk was geen sprake. Zo moest zij de vakken werkplekleren 2, 3 en 4 nog doen, terwijl ze al zeventien jaar lesgeeft en zich continu heeft ontwikkeld in verschillende rollen, waaronder die van schoolopleider binnen de opleidingsschool. Toen ze navraag ging doen kreeg zij eerst te horen dat het een regel is dat je in de deeltijd niet meer dan 60 ECTS vrijstelling mag. Dat zijn we gaan uitzoeken en dit bleek onzin! Daarna werd verteld dat bij deeltijd i.t.t. zij-instroom geen vrijstelling wordt verleend op basis van EVC's. Daarop zijn wij met de directeur van deze kandidaat in gesprek te gaan. Hij heeft daarop een mail gestuurd naar de opleider, hier volgen de belangrijkste elementen daaruit:

Voorbeeld

"[...] Ik werd afgelopen week op de hoogte gebracht van het door u afgewezen verzoek van Meryem [...]. Zij verzocht u, [...], haar vrijstelling te verlenen in haar studie Wiskunde voor de onderdelen Werkpleklers 2, 3 en 4. In deze mail heeft zij ook aangegeven welke (praktische en theoretische) ervaring zij meeneemt naar deze studie. U heeft dit verzoek afgewezen met een argumentatie die ik niet terecht vind.

Wat is nu de feitelijke situatie? Meryem is al jaren met veel succes (bevoegd) leraar Biologie. Zij klopt aan bij de [opleiding] met een duidelijk doel: een bevoegdheid halen voor het vak Wiskunde. Het is jammer voor Meryem dat zij geen gebruik kan maken voor de zij-instroomregeling (die in de opzet meer maatwerk biedt), vanwege andere studieactiviteiten in de afgelopen twee jaar. Zij laat zich hier gelukkig niet door weerhouden en heeft al enkele vrijstellingen gekregen voor de deeltijd. Dat is zonder meer fijn maar ook weer niet zonder reden. Zij hoeft ook niets "cadeau" te krijgen. Zij ziet het nut van alle onderdelen die zij nog moet doen t.b.v. de inhoudelijke kant van wiskunde en de daarbij horende vakdidactiek.

Maar ze vraagt zich (m.i. volkomen terecht) af waarom zij aan de slag moet met werkpleklers 2, 3 en 4, terwijl zij al 17 jaar lesgeeft en daarbij continu bezig is geweest met werkpleklers. Dit zie ik dagelijks als directeur, dat ziet onze geaccrediteerde Schoolopleider en haar Instituutopleider. Haar collega's profiteren dagelijks van haar kundigheid in dezen.

Voor zover het reflectie betreft op de vakdidactiek voor het vak Wiskunde is dat logisch, maar voor de "mooie dingen die horen bij de andere bekwaamheden die je nog kunt ontwikkelen" (uit uw antwoordmail van 16 november) komt zij simpelweg niet naar de [uw opleiding]. Met een dergelijke opmerking stapt u te makkelijk over de verworven competenties van Meryem heen. Ik vind het een pijnlijke, zelfs licht gênante opmerking.

Werkpleklers borgen wij binnen onze school en ons bestuur. Meryem is daarin actief en heeft geen behoefte om dit ook nog eens te doen binnen de opleiding. En gezien de expertise die Meryem bezit, steun ik dit van harte. Wij kunnen die tijd en energie van Meryem, en de kosten voor deze modules beter besteden. Drie onderdelen puur voor vakdidactiek lijken ons dus overdreven. Daarvoor zien we graag een alternatief. [...]"

(Bekijk het portret van Meryem op vanbekwaamnaarbevoegd.nl.)

Op basis van deze mail heeft de kandidaat vrijstelling gekregen voor alle drie de onderdelen. Met dien ten verstande dat haar collega schoolopleider hiertoe een klassenbezoek zou afleggen en een gesprek met haar zou houden. Dit is gebeurd en de kandidaat volgt op dit moment met veel goede zin en energie haar opleiding.

3. De rol van de school/het bestuur bij het succesvol doorlopen van het traject; Bovenstaand voorbeeld maakt duidelijk dat, naast coaching en ondersteuning vanuit school, het ook uitmaakt hoe de schoolleider en bestuurder omgaan met studerende collega's. Het gaat niet alleen over

vrijroosteren. Op scholen waar studerende collega's worden ondersteund door coaches of in leerteams werken, zien we minder uitval en uitstel. Dit komt vooral omdat het hen helpt om de motivatie vast te houden in tijden van werkdruk of moeilijke situaties thuis, maar ook doordat er, wanneer er problemen zijn, kan worden gespard over mogelijke oplossingen.

Een heel andere voorwaarde is het simpele feit dat studie en werk moeten worden ingepast in de agenda van de kandidaat én het rooster van de school. Dit klinkt logisch, maar zorgt in heel veel gevallen voor vertraging. Zo kan feitelijk het hele jaar door worden gestart met een zij-instroom traject, maar is het voor roostermakers een flinke klus als collega's midden in het jaar starten met een studie. Zeker wanneer van tevoren niet duidelijk is wat er binnen die studie precies van de student wordt verlangd. Bij een maatwerktraject is dat niet altijd goed te voorzien.

Over het algemeen genomen zien wij dus dat scholen en besturen die zich bewust zijn van hun rol bij de professionele ontwikkeling en daar ook structureel processen voor hebben ingericht, beter in staat zijn om leraren van begin tot eind te ondersteunen.

Zou het zo kunnen zijn dat... scholen en besturen anno 2019 een goed doordacht en doorgevoerd proces hebben t.b.v. de informatieverstrekking, loopbaanoriëntatie, begeleiding, facilitering en opleiding van leraren?

Het antwoord op deze vraag tijdens de *Expertmeetings* is in veel gevallen positief, maar niet altijd. Gelukkig zien we goede voorbeelden terug bij verschillende scholen. Zo hebben we goede ervaringen met zowel opleidingsscholen zoals Dunamare, GSF, IRIS, LVO, als ontwikkelingsgerichte vo-scholen zoals Joke Smitcollege, Montessori College Nijmegen en Goudse Waarden. We vinden het ook terug in het

toenemende aantal opleidingsscholen (nu meer dan 40% van alle schoolbesturen). Opleidingsscholen blijken beter in staat om startende leraren te begeleiden en vast te houden⁹. Dergelijke scholen slagen er over het algemeen beter in om ervaren leraren op een passende manier naar een bevoegdheid te laten opleiden. Daar tegenover staan ervaringen met kandidaten die al meer dan 4 jaar als deeltijdstudent ingeschreven staan (op rekening van de school!) zonder dat iemand vanuit school hen begeleidt of vraagt naar de vorderingen – en zonder dat de lerarenopleiding een signaal afgeeft.

Ook al is iedere professional zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (zie P3.1), het hoort bij de verantwoordelijkheid van besturen en schoolleiders om die ontwikkeling als werkgever te stimuleren, faciliteren en erop toe te zien dat de professionalisering aansluit bij de ontwikkelingen van het team, de school en de wereld daaromheen.

Hoe kunnen scholen en besturen ervoor zorgen dat het onderwijs een leer- en werkomgeving biedt die leraren uitdaagt en hun continue ontwikkeling stimuleert en ondersteunt?

- Formuleer een eigen gemeenschappelijke visie op professionalisering, vertaal dit in een helder beleid, en maak een duidelijke rolverdeling om goed te kunnen inspelen op ontwikkel- en opleidingsvragen van leraren. Waar kunnen mensen binnen de organisatie terecht met hun scholingsvragen? Welke procedure en rolverdeling geldt op het moment dat een leraar aangeeft dat hij/zij verder wil studeren? Is dit duidelijk binnen het bestuur, de scholen, de teams? Worden deze procedures gemonitord en gecoacht? Is er voldoende kennis van zaken bij de betrokken teamleiders, HR-medewerkers en schoolleiders?
- Verzamel actuele kennis met betrekking tot het bevoegdhestelsel en de opleidingsmogelijkheden. Het bevoegdhestelsel is flink

versnipperd en verandert voortdurend en ook het opleidingsaanbod is behoorlijk onoverzichtelijk. Er kan echter al veel waar het gaat om maatwerk. Om te zorgen dat leraren daar gebruik van kunnen maken is actuele kennis essentieel. Wij hebben als DNA-team in het eerste jaar bijna wekelijks nieuwe opleidingsmogelijkheden ontdekt. Deze hangen niet alleen samen met nieuwe wet- en regelgeving, maar ontstaan ook door nieuwe initiatieven van verschillende opleidingsinstituten en van vakopleidingen. Om je leraren goed te ondersteunen in hun zoektocht naar maatwerk is het van belang om zelf als school(bestuur) goed op de hoogte te zijn van deze initiatieven en pilots m.b.t. maatwerk.

- Iedere school zou tenminste deel moeten uitmaken van een regionaal opleidings- en professionaliseringsnetwerk, samen met lerarenopleidingen van verschillende niveaus en met andere (opleidings)scholen. Veelzeggend is dat veel van bovengenoemde voorbeelden ontleend zijn aan opleidingsscholen. Een regionaal opleidings- en professionaliseringsnetwerk biedt goede aanknopingspunten voor schoolleiders en bestuurders om hun rol als werkgever goed te vervullen en goede mogelijkheden voor lerarenopleidingen om een continue rol te vervullen bij de professionalisering van leraren. Welke vorm zo'n regionaal netwerk en de ondersteuning vanuit de school krijgt is aan jou, maar *dat* er een antwoord geformuleerd moet worden op de vraag hoe je omgaat met het gegeven dat "we pas leren autorijden na ons rij-examen" staat buiten kijf.
- Stimuleer leraren niet alleen tot ontwikkeling en professionalisering door hen inzicht te bieden in bestaand aanbod, maar ook door nieuwe vormen van samen leren in leerteams of leerontwikkelgroepen, door

zelf regelmatig cursussen of seminars aan te bieden (sommige scholen hebben zelfs eigen academies ontwikkeld) en door leraren te attenderen op andere ontwikkelmogelijkheden.

- Stimuleer leraren om hun ontwikkeling zelf bij te houden en in te brengen bij de coachings- en functioneringsgesprekken. Houd als school zelf een goed overzicht bij van de professionalisering van je leraren (en van andere personeelsleden), monitor deze ontwikkeling jaarlijks en stel jezelf de vraag wat werkt en waarom. Zo kun je van binnenuit en van onderop een professionaliseringsbeleid ontwikkelen en in de loop der tijd zien hoe je als school vooruitkomt.



Hendrik is geen doelgroep. Hendrik is Hendrik.

doel·groep (de; v(m); meervoud: doelgroepen)

Degenen die je bij een bep. bezigheid op het oog hebt.

-

in·di·vi·du (het; o; meervoud: individuen, individu's)

leder mens of persoon op zichzelf.

Hendrik geeft al 30(!) jaar on(der-)bevoegd rekenen en wiskunde in het VMBO. De resultaten van zijn leerlingen zijn goed, hij heeft plezier in zijn werk en hij is een gewaardeerde collega in de sectie en op school. Hij snapt de doelgroep en is de veilige haven van menig moeilijke tiener (geweest). Hij heeft in de jaren 80 de kweekschool afgerond en is vrij snel daarna aan de slag gegaan op de MAVO. Wel degelijk bevoegd voor het onderwijs dus, maar niet voor rekenen/wiskunde. Wat ook nog leuk en goed is om even te vertellen is dat hij inmiddels ook echt een beetje een vakidoot is. Wiskunde *hoort* bij hem en hij schept er veel genoegen in om zich steeds verder te bekwamen in zijn vak.

Maar goed; Dat wat hij met zoveel genoegen en succes doet, daarvoor is hij niet bevoegd. We hebben nu eenmaal afgesproken dat we willen dat iemand minstens één keer in zijn/haar leven aantoont bekwaam genoeg te zijn om les te mogen geven in een bepaald vak aan een bepaalde doelgroep. Dat snapt Hendrik ook en dus gaat hij op zoek naar een mogelijkheid om zijn bekwaamheid aan te tonen en een bevoegdheid te halen. Na een omzwerving via de regeling 'groepsleerkracht' ([zie paragraaf 3.9](#)) besluit hij te gaan voor de tweedegraads opleiding Wiskunde.

Op de site van de dichtstbijzijnde lerarenopleiding leest hij over deeltijd en vindt hij een en ander over vrijstellingen. Die kan hij krijgen op basis van

zijn 30 jaar oude Pabo-diploma, maar niet op basis van de ervaring die hij heeft opgebouwd in de tussentijd. Gelukkig hoort hij via DNA over de regeling zij-instroom. Daar heeft hij niet op geklikt omdat dat niet logisch leek. Hij komt immers niet van elders ingestroomd. Deze regeling is echter twee jaar geleden 'opengezet' voor ervaren leraren, dus dat komt mooi uit. Zij-instroom start bij een assessment (incl. portfolio) waarbij de eerder verworven competenties in kaart worden gebracht. Daarna is het nog maximaal 2 jaar deeltijd studeren. Dat klinkt logisch en doet recht aan alle ervaring die Hendrik meeneemt. De eerste stap is een intakegesprek om in te schatten of het toelatingsassessment de moeite waard is (het kost namelijk geld en de lerarenopleiding probeert met deze intake te voorkomen dat mensen die niet genoeg ervaring hebben om een bevoegdheid binnen 2 jaar te halen zich aanmelden). Het telefoongesprek is kort: "U heeft een Pabo-diploma? Juist ja. Dan hoeft u niet te komen. Wij weten namelijk uit ervaring dat mensen met een Pabo-diploma het niet redden om binnen 2 jaar een wiskundebevoegdheid tweedegraads te halen."

Hendrik hangt verbluft op... Bij de volgende DNA-bijeenkomst spreek ik hem en geloof mijn oren niet. Deze man mag niet eens op gesprek komen, omdat de ervaring met de doelgroep 'Pabo met tweedegraads wiskunde ambitie' leert dat hij het niet gaat redden in 2 jaar. Pardon! Dit doet geen enkel recht aan deze man zijn ervaring. Hebben ze gevraagd hoeveel ervaring hij heeft? Hoe lang hij al voor de klas staat? Of hij bekend is met de lesstof en zelf kan inschatten hoeveel moeite en tijd hem dat zou gaan kosten? Nee! Een van DNA's top assessoren spreekt met Hendrik en concludeert dat een assessment meer dan de moeite waard is en hij gokt dat Hendrik hooguit iets meer dan een jaar nodig heeft om zijn bekwaamheid aan te vullen en zijn bevoegdheid aan te tonen. Het is ook nog eens heel erg dom gezien het feit dat ervaren, zelflerende mensen als Hendrik hun gewicht in goud waard zijn met de huidige werkdruk en tekorten. We hebben de luxe niet om in doelgroepen te denken. Al het onderwijs t.b.v. bevoegdheden moet op maat. Startend met een

assessment en daarmee gebaseerd op de kennis en kunde die een individu meebrengt. Dan doen we recht aan onze mensen en recht aan de leerlingen die hen zo hard nodig hebben.

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 5, 7, 9, 10, 14, 16, 17, 20, 23, 27, 29, 33, 34, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 6 en 42 (zie laatste 2 hieronder).



WIEGER VAN GAAL

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Op de middelbare school lagen Wieger zijn talenten en interesses bij de vakken wiskunde, natuurkunde en scheikunde. Omdat hij graag verder wilde studeren in deze vakken, koos hij voor de lerarenopleiding. Tijdens de stages bleek dat hij lesgeven erg leuk vond en het ging hem goed af. Als 23-jarige starter op het CLE kreeg Wieger meteen een 4 havo en 4 vwo. Voorlopig mocht hij lesgeven in alle klassen, maar uitzicht op meer salaris was er niet. Daarom was er voor Wieger geen reden om een eerstegraads bevoegdheid te halen.

Na zestien jaar lesgeven werd Wieger gevraagd om afdelingsleider te worden. Deze taak heeft hij met enthousiasme aanvaard en veertien jaar lang met veel plezier uitgevoerd, naast zijn werk als docent. Inmiddels is Wieger weer helemaal teruggegaan naar zijn passie: het lesgeven.

“Door mijn werk in de schoolleiding en de drukte van een opgroeiend gezin was er de afgelopen jaren geen tijd en ruimte meer om alsnog mijn eerstegraads bevoegdheid te gaan halen.”

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Wieger heeft bewust weer voor een volledige baan als docent gekozen. Lesgeven aan pubers en hen wiskundestof overbrengen ervaart hij als heel erg leuk om te doen. Wieger merkt dat leerlingen blij zijn hem als docent te hebben en hij voelt veel waardering.

“Dat ik dit werk al dertig jaar mag doen voor zowel onder- als bovenbouwleerlingen, vind ik een enorme meerwaarde in mijn werk. Het zou voor mijzelf en ik denk ook de leerlingen jammer zijn als ik dit werk de laatste jaren van mijn carrière alleen nog in de onderbouw mag doen.”



ACHTERGROND

Werkt sinds **1988** in het onderwijs. Geeft **36 uur** les in **Wiskunde** aan **klas 3, 4 en 5 van havo, klas 4 en 5 van vwo en klas 3** van het **gymnasium**. Wieger is daarnaast **mentor** van een 5 vwo-klas, **eindexamen secretaris** en begeleidt **stagiairs**.



“Dit schooljaar verzorg ik samen met twee leraren in opleiding de lessen in 4 en 5 havo en 4 vwo. We werken veel samen en leren veel van elkaar. Het is voor hun ontwikkeling en de kwaliteit van het wiskundeonderwijs op school naar mijn mening niet goed als deze twee jonge, veelbelovende collega’s versneld, en in enkele jaarlagen ook zonder ervaren paralleldocent naast zich, volledig in de bovenbouw moeten lesgeven omdat ik daar wegval. De nieuwe regeling brengt het risico met zich mee dat jonge collega’s te snel alleen nog in de bovenbouw lesgeven, het onderwijs als te zwaar gaan ervaren en elders hun werk gaan zoeken.”


WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Als zeer ervaren docent met een tweedegraads bevoegdheid zou Wieger graag willen dat er een passend traject op maat komt zodat hij als docent die al jaren werkzaam is in het eerstegraadsgebied, maar daarvoor niet bevoegd is, alsnog zijn eerstegraads bevoegdheid kan halen.



“Dit moet een traject zijn dat niet te lang duurt en haalbaar is naast mijn werk als docent wiskunde en secretaris eindexamen op mijn huidige school. Ik denk zelf aan een traject van ongeveer één jaar.”

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?



“Mijn aanmelding voor het project ‘Van bekwaam naar bevoegd’ is onder voorbehoud. Ik zou graag een passend traject op maat krijgen om mijn eerstegraads bevoegdheid te kunnen halen, maar mijn deelname aan het project ‘Van bekwaam naar bevoegd’ is nog onder voorbehoud. Definitieve deelname is afhankelijk van de haalbaarheid van het aanbod voor mij en de combinatie met mijn gezinsleven.”

“Wieger is een erg betrokken docent, heeft hart voor de leerlingen en doet er alles aan om leerlingen klaar te stomen voor wat er komen gaat. Hij is een docent die in mijn beleving altijd nét een stapje verder wil gaan voor de leerlingen dan de gemiddelde docent, wat altijd erg gewaardeerd wordt.”

- Myrthe, collega

“Meneer van Gaal weet altijd veel over het onderwerp waar we mee bezig zijn waardoor hij het goed kan uitleggen. Tijdens het zelfstandig werken kun je hem altijd om hulp vragen en hij is bereid extra lessen in te plannen als er tijd tekort is in de reguliere les.”

- Danny, leerling 5 vwo

ANNEMARIE GOETJES

EEN AANGEBOREN PASSIE VOOR HET ONDERWIJS

Toen Annemarie een klein meisje was riep zij al “Ik wil later juf worden”. Aan dat plan heeft zij zich altijd gehouden. Toen ze jaren later Sociaal Pedagogisch werk studeerde op het mbo heeft zij er alles aan gedaan om voor de klas te mogen staan.

Annemarie vertelt:

→ Zo gezegd zo gedaan, want Annemarie haar droom om juf te worden werd waarheid toen zij haar PABO-opleiding in een verkort traject afrondde.

“Ik liep onder andere een half jaar stage in groep 8 van een school in speciaal basisonderwijs. In de vakanties was ik teamleider van het animatieteam op de camping waar ik werkte. En tijdens de studie Sociaal Pedagogisch werk haalde ik in de avonden mijn havodiploma zodat ik kon doorstromen naar de PABO”.

TERUG NAAR DE LERARENOPLEIDING

Het lesgeven in het basisonderwijs ging erg goed. Toch heeft Annemarie onlangs besloten om te willen gaan werken in het voortgezet onderwijs. Daarom is zij op dit moment bezig met de lerarenopleiding Nederlands tweedegraads.

→ “Na 15 jaar in het basisonderwijs, waarvan de laatste acht jaar in groep 8, wist ik niet zo goed hoe ik verder moest in mijn carrière. Lager dan groep 8 sprak mij niet meer aan. Naast leerkracht ben ik ook bouwcoördinator en Zin In Leren coördinator geweest voor de groepen 5-8. Deze manier van werken heb ik voor de gehele basisschool ontwikkeld, dat loopt nu heel goed”.



ACHTERGROND

Werkt sinds **2003** in het onderwijs. Geeft **14 uur** per week les in **Nederlands** en is mentor aan de **havo 1 t/m 3** en **3 vwo** van het **Schoter**.

Annemarie kreeg de mogelijkheid om les te geven op de middelbare Het Schoter in Haarlem en voelt zich toegewijd en betrokken bij de leerlingen. De interactie met de leeftijdsgroep maakt Annemarie blij en ze ziet het als een uitdaging om leerlingen te betrekken en motiveren in de les.

ANNEMARIE ALS LERAAR

Het lesgeven in het voortgezet onderwijs bevalt Annemarie heel goed. Ze is een betrokken, begripvolle en gezellige docent. Annemarie heeft oog voor de persoonlijke ontwikkeling van een leerling en weet hoe leerlingen gemotiveerd raken en blijven. Annemarie vindt het belangrijk dat leerlingen zich veilig voelen in haar lessen:

“Leerlingen voelen zich snel ‘thuis’ bij mij, en weten goed wanneer er ruimte is binnen mijn lessen voor een gesprek of gezelligheid en waar de grenzen liggen”.

ERKENNING VAN KENNEN EN KUNNEN

Er zit Annemarie wel iets dwars. Nadat zij haar portfolio had ingeleverd voor het geschiktheidsonderzoek van de lerarenopleiding, kreeg ze te horen dat zij haar bewijsstukken moest reduceren, anders zou het te veel leeswerk zijn voor de assessoren van de lerarenopleiding. Annemarie vindt dit vervelend:

“Vanwege mijn jarenlange ervaring is het een behoorlijk verslag geworden en heb ik ook aardig wat bewijsstukken, dat realiseer ik mij zeer goed. Het voelt voor mij niet goed om mijn bewijsstukken te reduceren. Deze geven mijns inziens een goed beeld van mijn kennis, kunde en ervaring, wat ook het doel zou moeten zijn van het portfolio. Het is een portfolio geworden waarvan ik zeker weet dat het goed laat zien wie ik ben, welke competenties ik beheers op basis van mijn jarenlange onderwijservaring en het laat ook zien wat mijn concrete leervragen zijn”.



3.3 Advies aan tweedegraads lerarenopleidingen

Observaties

Uit de ervaringen van onze kandidaten komt naar voren dat tweedegraads lerarenopleidingen een hoofdingang en een zij-ingang hebben, die enorm verschillen in benaderingswijze en opleidingscultuur. Waar zij-instromers via de zij-ingang binnenkomen door een portfolio samen te stellen en een assessment te doen, worden voltijd- en deeltijdstudenten via standaardcriteria beoordeeld en wordt in geval van twijfel de examencommissie gevraagd een oordeel uit te spreken. Naar een portfolio wordt niet gevraagd en de intake bestaat hooguit uit een kort kennismakingsgesprek. Wat na deze standaardprocedure volgt is een standaard opleiding met een standaard tijdsduur, waarbij veel opleidingen wel ruimte bieden om bepaalde onderdelen digitaal te doen ('blended learning'). Veel kandidaten (ervaren leraren) geven aan dat zij de voorlichting over deze twee opleidingsroutes (wel/geen EVC-benadering) onduidelijk vinden, waardoor ze soms ten onrechte via de hoofdingang terechtkomen bij een standaard (deeltijd-)opleiding. Ook uit het Inspectieonderzoek naar beginnende leraren en uit het Inspectierapport over maatwerk komt eenzelfde beeld naar voren.

2 voorbeelden

Ervaren leraar Geert die al jaren wiskunde geeft in het vmbo met zijn pabo-diploma, meldt zich aan om voor zijn tweedegraads Wiskunde te gaan. Hem wordt verteld dat hij een portfolio moet maken en dan op gesprek kan komen. Avonden lang werkt hij, met zijn dochter van drie maanden op de arm, om zijn portfolio zo compleet mogelijk te maken voor de intake. Ruim op tijd stuurt hij zijn portfolio op. Wanneer hij twee weken later komt voor de intake wordt gevraagd hoe hij heet en of hij iets over zichzelf wil vertellen. Geert vraagt of ze zijn portfolio niet hebben bekeken en het antwoord luidt: "Nee, daar hebben we geen tijd voor.". Geert is totaal van zijn stuk gebracht en het gesprek verloopt stroef, waarop wordt besloten dat hij het waarschijnlijk niet gaat redden in de zij-instroom.

Een van onze kandidaten is voor haar zij-instroomtraject bij vier opleidingen gaan 'shoppen' met haar geschiktheidsverklaring, omdat zij niet tevreden was over het aanbod dat zij daarop kreeg vanuit de opleiding. Ongeacht het feit dat wij ook met haar in gesprek zijn gegaan over haar verwachtingen en rol in het geheel, is het minstens opvallend te noemen dat zij vier verschillende trajecten aangeboden heeft gekregen. Ze heeft uiteindelijk gekozen voor degene die voor haar het meest als maatwerk voelde. Dat is een resultaat dat veel onrust heeft gebracht in onze groep van kandidaten, want is het dan een gok om direct in zee te gaan met het maatwerktraject van een opleiding?

Zou het zo kunnen zijn dat er meer aandacht moet zijn voor de doelgroep 'zij-instroomende' on(der)bevoegde leraren?

Wij merken dat lerarenopleidingen zich nog steeds vooral richten op de instroom van jonge mensen en zich onvoldoende realiseren dat de doelgroep van ervaren leraren en van 'echte' zij-instromers steeds belangrijker wordt. Die doelgroepen worden 'erbij' gedaan, waarbij 'echte zij-instromers' door de extra financiering die ze meebrengen langzamerhand wel aan hun trekken komen, maar ervaren leraren nog steeds veelal naar een (standaard) deeltijdopleiding geleid worden – samen met jonge mensen die zo van de vo-school komen of die wisselen na hun propedeuse of bachelor-opleiding. Inmiddels is de groep van ervaren leraren, zij-instromers en 'wisselaars' echter zo aan het groeien dat dat alleen al reden zou moeten zijn om de benaderingswijze om te keren, en bij aanmeldingen 'standaard' ervan uit te gaan dat kandidaten al de nodige competenties ontwikkeld hebben die van belang zijn voor het leraarschap. Vaak is dat zelfs de reden waarom zij zich aanmelden.

Hoe kunnen tweedegraads opleiders ervoor zorgen dat maatwerk de norm wordt?

De vraag is wat ons betreft dan ook niet langer of lerarenopleidingen moeten uitgaan van maatwerk, maar *hoe ze dit kunnen realiseren*. Daarin staan we niet alleen. Ook de Onderwijsinspectie geeft in haar rapport *Maatwerk voor aankomende leraren* van augustus/september 2019 aan dat maatwerk eigenlijk de standaard zou moeten worden. Dat is leuk om vast te stellen – maar daarmee is dit niet zomaar de realiteit. Een dergelijke verandering vergt een enorme inspanning en een forse cultuuromslag. Sinds 2016 doen acht lerarenopleidingen (vo) mee aan een landelijke pilot *Leeruitkomsten* - die overigens ook heel veel andere duale en deeltijdopleidingen omvat. De resultaten na drie jaar zijn veelbelovend en

de twee lerarenopleidingen die met al hun opleidingen deelnemen (NHL/Stenden en Fontys) hebben inmiddels veel ervaring opgedaan en zeer veel werk verzet. In de tussenrapportage die in maart 2019 aan de Kamer gestuurd is valt te lezen: "Bij alle betrokken instellingen en opleidingen is er veel enthousiasme en draagvlak voor de experimenten flexibilisering. Het werken met en denken vanuit leerwegaafhankelijk geformuleerde en beroepspraktijk-gerichte leerdoelen en leerwegaafhankelijk toetsen, maakt gepersonaliseerde leerpaden mogelijk (...). Wel vergt de transitie (...) een enorme omslag binnen de hele organisatie (aanpassing van het onderwijs, de studentbegeleiding en de toetsing...".¹⁰

Het lijkt ons van groot belang dat alle lerarenopleidingen (en daarbij de tweedegraads lerarenopleidingen als eerstegraads) op basis van de ervaringen met zowel zij-instroom trajecten als de *pilot Leeruitkomsten* aan de slag gaan met een definitieve omslag naar maatwerk. Dat betekent een hoop werk – en daar zullen zeker ook extra middelen en energie voor nodig zijn. Werk in de zin van het ombouwen van de opzet van de opleiding en van de inhoud van programma's, verandering van de studentbegeleiding en de ontwikkeling van leerwegaafhankelijke toetsen. Maar ook werk in de zin van een andere opzet van de toelatingsprocedure, inclusief portfolio's en assessments. Het kost vooral ook energie – omdat het de nodige inspanning en overtuigingskracht zal vergen om alle collega's mee te nemen in deze cultuuromslag. Het uiteindelijke doel zou moeten zijn: maatwerk voor iedereen, een prominente plek voor assessments (zowel bij de toelating, tijdens de opleiding en bij de afsluiting) en het opheffen van het onderscheid tussen 'zij-instroom' en deeltijd. Dit leidt onvermijdelijk ook tot een andere rol van examencommissies, waarmee niet gezegd is dat hun belang afneemt. Dit vraagt ook om het verder uitbouwen van de rol

van de assessmentcentra, en om de gezamenlijke ontwikkeling binnen ADEF/LENA (het Landelijk Expertise Netwerk Assessment) van het assessment-instrumentarium en om het samen opleiden van assessoren. In onze adviezen aan de VH en aan het Ministerie komen we terug op de eisen die dit stelt aan de ondersteuning en financiering van deze inspanning.

Bij de inrichting van dit maatwerk is het van groot belang dat lerarenopleidingen hun samenwerking met opleidingsscholen uitbouwen naar regionale opleidings- en professionaliserings-netwerken waarbij in principe alle vo-scholen en lerarenopleidingen in de regio aangesloten zijn.¹¹ Maatwerk-opleidingen en betere loopbaangerichte begeleiding van leraren kan een functie vervullen als motor voor de kwaliteitsverbetering van het onderwijs en voor 'leren leren' van leerlingen.



3.4 Advies aan eerstegraads hbo-lerarenopleidingen

Observaties

Zoals we in onze algemene bevindingen stellen, hebben wij aan de hand van de ervaringen van tientallen kandidaten gezien dat geen van de eerstegraads hbo-opleidingen een maatwerk-opleiding aanbiedt aan ervaren (tweedegraads) leraren die zich aanmelden voor het behalen van een eerstegraads bevoegdheid – met uitzondering van twee eerstegraads lerarenopleidingen (NHL/Stenden en FLOT) die participeren in de pilot *Leeruitkomsten*. Ook al vindt er in veel gevallen bij de intake overleg plaats en wordt er wel eens een praktische uitzondering gemaakt, er is geen sprake van intake via een assessment en van het inrichten van maatwerk-programma's op basis van de competenties en leerbehoeften van de betrokken leraren. Tijdens gesprekken hierover met opleidingsdirecteuren was er wel begrip voor de behoefte van ervaren leraren aan maatwerk, maar werd veelal aangegeven dat 'men nog niet zover was' en eerst ervaring wilde opdoen met flexibilisering van de tweedegraads opleidingen. Datzelfde beeld komt naar voren uit directe contacten met de vakinhoudelijke coördinatoren.

Anderzijds is er bij ervaren leraren veel onbegrip voor het gebrek aan erkenning voor de vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische deskundigheid die zij in de loop der jaren verworven hebben, niet alleen door in het eerstegraadsgebied (onbevoegd) les te geven maar ook door zelfstudie en door begeleiding en scholing die door steeds meer (opleidings-)scholen zelf verzorgd wordt. Die irritatie wordt nog verder gevoed door het feit dat lerarenopleiders tijdens de voorlichting soms onvoldoende begrip tonen voor de behoefte aan een doelgerichte

maatwerkopleiding omdat deze gecombineerd moet worden met een drukke onderwijsbaan en veel van deze leraren zich vaak in een 'drukke levensfase' bevinden. Gevolg hiervan is dat wij zeer veel belangstellende tweedegraads leraren hebben zien besluiten om geen eerstegraadsopleiding te starten. Die kloof tussen de opleidingsbehoefte van leraren en het aanbod van de eerstegraads hbo-opleidingen zou er wel eens mede de oorzaak van kunnen zijn dat het aantal leraren per vakgebied voor veel eerstegraads hbo-opleidingen heel laag ligt.

Daarnaast kennen wij enkele voorbeelden van zij-instromers die vanaf het begin van hun aanstelling als leraar zich op het eerstegraadsgebied richten, maar door het ontbreken van enige onderwijskundige basis moeten beginnen met een tweedegraads opleiding om vervolgens 'door te stomen' naar een eerstegraadsopleiding. Juist omdat zij snel overstappen valt hen op dat er de nodige overlap zit tussen beide opleidingen - en zijn er kandidaten die na hun tweedegraads met 'frisse tegenzin' de eerstegraadsopleiding voor lief nemen - of al snel afhaken.

Overigens is het zo dat sinds 2016 8 lerarenopleidingen (vo) meedoen aan een landelijke *pilot Leeruitkomsten*, die verder ook heel veel andere duale en deeltijd-hbo-opleidingen omvat. Hieronder bevinden zich ook enkele eerstegraadsopleidingen. De resultaten na drie jaar zijn veelbelovend en de twee lerarenopleidingen die met al hun opleidingen deelnemen (NHL/Stenden en Fontys) hebben inmiddels veel ervaring opgedaan en zeer veel werk verzet. In de tussenrapportage die in maart 2019 aan de Kamer gestuurd is valt te lezen: "Bij alle betrokken instellingen en opleidingen is er veel enthousiasme en draagvlak voor de experimenten flexibilisering. Het werken met en denken vanuit leerwegaafhankelijk geformuleerde en beroepspraktijkgerichte leerdoelen en leerwegaafhankelijk toetsen, maakt gepersonaliseerde leerpaden

mogelijk (...). Wel vergt de transitie (...) een enorme omslag binnen de hele organisatie (aanpassing van het onderwijs, de studentbegeleiding en de toetsing...)." .¹²

Voorbeeld

Onder de DNA-kandidaten leeft het beeld dat eerstegraadsopleiders nauwelijks moeite doen om maatwerk te bieden. Helaas hebben wij het tegendeel niet kunnen bewijzen.

Tijdens een voorlichtingsavond bij IRIS werd door een van de eerstegraads opleiders gezegd: "Ja studeren kost nu eenmaal tijd, misschien moet u gewoon wat minder gaan werken.". Het is extra pijnlijk dat het hier een alleenstaande ouder betrof die die luxe niet heeft, maar het getuigt ook niet echt van een open en meedenkende houding. Alle kandidaten die voor eerstegraads zijn gegaan hebben zich uiteindelijk neergelegd bij een volledig deeltijd traject of besloten niet te starten.

Zou het zo kunnen zijn dat eerstegraads opleiders koudwatervrees hebben waar het gaat om maatwerk?

De vraag is wat de achtergrond is van de weerstand/koudwatervrees voor maatwerk bij eerstegraads hbo-opleidingen. Onze eerste indruk is dat er sprake is van een sterke inhoudelijke gedrevenheid en een grote zorg voor behoud van de kwaliteit van de vakinhoudelijke opleiding. Die attitude wordt ongetwijfeld versterkt door het feit dat van oudsher eerstegraads hbo-opleidingen uitsluitend bedoeld zijn voor tweedegraads leraren die in het eerstegraadsgebied (bovenbouw havo en vwo) (willen) lesgeven. Deze opleidingen richten zich vooral op verbreding en verdieping van de vakinhoudelijke scholing en academische vaardigheden die passen bij het niveau van een masteropleiding. Die vakinhoudelijke focus is zo sterk dat leden van de auditcommissies van de NVAO opmerken dat er meer aandacht besteed zou mogen worden aan pedagogisch-didactische scholing (m.n. gericht op oudere adolescenten) en nieuwe onderwijskundige inzichten.

Daarnaast hebben we de indruk dat hbo-masteropleidingen in algemene zin, in de 'concurrentie' met academische masters, extra hun best doen om hun waarde en kwaliteit te bewijzen.

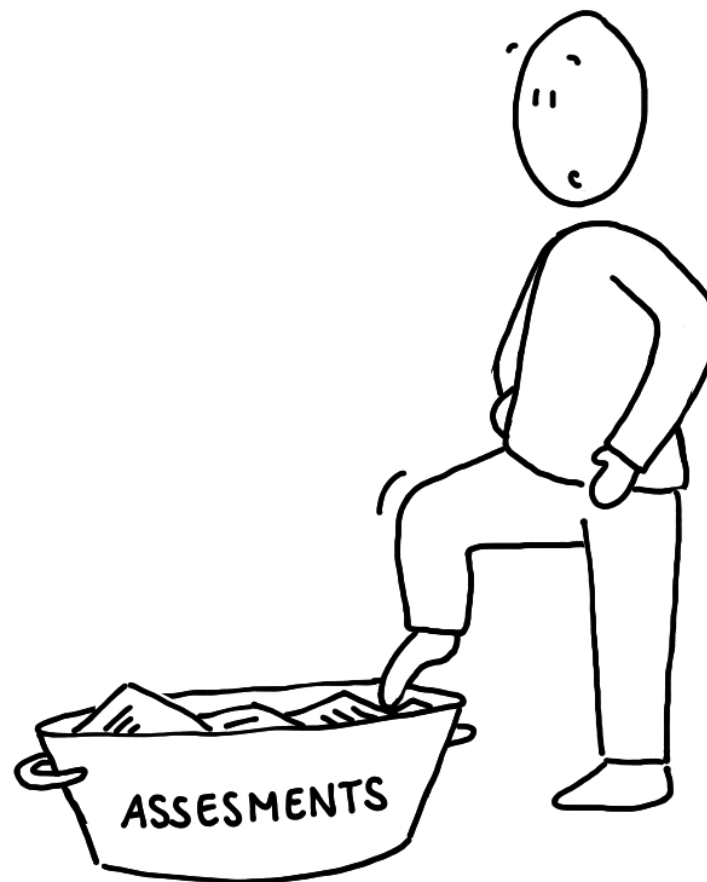
De vakinhoudelijke focus van masteropleidingen in het hbo en de veronderstelling dat tweedegraads leraren voldoende pedagogisch-didactisch geschoold zijn, leiden tot een sterke vakinhoudelijke en aanbodgerichte houding waarbij onvoldoende oog is voor 'verworven competenties' en voor leerbehoeften van leraren - met name op het snijvlak van pedagogiek, didactiek en vakinhoud. Veel van de kandidaten die hebben meegedaan aan het project *Van bekwaam naar bevoegd* voelen zich onbegrepen en onvoldoende erkend. Zij pleiten voor een doelgerichte route naar een eerstegraads bevoegdheid - een pleidooi dat

opleidingscoördinatoren juist weer sterkt in hun vakinhoudelijke focus, omdat het gezien wordt als een onderschatting van het belang van een gedegen vakinhoudelijke basis en opgevat wordt als een vraag om 'even snel een diploma te halen'. Dit terwijl diezelfde kandidaten aangeven dat zij juist *wel* weer behoefte hebben aan meer handvatten om met oudere adolescenten te leren omgaan. Zij hebben er ook eerder behoefte aan om hun bekwaamheid te tonen door een 'Meesterproef' die aansluit bij hun pedagogisch-didactische opdracht dan met – alweer – een scriptie waarin het vooral draait om hun 'academische vaardigheden'.

Hoe kunnen eerstegraads hbo-opleiders ervoor zorgen dat zij de competenties en leerbehoeften van hun studenten als uitgangspunt nemen?

In de paragraaf over tweedegraadsopleidingen zijn we uitgebreid ingegaan op de ervaringen met de *landelijke pilot Leeruitkomsten*. De observaties die we daar vermelden gelden ook voor de eerstegraadsopleidingen. Daar komt echter nog iets bij. Op dit moment richten de vijf assessmentcentra zich vrijwel uitsluitend op (zij-instromers voor) tweedegraads lerarenopleidingen. De ervaringen en inzichten die deze assessmentcentra hebben opgebouwd lijken nauwelijks door te dringen tot de eerstegraads hbo-opleidingen, terwijl daar best aanleiding voor is. Bij de assessmentcentra dienen zich immers ook zij-instromers aan met een grote vakinhoudelijke deskundigheid (bachelor+ tot en met master+), zij het niet altijd volledig aansluitend bij de huidige schoolvakgebieden. Het is de moeite waard te onderzoeken of aan de hand van dergelijke cases binnen de hbo-instellingen zelf de discussie gestart kan worden over een andere balans tussen de vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische componenten van de eerstegraads lerarenopleiding en over de wenselijkheid van maatwerk. Dat laatste kan worden bevorderd aan de hand van concrete ervaringen met maatwerk-oplossingen. Wij hebben

gemerkt dat concrete successen het inzicht en vertrouwen in maatwerk vergroot.



Op basis van het voorgaande komen wij tot de aanbeveling om:

- Aan de hand van de ervaringen met de pilot *Leeruitkomsten* en van cases vanuit de assessmentcentra concrete eerstegraads maatwerktrajecten te creëren voor ervaren tweedegraads leraren en andere 'zij-instromers'.
- Alle opleidingscoördinatoren rechtstreeks te betrekken bij de gedachtenvorming en evaluatie van *de pilot Leeruitkomsten*, en op basis daarvan meer ruimte te creëren voor maatwerk en voor de plaats van pedagogisch-didactische scholing in de eerstegraads lerarenopleiding.
- In het beroepsprofiel van de eerstegraads hbo-opleidingen ook pedagogisch-didactische bekwaamheid op te nemen, al was het maar omdat de doelgroep van 15-19 jarige havo- en vwo-leerlingen wezenlijk anders is dan de onderbouw- of vmbo-leerlingen.
- Meer aandacht te besteden aan de leerbehoeften van tweedegraads leraren en zij-instromers op andere terreinen dan vakinhoud - zoals toetsvaardigheden, het bevorderen van 'leren leren' door leerlingen en aan '21st century skills'.
- Maak ruimte voor andere vormen van afsluiting; voor een Meesterproef die veel meer en beter aansluit bij de pedagogisch-didactische opdracht van eerstegraads leraren of voor onderzoek in de beroepspraktijk, naast de gebruikelijke vakinhoudelijke master-thesis.

Daarnaast kennen wij enkele voorbeelden van zij-instromers die al tijdens hun tweedegraads opleiding beginnen met lesgeven en vanaf de start het voornemen hebben om door te stromen naar een eerstegraadsopleiding. Juist hen valt op dat er vakinhoudelijk de nodige overlap zit tussen beide

opleidingen. Voor dergelijke mensen (hooggeschoolde zij-instromers) zou een gecombineerd en gecomprimeerd eerstegraads opleidingstraject beter aansluiten bij hun opleidingsbehoefte. Hier zou, naast beter inspelen op de leerbehoefte van ervaren tweedegraads leraren, eveneens ruimte kunnen liggen voor het vergroten van het aantal eerstegraads kandidaten.



Met ondoordachte groenpluk bederven we het onderwijs

Binnen het project *van bekwaam naar bevoegd* hebben wij meerdere kandidaten die in de problemen zijn gekomen door groenpluk. Onze definitie daarvan: *leerkrachten een contract geven zonder dat zij hun opleiding hebben afgerond (de zij-instromer daargelaten)*. Dit is een logische oplossing in tijden van nood, zoals nu, en lijkt ook een mooi gebaar naar je talentvolle jonge collega, maar er schuilt voor beide partijen ook een enorm risico in.

Één van onze kandidaten is Antonino (zie zijn portret direct na deze blog). Hij is een hardwerkende, talentvolle en graag geziene collega en docent Klassieke Talen (zijn verhaal hoor je [hier](#)). Antonino is 21 jaar geleden bijna afgestudeerd en alvast aan het werk gegaan, omdat er -ook toen al- veel behoefte was aan docenten zoals hij. Prachtig voor hem en de school! Maar het verhaal kreeg een hele lange nare staart. Waar zowel Antonino zelf als zijn leidinggevende destijds verantwoordelijk voor zijn... Antonino kwam door de werkdruk maar niet aan afstuderen toe dus bleef hij onbevoegd. Ervaring deed hij op als geen ander! Want zijn onbevoegdheid zorgde ervoor dat hij nooit een vast contract kreeg, maar zijn bekwaamheid dat hij wel altijd snel een nieuwe baan vond. Dat laatste is een schrale troost, want Antonino werd zo tegen zijn zin in een onderwijs-nomade die van school naar school trok. Hij verbond zich steeds opnieuw aan de leerlingen en collega's en moest steeds opnieuw afscheid van hen nemen. Heeft hij niet geprobeerd om zijn bevoegdheid alsnog te halen? Zeker wel! Maar Antonino is 'van voor het bachelor-mastersysteem' en heeft dus officieel geen bachelor om de opleiding Klassieke Talen mee binnen te komen. Zijn studiepunten zijn reeds verlopen en dus krijgt hij te horen dat hij minimaal 8 jaar deeltijd moet studeren om zijn bevoegdheid te halen. Dit doet natuurlijk geen enkel recht aan zijn kennis en competenties. Toen Antonino zich bij ons aanmeldde gaf hij aan dat wij zijn laatste hoop waren. Dat het

nomadenleven zijn tol eiste en hij het onderwijs zou verlaten als we samen geen maatwerktraject konden vinden. *Challenge accepted!* (Hoe dit afliep hoort u binnenkort!)

We hebben een vergelijkbaar verhaal van een docent Engels. Ook 'van voor het bachelor-mastersysteem' en wegens groenpluk nooit zijn thesis afgemaakt. Deze docent had echter 'het geluk' dat een onoplettende P&O medewerker hem ooit een vast contract gaf. Prachtig! Voor een aantal jaar... Maar deze man kan nooit meer van baan veranderen en dat doet wat met een mens. Dit trekt een wissel op zijn zelfvertrouwen en eigenwaarde, want natuurlijk is zijn functioneringsgesprek goed...

Ze kunnen tenslotte niet van hem af. Dat zijn collega's en leerlingen erg blij met hem zijn doet daar voor zijn gevoel niets aan af. Die collega's weten overigens niet eens dat hij onbevoegd is. Hij is voor dit project 'uit de kast gekomen'. Studeren gaat niet makkelijk want de hele situatie voedt zijn



faalangst. Hij gaat dit jaar, na al die jaren, zijn bevoegdheid halen. Ook dit

verhaal toont eens te meer hoeveel er schuilgaat achter de bevoegd/onbevoegd discussie...

Welke les trekken we uit deze twee voorbeelden? Groenpluk is niet zonder risico! Ja, het is fijn dat je een baan aangeboden krijgt nog voordat je je diploma in je handen hebt. Zeker als dat is omdat je als talent wordt gezien, maar er komt een grote last bij: afstuderen en werken tegelijk. Scholen en besturen moeten zich daar heel bewust van zijn. De docent is verantwoordelijk, maar het is aan de school om de juiste ondersteuning te bieden, zodat deze talenten niet alleen op korte, maar ook op lange termijn hun bijdrage kunnen leveren aan ons onderwijs! Hoe je dat doet? Dat lees je in paragraaf 3.2!

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 22, 30 en 43 (zie laatste 2 hieronder).

ANTONINO TUMMINARO

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Als tweedejaars student Griekse en Latijnse Taal en Cultuur is Antonino aan de slag gegaan als (onbevoegde) docent klassieke talen op het gymnasium:

Antonino heeft duidelijk een passie voor zijn vak. Naast zijn taken als docent organiseert Antonino verschillende activiteiten voor zijn leerlingen zoals een eindexamenreis, muziekactiviteiten en sportactiviteiten.

“Ik voelde me als een vis in het water. Ik merkte dat ik lesgeven goed kon. Ik gaf en geef les met veel enthousiasme”.

ONBEVOEGD VOOR DE KLAS

Klassieke talen had (en heeft) een tekort aan docenten, zodoende hadden de scholen Antonino zijn beschikbaarheid hard nodig:

Om bevoegd voor de klas te kunnen staan, zal Antonino een eerstegraads lerarenopleiding moeten afronden. Het probleem is dat Antonino niet toelaatbaar is tot de eenjarige master, want hij heeft geen afgeronde academische opleiding. De route naar Antonino's bevoegdheid lijkt hierdoor uitgesloten.

“De scholen gaven aan dat die bevoegdheid later wel komt en ik dacht hetzelfde. Nu zit ik in de knel, want toen ik eenmaal mijn bevoegdheid wilde halen kwam ik erachter dat mijn studiepunten waren vervallen”.



ACHTERGROND

Werkt sinds **1998** in het onderwijs. Geeft les in **Klassieke talen** aan **Gymnasium 1 t/m 6** van het **Christelijk Lyceum Zeist**.

Antonino legt het probleem uit:

“Ik ben nog van de oude stijl. De structuur van de opleidingen is in de afgelopen jaren veranderd. Tegenwoordig is de bachelor van de master gescheiden, dit was destijds niet. Toentertijd moest ik nog 20 ECTS behalen voor het afronden van mijn masteropleiding. Alleen ik werkte al in het onderwijs en ben gestopt met mijn opleiding. Ik heb het laten uitzoeken, ik heb meer dan genoeg studiepunten behaald voor een bachelor diploma, alleen volgens de huidige regeling niet. Op het moment dat ik een bachelor diploma zou hebben ben ik toelaatbaar tot de masteropleiding. En zonder een master diploma kan ik geen bevoegdheid halen, want er bestaat geen tweedegraads bevoegdheid in klassieke talen, alleen een eerstegraads bevoegdheid. Kortom, het halen van mijn bevoegdheid lijkt onmogelijk”.

CONSEQUENTIES

In de afgelopen 21 jaar wisselt Antonino om de twee jaar van school, omdat hij als onbevoegde docent geen vast contract krijgt.

“Het voelt alsof het zwaard van Damocles boven mijn hoofd hangt. Collega’s hebben altijd een betere band met elkaar. Dit is logisch, want ze werken tien jaar samen. Ik weet altijd dat het moment komt dat ik weg moet. Natuurlijk ben ik toegewijd aan mijn collega’s en de school, alleen het idee is pijnlijk”.

ONTWIKKELING

In de jaren dat Antonino werkzaam is in het onderwijs heeft hij zich ontwikkeld in het leraarschap.

“Omdat klassieke talen een eerstegraads vak is heb ik altijd de bovenbouw lesgeven en omdat het een tekortvak is heb ik altijd de examenklassen gedaan. Voor het eindexamen bestudeer ik samen met de leerlingen Griekse/Latijnse literatuur. Omgerekend heb ik acht keer meer gedaan dan een reguliere student die afstudeert in klassieke talen. Ik vind dat ik mijn bekwaamheid kan aantonen. Echter, ik ben niet toelaatbaar, omdat ik niet voldoe aan criteria van het toelatingsbeleid”.

ONTWIKKELING

Inmiddels is de stress zo hoog bij Antonino dat hij overweegt iets anders te gaan doen:

“Ik ben 40, als ik iets anders wil gaan doen moet ik dan nu doen. Aan de voordeur van de lerarenopleiders staat nee, vanwege regelgevingen. Ik ben op zoek naar ingangen om mijn bevoegdheid te halen. Als deze er niet zijn gaat het onderwijs mij zeker kwijtraken”.

EEN ZOEKTOCHT

Samen met DNA van de leraar is Antonino op zoek gegaan naar routes om zijn bevoegdheid te behalen. In deze zoektocht heeft Antonino zich bij diverse universiteiten aangemeld. Hier kreeg Antonino te horen dat hij niet toegelaten kan worden op grond van zijn vooropleiding. In samenwerking met de Universiteit van Twente heeft de examencommissie van Radboud Universiteit Antonino's casus bekeken. De Radboud Universiteit heeft de wet er nog eens op na geslagen en met groot succes. Afgelopen maart ontving Antonino bericht van de examencommissie van de Radboud Universiteit, dat hij is toegelaten tot de masteropleiding Griekse en Latijnse Taal- en Letterkunde per september 2019. Daarmee is een einde gekomen aan de zoektocht van Antonino en kan hij verder als bevoegd docent Grieks en Latijn de toekomst in.

CHARLOTTE HILKEMEIJER

ERVARING

- Derdejaarsstudent bij de lerarenopleiding voor het vak Nederlands (HvA)
- Twee jaar lang lesgegeven aan mbo-leerlingen bij ROC TOP
- Geeft sinds een half jaar les in Nederlands aan vmbo- havo- en vwo-leerlingen via Teach-In Group
- Begeleider geweest bij de cursus Beheer en behoud bij het Nationaal Archief

PUBERS ZIJN GEWELDIG

Charlotte zit in het derde jaar van haar lerarenopleiding voor het vak Nederlands. Toen ze op de middelbare school zat, leek lesgeven haar al leuk. Tijdens haar lerarenopleiding kwam ze er pas echt achter hoe leuk ze het vindt om voor de klas te staan.

“Tijdens mijn snuffelstage stond ik voor het eerst voor de klas. Het was meteen te gek. De kinderen reageerde echt goed op me en dat terwijl de klas bekend stond als een uitzonderlijk moeilijke groep. Tijdens mijn eerste leservaringen ben ik erachter gekomen dat ik pubers echt fantastisch vind. Daarom wist ik dat ik les wilde blijven geven.”

Ik vroeg Charlotte hoe het komt dat de kinderen zo goed op haar reageerden.



“Ik ben oprecht geïnteresseerd in de leerlingen. Ik merk dat de kinderen dat waarderen. Regelmatig komen er persoonlijke onderwerpen aan bod tijdens gesprekken.”



“Tijdens mijn eerste leservaringen ben ik erachter gekomen dat ik pubers echt fantastisch vind.”

Ook nu gaat het erg goed met het lesgeven. Charlotte wordt erg gewaardeerd door Teach-In Group, vanwaaruit zij als invalleerkracht werkzaam is.

EEN OMGEKEERDE WERELD

Er zit Charlotte wel iets dwars. Ze komt namelijk slecht toe aan lesgeven vanwege de werkdruk van haar lerarenopleiding.

“Op dit moment is mijn opleiding de grote donkere wolk in mijn bestaan. Dat komt doordat ik de tijd niet kan vinden om zowel te werken als te studeren. Ik wil mijn werk nog wel de aandacht geven die het verdient. Er gaat ontzettend veel tijd zitten in het schrijven van alle verslagen voor mijn studie.”

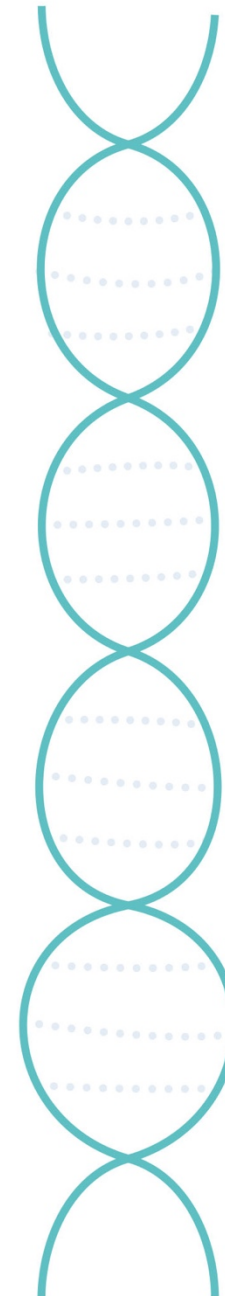
Charlotte legde uit waarom dit haar zo dwarszit.



“Het is de omgekeerde wereld naar mijn gevoel. In plaats van dat mijn studie mijn leren ondersteunt en me goed voorbereidt op de praktijk, heb ik nu juist last van mijn studie. Door het werk voor mijn studie kom ik minder goed toe aan mijn werk als leraar, terwijl ik voor de klas juist zo veel leer.”

Charlotte gaf aan dat er aan de ene kant vakken zijn aan de lerarenopleiding die zij graag volgt, maar dat ze aan de andere kant veel tijd kwijt is aan vakken waarvan zij weinig leert.

“Ik wil graag nog leren over de vakinhoudelijke kennis van het vak Nederlands. Er zijn echter ook studieonderdelen die ik verplicht ben om te volgen, terwijl ik ze allang onder de knie heb. Voor zo'n onderdeel haal ik dan wel een mooi hoog cijfer, maar ik haal er verder niet veel uit. Ik wil me kunnen focussen op de vakken waar ik nog veel van te leren heb.”



3.5 Advies aan universitaire lerarenopleidingen

Observaties

Anders dan de hbo-masters is bij de ulo's veel meer sprake van instroom vanuit andere (master)opleidingen en van instroom van ervaren leraren met een universitaire master die al enige tijd onbevoegd lesgeven. Hierdoor worden opleidingscoördinatoren vaker en directer betrokken bij het gesprek over assessments en maatwerk. Om de instroom richting lerarenopleiding te verhogen zijn er sinds 2013 via Educatieve Modules, Educatie- en communicatie-masters en via de route Trainees in Onderwijs meer flexibele opleidingsroutes gecreëerd.

Naast de doelgroepen van deze routes constateren wij dat er ook behoefte is bij ervaren leraren met een hbo-bachelor (tweedegraads lerarenopleiding) om via een universitaire master een eerstegraads bevoegdheid te behalen. In de praktijk blijkt deze route echter zeer lastig begaanbaar omdat universiteiten een wetenschappelijke vooropleiding hanteren als toelatingseis. Slechts in enkele uitzonderlijke gevallen is het gelukt om, in nauw overleg met de betrokken opleidingen en met actieve steun van het assessmentcentrum van de UT, tot een passend opleidingsaanbod te komen. Tegelijk bieden deze cases overigens ook goede aanknopingspunten voor vervolgstappen en noemt het *Actieplan Academische Leraren*¹³ 'vergroten van de toegankelijkheid' als een van de speerpunten voor het komend jaar.

Tegenover de ruimere ervaring van universitaire lerarenopleidingen met flexibele instroom staat, dat een groot deel van de vakinhoudelijke opleiding plaatsvindt onder de hoede van de faculteiten - die veelal juist

2 voorbeelden

Aan het begin en eind van deze rapportage zijn de mails van Bart te vinden. Eén van de twee kandidaten voor wie een erg mooie oplossing is gevonden. En dat terwijl hij in eerste instantie vrij bot werd afgewezen bij zijn beoogde opleiding. Door inzet van assessoren, opleiders en examencommissie is hij nu bijna klaar en komt zijn bekwaamheid straks overeen met zijn bevoegdheid.

(Bekijk ook het portret van Bart op vanbekwaamnaarbevoegd.nl.)

Voor de tweede kandidaat had dat nog meer voeten in de aarde. Doordat hij nog tijdens zijn opleiding een baan kreeg heeft hij nooit zijn opleiding afgemaakt, wat ervoor zorgt dat hij anno 2019 wel ruim 20 jaar ervaring heeft, maar geen diploma. In eerste instantie kreeg hij te horen nog 8(!) jaar deeltijd te moeten studeren. Door dit project en de inzet van assessoren, opleiders en examencommissies van maar liefst 2 universiteiten is dat teruggebracht naar 15 ECTS en staat hij in 2020 na 20 jaar eindelijk bevoegd voor de klas.

(Bekijk ook de blog over groenpluk op [pagina 58](#) en het daarop volgende portret van Antonino en luister naar [onze podcast](#)).

verder afstaan van de onderwijspraktijk en meer oog hebben voor het belang van de ontwikkeling van academische (onderzoeks-)vaardigheden. Deze situatie zorgt voor een permanente spanning - die op zich heel vruchtbaar kan zijn, maar die soms ook leidt tot onevenredig veel nadruk op het belang van hoogwaardige vakinhoudelijke opleiding en een onderschatting van het belang van onderwijskundige c.q. pedagogisch-didactische scholing. In dit spanningsveld spelen examencommissies een belangrijke rol als 'poortwachter van onderwijskwaliteit' waarbij opvalt dat de positie en rol van examencommissies nogal verschilt: soms zien zij op enige afstand toe op het toelatings- en kwaliteitsbeleid, maar veel vaker zijn zij ook actief betrokken bij individuele beslissingen over vrijstellingen en toelating.

Zou het zo kunnen zijn dat we op weg zijn naar een centraal assessmentcentrum?

Omdat de belangstelling voor flexibele routes toeneemt en de expertise m.b.t. assessments beperkt is, doen vijf universitaire lerarenopleidingen op dit moment een beroep op dezelfde assessor en werken de VU en de UvA samen op het gebied van assessments, waarbij onder meer voor de specifieke doelgroepen van *Aan de Slag voor de Klas* en *Teach for Amsterdam* aangepaste assessments zijn toegepast, gericht op zij-instromers in de tekortvakken informatica, wiskunde, natuurkunde en scheikunde. Vanuit deze startsituatie is het niet verwonderlijk dat in het *Actieplan 2019-2020* afspraken zijn opgenomen over harmonisering van de toelatingseisen en de inrichting van een landelijk assessmentcentrum om beter te kunnen inspelen op de groeiende behoefte aan flexibele instroom, de toelatingsprocedure soepeler en consistent te maken en meer recht te doen aan de kennis en het ontwikkelpotentieel van aspirant leraren. De

vraag is dan ook: hoe kunnen de goede voornemens in *het Actieplan* ook daadwerkelijk gerealiseerd worden...?

Hoe kunnen universitaire lerarenopleidingen ervoor zorgen dat iedere student maatwerk krijgt?

Op dit moment maken vijf universiteiten (de drie TU's, Radboud Universiteit en UU) regelmatig gebruik van hetzelfde assessmentcentrum en werken ook de VU en de UvA intensief samen. In het eerder aangehaalde *Actieplan* wordt aangegeven dat toegewerkt gaat worden naar innovatie van de lerarenopleiding en naar een consistent toelatingsbeleid dat de toegankelijkheid vergroot, inclusief een landelijk regiepunt voor toelatingsassessments. De doelen worden heel concreet omschreven als te behalen resultaten voor het collegejaar 2020/21 en uitgewerkt in activiteiten en werkpakketten, die worden toegewezen aan projectteams die daarvoor verantwoordelijk zijn. Daarmee zetten de ULO's/ICL heel concrete stappen in een richting waarover al langer gesproken wordt.

In een overleg hierover met de werkgroep van ICL heeft DNA van de Leraar aangegeven dat we deze aanpak zeer toejuichen en vanuit de ervaring die we hebben opgedaan met concrete casussen, graag bereid zijn om waar nodig advies en ondersteuning te geven. Daarbij hebben we o.a. aangegeven dat het verstandig lijkt om:

- Bij de inrichting van een landelijk assessmentcentrum gebruik te maken van de reeds ontwikkelde expertise en het samenwerkingsmodel van de Medische Faculteiten bij de doorontwikkeling van de *Interuniversitaire Voortgangstoets*.
- Alsnog op enigerlei wijze aan te haken bij *de landelijke pilot Leeruitkomsten* en zo tijdens de duur van deze pilot (tot 2021) de

ruimte te nemen en te krijgen voor leerwegaafhankelijke toetsing en het ontwikkelen van leeruitkomstgerichte programma's.

- Samen met de assessoren van de hbo-lerarenopleidingen (verenigd in de werkgroep LENA) na te gaan hoe de samenwerking met LENA en de *Landelijke Assessorendag* versterkt kan worden.



3.6 Advies aan VSNU (w.o. ICL)

Observaties

In juni 2017 publiceerde de KNAW een 'position paper' waarin gepleit werd voor verhoging van het aantal academisch opgeleide leraren in het voortgezet onderwijs¹⁴. Hierop wordt dit jaar voortgebouwd met het veel meer doelgericht geformuleerde *Actieplan Academische Leraren 2019-2020*. Daarin constateert de VSNU/ICL dat na een piek van 1900 studenten in 2013 de instroom voor universitaire eerstegraadsopleidingen inmiddels weer gedaald is naar jaarlijks 1600. Net als de eerstegraads hbo-opleidingen kampen veel universitaire lerarenopleidingen met beperkte aantallen studenten bij verschillende vakinhoudelijke opleidingen en met een vrij grote tussentijdse uitstroom. Daarom zet de VSNU/ICL in op het vergroten van de toegankelijkheid, innovatie - met o.a. meer aandacht voor de ontwikkeling van een gezamenlijk aanbod-, op samenwerking met academische opleidingsscholen en op vergroting van de zij-instroom. Ter illustratie verwijzen we door naar de voorbeelden bij [paragraaf 3.5](#).

Zou het zo kunnen zijn dat het nu de uitdaging is om de plannen te realiseren?

Met dit *Actieplan* worden de doelen, activiteiten en 'trekkers' vastgelegd. Daarmee wordt, concreter dan bij eerdere plannen, beschreven wat de beoogde resultaten zijn en wie waarvoor verantwoordelijk is. Wel willen we erop wijzen dat in het verleden vergelijkbare voornemens vertraagd en zelfs tegengewerkt zijn; naar onze indruk met name door weerstand vanuit andere geledingen binnen de universiteiten, waaronder de faculteiten. Op die vraag ('waarom zijn vergelijkbare voornemens in het verleden niet succesvol geïmplementeerd?') gaat *het Actieplan* niet in. De vraag is hoe

er voldoende bestuurlijk draagvlak komt voor *het Actieplan*, zodat ook 'de rest van de universiteit' hieraan meewerkt...

Hoe kunnen VSNU en ICL zorgen dat iedere student maatwerk krijgt?

De ULO's lijken met *het Actieplan* op de goede weg. Gezien eerdere ervaringen is een belangrijke vraag: wie is *bestuurlijk* aansprakelijk op het succes van dit *Actieplan*? Daarbij gaat het niet alleen om bestuurlijke consensus op het niveau van de VSNU, maar ook om bestuurlijke steun vanuit elk van de betrokken universiteiten. Gezien de regelmatig terugkerende spanning tussen lerarenopleidingen en faculteiten lijkt het ons van groot belang dat ook deze 'bestuurlijke backing' geadresseerd wordt, zodat niet alleen de betrokken ULO's, maar ook de betrokken faculteiten en de universiteit als geheel (College van Bestuur) medeverantwoordelijk (gehouden) worden voor het welslagen van dit *Actieplan*. Het is van groot belang dat daar ook de financiering van lerarenopleidingen bij wordt betrokken, omdat we signalen krijgen dat de huidige financieringsafspraken binnen universiteiten geen recht doen aan de rol en inspanning van lerarenopleidingen. Daarnaast zou de VSNU er goed aan doen om te bevorderen dat alsnog een flink aantal (leraren-)opleidingen op enigerlei wijze gaat participeren in *de landelijke pilot Leeruitkomsten*, zodat geleerd kan worden van de ervaringen die in dit kader worden opgedaan met leerwegaafhankelijke toetsing en leeruitkomsten-gerichte programmering.

Vraaggerichte financiering opleiding en professionalisering leraren

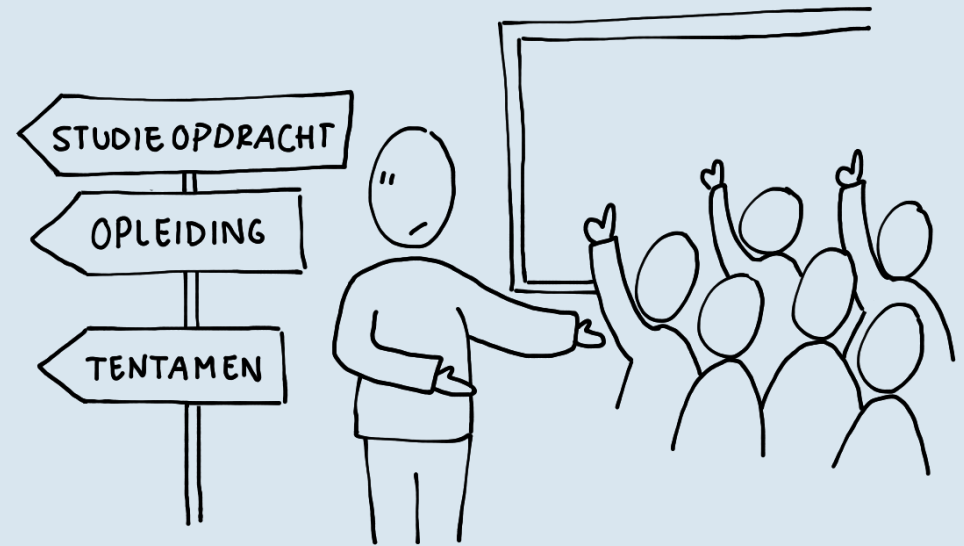


De kracht van de pabo-leerkracht

We hebben in ons project tientallen kandidaten voorbij zien komen die on(der)bevoegd lesgeven in het vmbo met een pabo-diploma. Dat is geen toeval. Vmbo-scholen werven actief in deze groep. Waarom? Schoolleiders en collega's hebben het gevoel dat zij alles in huis hebben dat de leerlingen op het vmbo nodig hebben. Maar die bekwaamheid staat niet gelijk aan de vereiste bevoegdheid. In het huidige stelsel moeten mensen die in het vmbo lesgeven een tweedegraads bevoegdheid hebben. Daarnaast is de speciale regeling Groepsleerkracht in het leven geroepen waarmee deze almaar groeiende doelgroep on(der)bevoegden via een half jaar deeltijdtraject 'bevoegd' is om les te geven in de onderbouw van het vmbo.

Die regeling is een pleister die eigenlijk net niet goed blijft zitten... want ten eerste, worden deze mensen net zo goed (en met succes!) ingezet in de bovenbouw, zeker met de huidige tekorten. Ten tweede is het geen maatwerktraject. En dan kun je denken "Ach, wat is een half jaar?". Nou, dat is veel wanneer je een half jaar lang minder tijd hebt voor je leerlingen, collega's en familie, terwijl je vakken moet doen die je als je al enige jaren werkzaam bent in het vmbo gevoelsmatig niet meer nodig hebt. Waarom zouden we deze mensen niet, net als bij de zij-instroom, een assessment laten doen om in te schatten in hoeverre zij de kennis en competenties die worden aangeleerd met het traject al in huis hebben? Ten derde is het zeer onduidelijk wat het traject nu precies oplevert. Is het een bevoegdheid of een certificaat? Hoe duurzaam is dat 'bewijs'? Kan een volgende minister of staatssecretaris zomaar besluiten dat het niets waard is? Een huiskmerk pleister dus die bij de eerste keer handenwassen in de gootsteen ligt. Dat verdienen deze leerkrachten allerminst!

Dan dus optie twee: het halen van de tweedegraads bevoegdheid, bij voorkeur via de zij-instroomregeling, want dan wordt vooraf ingeschat wat



je kunt en kent. Met deze bevoegdheid mag je lesgeven t/m de onderbouw vwo wat betekent dat je heel veel meer lesstof behandelt dan je ooit nodig zult hebben op het VMBO. Zo kunnen tweedegraads docenten dus ook voor een andere doelgroep staan. Maar gelooft u mij veel vakmensen die met veel plezier werken in het VMBO, gruwelen van het idee om voor een brave klas vwo'ers te staan - *Not their cup of tea. Not now, not ever.*

En dan roepen we met z'n allen "Ja, maar ze moeten toch boven de stof staan? Je wilt toch dat ze het niveau van 3 VWO aankunnen, als docent." Ik kan in die gedachte komen. Maar let wel het betreft hier mensen die al een hbo-diploma op zak hebben. Hun niveau is dus reeds getoetst. Waar het aankomt op het vakinhoudelijk niveau, zullen zij erkennen dat boven de stof staan voorwaardelijk is. Maar in de studie komen onderwerpen voor die nooit en te nimmer behandeld worden op het VMBO. En nog even ongeacht of zij al dan niet in staat zijn die vakken te halen, is het geen

maatwerk te noemen dat zij naast hun drukke baan en gezinsleven door deze hoepels moeten springen. Als je moet kiezen tussen je collega of een leerling uit de brand helpen, of het leren van een tentamen over een onderwerp dat je nooit gaat gebruiken in je werk, wat doe je dan? Juist!

Lesgeven in het VMBO verlangt bovenal hele goede pedagogische skills. Iets waarvan schoolleiders aangeven dat terug te zien in Pabo- opgeleiden. Het is tijd dat we hen gaan erkennen voor de belangrijke bijdrage die ze leveren en dat we hen bevoegd achten op basis van hun ervaring, kennis en kunde voor de klas. Aanvullend studeren doen ze met liefde en plezier. Maar dan wel dat wat nodig is. Dan staan ze in hun kracht!

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 4, 6, 29, 32, 34, 39, 45, 51, 3 en 37 (zie laatste 2 hieronder).

KELLY ZOMERS

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Bij Kelly zat het er van kinds af aan in dat ze uiteindelijk in het onderwijs terecht zou komen. Als kind speelde ze graag schooltje en haar ouders zeiden vaak voor de grap dat ze directrice van een weeshuis zou moeten worden. Toen ze, na lang twijfelen over wat ze precies wilde doen, een keer bij een vriendin op school ging meekijken, wist ze zeker dat ze ook les wilde geven.

Kelly heeft de Pabo afgerond en is daarna begonnen in het basisonderwijs. Naast het lesgeven is zij onder andere bouwcoördinator geweest bij een fusieproces met een andere SBO-school en heeft ze meegeholpen aan het uitzetten van het rekenbeleid en de implementatie van een rekenmethode. Vijf jaar geleden maakte Kelly de overstap naar het voortgezet onderwijs. Ze heeft toen speciaal gesolliciteerd naar de functie van docent

Rekenen, maar in die vijf jaar is er helaas nog steeds geen tweedegraads bevoegdheid voor rekenen gekomen.

“Ik geef vooral les aan de bovenbouw van het vmbo, dus de verkorte opleiding voor groepsleerkracht VO is voor mij niet interessant.”



ACHTERGROND

Werkt sinds **1998** in het onderwijs. Geeft **32 uur per week** les in **Rekenen** aan **klas 2, 3 en 4** van het **vmbo**.

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

In de afgelopen vijf jaar dat Xelly werkzaam is op het Fazant College heeft zij de rekenresultaten van de leerlingen uitzonderlijk weten te verbeteren. Door haar duidelijke uitleg en geduld geeft zij haar leerlingen vertrouwen in het vak rekenen. Xelly weet haar leerlingen te motiveren om net een stapje harder te werken, ondanks dat zij rekenen lastig vinden. Vanuit het vertrouwen dat ze krijgt van leerlingen bouwt Xelly verder aan hun leerproces.

Daarnaast werkt Xelly graag samen met haar collega's: ze is een echte teamplayer! Ze vindt het dan ook geen probleem voor collega's in te springen waar nodig.

"Ik vind het geweldig dat het vak nu eindelijk echt op waarde geschat gaat worden en ik wil hier graag deel aan nemen, maar ik ben tegelijkertijd doodsbang dat al mijn ervaring en inzet straks niet genoeg zijn om te kunnen blijven, puur vanwege het feit dat ik geen tweedegraadsbevoegdheid heb."

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Xelly zou heel graag haar bevoegdheid voor het vak rekenen behalen. Ze is enthousiast over de ontwikkelingen wat betreft rekenen in het voortgezet onderwijs en wil hier dan ook graag aan blijven deelnemen. Toch heeft ze de angst dat al haar ervaring en inzet niet voldoende is om te kunnen doen wat ze het liefste doet. Ze wil hier graag in worden gerustgesteld.

"Het liefste zou ik een bevoegdheid rekenen halen, maar zo langzamerhand ben ik ook bereid enig andere constructie te aanvaarden zodat ik kan blijven doen wat ik leuk vind en waar ik goed in ben."

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

Xelly geniet enorm van haar vak en heeft er alles voor over dit te kunnen blijven uitoefenen.

"Xelly kan zich in dingen vastbijten: wanneer ze vindt dat iets ander kan of zou moeten, dan gaat ze er vol voor dit te bewerkstelligen."

- Peter, collega

"Xelly begrijpt dat leerlingen op verschillende manieren over een som kunnen denken en daarom legt ze ook op verschillende manieren uit, zodat alle leerlingen het uiteindelijk begrijpen. Dit geeft hen vertrouwen."

- Fien, collega

GIJS TER BRONK

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Gijs is in eerste instantie journalist. Na zijn studie Journalistiek werkte hij een aantal jaren bij een uitgeverij. Dit deed hij met veel plezier, maar de uitgeverij raakte door dalende advertentie-inkomsten failliet. Gijs kreeg toen de mogelijkheid om een speciaal omscholingstraject te volgen bij een groot schoolbestuur, waardoor hij in twee jaar zijn lesbevoegdheid voor het basisonderwijs kon halen. Dat heeft hij gedaan. Na twaalf jaren in het basisonderwijs werkzaam te zijn geweest en verschillende aanvullende studies te hebben gedaan, kwam Gijs tot de conclusie dat dit het toch niet helemaal was voor hem.

“Na het behalen van mijn master (Leren en Innoveren) wilde ik heel graag innoveren binnen het schoolbestuur. Dat lukte helaas niet. Toen ben ik gaan werken op een school in Amsterdam. Daar kwam ik na vier maanden tot de conclusie dat ik het primair onderwijs was ontgroeid. Daarom solliciteerde ik op een functie in het voortgezet onderwijs en werd aangenomen als docent Nederlands. Inmiddels werk ik met veel plezier en wil ik mijn bevoegdheid Nederlands halen.”

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Het lesgeven geeft Gijs veel voldoening. Hij merkt dat hij vooral het contact met de leerlingen van deze leeftijd erg leuk vindt. Gijs zegt soms nog wat onzeker te zijn, maar dat komt vooral doordat hij nog niet heel veel ervaring in en kennis heeft van het voortgezet onderwijs. Zijn jarenlange ervaring in het basisonderwijs helpt hem hier wel bij. Gijs' collega's hebben veel aan zijn positieve houding en persoonlijkheid:

“Door humor probeer ik soms de ‘gekte’ van het onderwijs te relativeren.”



ACHTERGROND

Werkt sinds **2005** in het onderwijs. Geeft **32 uur per week** les in **Nederlands** aan **mavo 1 en 2**.

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Om zijn vak te kunnen blijven uitoefenen, moet Gijs zijn tweedegraads bevoegdheid voor Nederlands halen. Dit wil hij zelf ook graag. Aan zijn motivatie en wil om te leren ontbreekt het zeker niet: in de jaren na het behalen van zijn bevoegdheid voor het basisonderwijs heeft Gijs nog twee diploma's behaald, namelijk voor de post-hbo opleiding Bewegingsonderwijs en voor de master Leren en Innoveren. Wel zou een traject op maat hem erg helpen bij het halen van zijn tweedegraadsbevoegdheid.

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

“Ik heb met zeer veel plezier mijn master gehaald, maar het vroeg enorm veel tijd. Ik zou het fijn vinden als er goed gekeken wordt naar welke eventuele vrijstellingen ik kan krijgen, zodat ik mij kan richten op de vakdidactiek en op korte termijn mijn bevoegdheid kan halen.”

3.7 Advies aan de VH (w.o. ADEF en LENA)

Observaties

Zeer recent heeft de Vereniging Hogescholen een *Strategische Beleidsagenda* voor de Educatieve sector uitgebracht waarin de Kernambities en Uitgangspunten beschreven worden voor de komende jaren (2019-2024). Daarin wordt geconstateerd wat wij ook met het project *Van Bekwaam naar bevoegd* hebben ervaren: "Er is meer ruimte te vinden binnen ons huidige systeem van opleiden. [...] Het klassieke model van studenteninstroom, een opleiding volgen en dan voor de klas is niet meer toekomstbestendig. We kunnen nu al niet meer aan de toenemende vraag naar leraren voldoen. En ook de vervangingsvraag wordt steeds groter. We willen dat er meer studenten instromen en zullen het op dit moment moeten hebben van zij-instromers en mensen die in deeltijd hun bevoegdheid willen halen. Daarvoor gaan we samen met de werkgevers aan de slag. [...] We werken aan meer differentiatie en specialisatie, waardoor een leraar meer mogelijkheden heeft en we meer onderwijs op maat kunnen aanbieden. We flexibiliseren de lerarenopleidingen en bieden maatwerk aan leraren in opleiding én zittende leraren. Daarnaast werken we nadrukkelijk aan vernieuwing; anders opleiden met een andere inhoud en werkverdeling. [...] En uiteraard werken we samen aan het imago van de leraar als een van de mooiste beroepen die er bestaan.". Er wordt ingezet op drie kernambities: een toekomstbestendig opleidings- en bevoegdhestelsel; flexibilisering; samen opleiden en professionaliseren. Dit vanuit drie uitgangspunten: verbinding onderwijs-onderzoek; vorming van regionale netwerken voor opleiding en professionalisering; kwaliteit van de leraar en daarop ingerichte opleidingstrajecten.

2 voorbeelden

Een van onze kandidaten heeft door persoonlijke omstandigheden haar pabo-diploma niet gehaald, op alleen de scriptie na. Zij is les gaan geven in het vmbo en doet dat met erg veel plezier. Ze komt niet in aanmerking voor zij-instroom omdat ze geen diploma heeft. Samen zijn we op zoek gegaan naar een manier om haar versneld te helpen bij het behalen van haar pabo-diploma. Uiteraard waren haar resultaten grotendeels 'verjaard', maar we hebben een pabo gevonden die haar wilde helpen om op basis van een uitgebreid portfolio en thesis alsnog een diploma uit te reiken. Daarna kan ze dan starten met de zij-instroom. Dit was haar in haar eentje nooit gelukt.

Bij een andere kandidaat, Marriët, was het zeer moeilijk om een uitspraak te krijgen over de waarde van haar diploma, dat zij haalde in de jaren tachtig. Was daar hbo-denkniveau uit af te leiden of niet? Uiteindelijk zijn we met Jan Volbers van de TU Twente en Saxion Next aan de slag gegaan om haar hbo-denkniveau vast te leggen op basis van assessments. Door deze ingreep is zij in staat om nu te kiezen uit verschillende zij-instroom trajecten. Ook dit was niet gelukt zonder de inzet van een bijzondere combinatie van professionals.

(Bekijk het portret van Marriët op [pagina 14](#) of op [vanbekwaamnaarbevoegd.nl](#))

Een beleidsagenda met een aansprekende richting en ambitie, die aansluit bij de behoeften van onze kandidaten. Net als bij het *Actieplan Academische Leraren* van de VSNU/ICL dringt zich daarbij de vraag op *hoe* de omslag van de huidige startsituatie naar de gewenste situatie wordt gemaakt en *hoe* (bij wie) de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deze ambities belegd is.

In deze beleidsagenda worden veel zaken op hoofdlijnen geadresseerd. Die hoofdlijnen sluiten niet altijd aan bij de dagelijkse praktijk van de huidige lerarenopleidingen zoals die doorklinkt in de ervaringen van onze kandidaten. Dat is een belangrijke constatering omdat het bij de formulering van nieuwe beleidsambities van groot belang is aan te sluiten bij de bestaande startsituatie, die overigens sterk verschilt per lerarenopleiding.

Onder de hoede van de VH overleggen zowel de tweedegraads als de eerstegraads lerarenopleidingen in het hbo regelmatig met elkaar. Als eerste valt op dat de overleggen tussen tweede en eerstegraadsopleidingen gescheiden van elkaar plaatsvinden. Naast het feit dat er regelmatig en zeer uitgebreid overlegd wordt, valt op dat er veel pilots en experimenten plaatsvinden, waarbij met name de ervaringen met de landelijke pilot Leeruitkomsten en de ervaringen met de aanpak van Zijinstromers goede aanknopingspunten bieden voor de nieuwe *Strategische Beleidsagenda*. Toch moeten we vaststellen dat de meeste van onze kandidaten, die gebruik maken van reguliere deeltijdopleidingen, tot nu toe nauwelijks iets merken van een omslag. Kennelijk dringen deze ervaringen tot nu toe onvoldoende door bij de reguliere tweede- en eerstegraadsopleidingen. In gesprekken met opleidingscoördinatoren merken we nog weinig animo voor *structurele* stappen vooruit op dossiers zoals leerwegaafhankelijke toetsing, EVC-gebaseerde toegankelijkheid

en maatwerk. Daar ligt dan ook een grote opgave voor de VH en de aangesloten lerarenopleidingen: om een goede aansluiting te creëren tussen de bestaande praktijk en cultuur op veel (met name eerstegraads) lerarenopleidingen, en de kernambities zoals geformuleerd in de *Strategische Beleidsagenda*.

Een goed voorbeeld vinden we in de samenwerking van assessmentcentra in de werkgroep LENA. Terwijl deze samenwerking steeds beter wordt, zoals ook blijkt uit het recent gepubliceerde nieuwe *Raamwerk voor Zijinstromers in Beroep van 2020*, toch constateren we ook dat de reguliere tweede- en eerstegraadsopleidingen nog veel meer gebruik kunnen maken van de expertise van de assessmentcentra om de omslag naar 'leeruitkomstengerichte opleidingen' te realiseren.

Een van de andere zaken die ongenoemd blijven in de *Strategische Beleidsagenda* is de financiële positie van lerarenopleidingen binnen de hbo-instellingen. Een typisch bestuurlijk onderwerp, dat regelmatig doorklinkt in verhalen van directeuren van lerarenopleidingen. Tijdens deze projectperiode bereikten ons geluiden van opleiders en opleidingsdirecteuren dat er iets schort aan de financieringsafspraken binnen hbo-instellingen, waardoor juist lerarenopleidingen veelal in een afhankelijke financiële positie verkeren. Dat heeft met name te maken met het feit dat als hbo-studenten tijdens hun studie switchen naar een andere opleiding, de betrokken opleiding daarvoor zelf binnen het tevoren vastgestelde budget ruimte moet vinden. Omdat juist lerarenopleidingen veel tussentijdse instroom hebben via 'wisselaars' komt hun budget – dat toch al krap is vanwege het versnipperde opleidingsaanbod – nog sterker onder druk te staan. Zolang hierin geen structurele verbetering komt, zullen lerarenopleidingen altijd in een afhankelijke positie blijven.

Zou het zo kunnen zijn dat het tijd is om alle ervaring met pilots om te zetten in structurele actie over de hele linie?

De vraag is waardoor dit gebrek aan zichtbare vooruitgang op dit dossier veroorzaakt wordt. Wat opvalt is dat er sterk gehecht wordt aan consensus en dat er bij nieuwe plannen vanuit wordt gegaan dat vernieuwingen zoveel mogelijk gezamenlijk moeten worden ingezet. In een artikel in het blad van de VELON (vereniging van lerarenopleiders)¹⁵ uit 2016 wordt een relatie gelegd tussen het sterk sturende karakter van overheidsbeleid op de vakinhoudelijke kwaliteit van leraren, uitmondend in verplichte 'kennisbases' en 'landelijke kennistoetsen', en de identiteit en autonomie van lerarenopleiders. Wij hebben de indruk dat deze vorm van centrale sturing ook heeft bijgedragen aan de 'cultuur van consensus' in het overleg tussen de instellingen, waardoor de ruimte voor autonome vernieuwing en innovatie onder druk is komen te staan.

Hoe kunnen VH, ADEF en LENA ervoor zorgen dat iedere student maatwerk krijgt?

Wij dringen erop aan dat de eenzijdige nadruk op (vakinhoudelijke) kwaliteit van de eerstegraads hbo-opleiding wordt doorbroken, en er meer oog komt voor maatwerk en voor pedagogisch-didactische scholing.

Doorbreek de financiële druk op lerarenopleidingen door de financieringsbasis te versterken en via vraaggerichte financiering rekening te houden met de tussentijdse instroom van studenten, zowel vanuit de eigen hbo-instelling als vanuit opleidingen elders.

Gezien de eerste resultaten na drie jaar experimenteren, zou de VH er goed aan doen om te bevorderen dat de deelname aan de landelijke *pilot Leeruitkomsten* verder wordt geïntensiveerd, zodat gezamenlijk geleerd kan worden van de ervaringen die in dit kader worden opgedaan met

leerwegaafhankelijke toetsing en leeruitkomsten-gerichte programmering.

Versterk elkaar in het beproeven van nieuwe initiatieven in plaats van streven naar consensus over een gemeenschappelijke aanpak, die kan leiden tot de houding dat 'wat de een niet doet, de ander ook niet mag'. Maak meer ruimte voor innovatie door 'zij die willen' en sta elkaar meer ruimte toe om nieuwe ideeën te beproeven, waarmee ervaring kan worden opgedaan, en waaruit lering getrokken kan worden.

Daarnaast lijkt het zinvol dat eerste- en tweedegraads opleidingen (incl. de opleiding aan zij-instromers) vaker en directer hun expertise en inzichten m.b.t. flexibilisering en maatwerk in het hbo met elkaar delen, met name waar het gaat om de ervaringen met de landelijke *pilot Leeruitkomsten*. Ook in debatten en visieontwikkeling kan meer gebruik gemaakt worden van de expertise van de assessmentcentra bij de toelating tot en monitoring gedurende de reguliere opleidingen.

Op dit moment wordt binnen ADEF gesproken over een nieuw *Raamwerk Zij-instroom in Beroep 2020* waarin de opzet en kwaliteitseisen beschreven worden van de assessments en de daarbij betrokken assessoren. Daarin staan heldere richtlijnen die goede aanknopingspunten bieden voor kwaliteitsborging en verdere professionalisering. Gezien de bundeling van expertise in LENA ligt het voor de hand dat zij het voortouw nemen om met ADEF en de VH te bespreken welke vervolgstappen er gezet kunnen worden om de positie van assessments in de toelating, monitoring en afsluiting van lerarenopleidingen te vergroten. Daarmee kan de basis gelegd worden voor verdere verruiming van maatwerk bij zowel tweede- als eerstegraadsopleidingen, als eerste gericht op 'ervaren maar on(der)bevoegde leraren'.

**Versterken
samenwerking en
kwaliteit assessments
& assessoren**

**Omslag van
afreken- naar
kwaliteitscultuur**

**Helder landschap van
opleidingsroutes**

Vraaggerichte financiering opleiding en professionalisering leraren

3.8 Advies aan VO-raad

Observaties

In de afgelopen 10-15 jaar is de nodige ervaring opgedaan met 'opleiden in de school' door middel van projecten waarbij schoolbesturen structureel samenwerken met een of meer lerarenopleidingen. Daarbij speelt het VO-raad project *Samen Opleiden* een steeds grotere, stimulerende rol. Deze opleidingsscholen zijn vaak een goed voorbeeld van hoe de rol- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen lerarenopleidingen en scholen/schoolbesturen kan verbeteren. Ook in ons project *Van bekwaam naar bevoegd* verloopt de communicatie en afstemming met opleidingsscholen soepeler en is de afstemming met de schoolleiders zowel als de HR-medewerkers eenvoudiger. Anderzijds is de samenwerking een stuk lastiger met scholen die deze ervaring nog niet hebben – met name met scholen die niet in de directe omgeving zitten van een lerarenopleiding. Nu vallen nog zeer veel beginnende leraren uit (tot wel 40% in de eerste vijf jaar). Voordeel van deze opleidingsscholen is dat ze zich meer verantwoordelijk voelen en zich meer inzetten voor een goede facilitering en begeleiding van beginnende leraren.

In de loop der jaren is het aandeel van opleidingsscholen sterk gegroeid, naar ca 40% van alle scholen/besturen in het vo. De ervaringen met opleidingsscholen zijn zodanig positief, zowel in de ogen van LIO's/leraren, scholen als lerarenopleidingen, dat het de vraag is waarom niet *meer* scholen dit concept overnemen. Anderhalf jaar geleden heeft de VO-raad zich dan ook uitgesproken voor brede invoering van het model van opleidingsscholen, en hiervoor een groeistrategie afgesproken.

Uit gesprekken met kandidaten die werken op opleidingsscholen of waarvan de school op een andere manier actief is met professionalisering, blijkt dat zij aanzienlijk meer steun krijgen bij het vinden en volgen van een opleiding...

Een kandidaat van Dunamare: "Het is heel fijn dat je collega's zich bewust zijn van het feit dat je studeert. De schoolopleider informeert regelmatig even hoe het gaat en dat maakt dat andere collega's dat ook doen. Dat kan soms net dat extra beetje motivatie geven dat je nodig hebt."

Een kandidaat van IRIS: "Ik weet waar ik terecht kan voor vragen en ik heb het gevoel dat er genoeg kennis aanwezig is. Ik was verbaasd te horen bij de DNA-bijeenkomst dat mensen er op andere scholen helemaal alleen voor staan."

Een jonge lerares van het Joke Smit College: "Wij zijn helemaal ingericht op ontwikkeling en worden intensief begeleid tijdens en na onze studie. Je staat er nooit alleen voor."

Een kandidaat van MCN: "Wij zoeken samen uit wat mijn mogelijkheden zijn en waar ik terecht kan. Dat voelt goed en is ook in het belang van de kinderen."

Helaas is de ervaring op minder bewuste scholen heel anders: "Ik heb alles zelf uitgezocht destijds. Ik wist niet eens dat er een lerarenbeurs was. Volgens mij heb ik die niet. School betaalt mijn opleiding. Ik heb daar wel eens contact over gehad, maar weet niet meer met wie. De afgelopen 2 jaar ben ik eigenlijk niet meer bij de opleiding geweest, maar ik sta nog wel ingeschreven. Volgens mij was dat handig voor als de inspectie langs komt."

Als tweede is ons opgevallen uit contacten met de 135 docenten die hebben deelgenomen aan ons project dat er grote verschillen bestaan in de facilitering en begeleiding van (ervaren) docenten die een opleiding (willen) volgen, zowel tussen als binnen schoolbesturen. Daarbij valt op dat het vooral (maar niet uitsluitend) opleidingsscholen zijn waar leraren zich goed ondersteund voelen. Daarnaast zijn er overigens ook nog steeds scholen waar nauwelijks sprake is van een loopbaanbeleid, en waar heel ad hoc wordt omgegaan met scholingsvragen.

Zou het zo kunnen zijn dat steeds meer scholen ontwikkelingsgericht (moeten) worden?

Je kunt stellen dat, met de groei van het aantal opleidingsscholen en de formalisering van voorschriften om dit predicaat te verkrijgen, het verschijnsel 'opleidingsschool' langzamerhand breed draagvlak heeft verworven onder schoolbestuurders, schoolleiders en lerarenopleidingen. De vraag is, waarom de andere scholen en schoolbesturen dit concept nog niet omarmen. Het kan immers een heel goed middel zijn om de inductie beter te laten verlopen en daardoor voortijdig afhaken van leraren te voorkomen en de kwaliteit van leraren te verbeteren. De vraag is ook: hoe zorgen we ervoor dat meer scholen overgaan tot een nauwere samenwerking met lerarenopleidingen om de begeleiding van startende leraren te verbeteren en te komen tot een scholingsbeleid voor *alle* leraren dat hen stimuleert tot continue ontwikkeling en professionalisering? Daarvoor is het nodig dat de VO-raad met haar leden niet alleen overeenstemming heeft over een groeistrategie naar opleidingsscholen in het hele land, zoals nu al het geval is, maar ook helder communiceert over minimum-voorwaarden in de sfeer van facilitering en begeleiding waarop zowel beginnende als ervaren leraren recht hebben, en aan besturen vraagt

hierop toezicht te houden zodat de VO-raad hierover periodiek kan rapporteren.

Hoe kan de VO-raad ervoor zorgen dat alle vo-scholen in Nederland ontwikkelingsgericht zijn?

Met de uitspraak van de VO-raad dat het wenselijk is dat *alle* scholen deel gaan uitmaken van regionale opleidingsscholen (of wellicht liever: regionale netwerken voor professionalisering en ontwikkeling), geeft ze een duidelijke richting aan. Uiteraard is het aan scholen om hieraan zelf op eigen wijze invulling te geven. Om aan deze principe-uitspraak een vervolg te geven moeten ook de voorwaarden gecreëerd worden voor een dergelijk 'volgende stap'. Daarvoor is het nodig dat er met scholen, lerarenopleidingen en Ministerie overlegd wordt over de voorwaarden voor de vorming van dergelijk regionale opleidings- en onderwijsnetwerken waarbij in principe alle vo-scholen en lerarenopleidingen in de regio aangesloten zijn.¹⁶ Maatwerk-opleidingen en betere loopbaangerichte begeleiding van leraren kan een functie vervullen als motor voor de kwaliteitsverbetering van het onderwijs en voor 'leren leren' van leerlingen.

In de *Onderwijs-CAO* is op dit moment al het nodige vastgelegd over facilitering en begeleiding van leraren. Wat nodig is, is dat deze afspraken beter gemonitord worden en dat hierover periodiek gerapporteerd wordt. Het zou een flinke stap vooruit betekenen als de VO-raad scholen in dit opzicht niet alleen stimuleert maar ook, net als op het gebied van arbeidsvoorwaarden gebeurt, met schoolbesturen afspreekt dat zij het opleidingsbeleid van scholen monitoren, zodat de VO-raad hierover periodiek kan rapporteren en op basis van de resultaten het gesprek

aangaat met de overheid en lerarenopleidingen over verbeteringen in het bevoegdheden- en opleidingsstelsel.

Extra advies: In onze publicatie over de communicatie van (semi)overheidspartijen ([zie vanbekaamnaarbevoegd.nl](http://zie.vanbekaamnaarbevoegd.nl)) staan concrete aanbevelingen voor verbetering van communicatie over de regeling zij-instroom. Deze is o.a. gericht aan de VO raad.



De ander heeft passie en een eigen perspectief, net als jij.

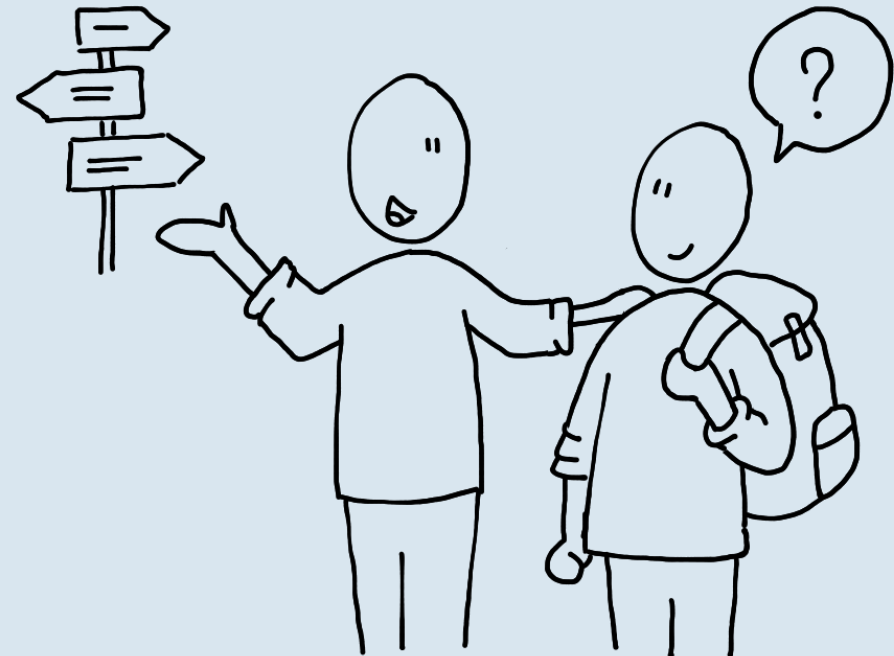
Er is een hoop werk aan de winkel voor alle stakeholders, concluderen wij na twee jaar project *Van bekwaam naar bevoegd*. Het goede nieuws? Er kan al een hoop en we weten samen precies wat er moet gebeuren. Het is daarbij voorwaardelijk dat de verantwoordelijkheden juist verdeeld zijn en de regie goed wordt belegd, maar er is nog een voorwaarde die wij als zeer helpend hebben ervaren: inlevingsvermogen. Wat beweegt een docent, schoolleider, opleider, beleidsmedewerker om te doen wat ze doen? Hoe zorgen we dat we niet wijzen, maar samen optrekken met begrip voor ieders positie en gebruikmakend van ieders passie. In deze blog een praktijkvoorbeeld om dit te laten zien.

Ik heb Jolijn aan de telefoon. Een docent met pabo-achtergrond, voornemens om haar tweedegraads Nederlands te gaan halen. Ze is een pittige dame die weet wat ze wil, wat ze waard is en waar haar ontwikkelpunten liggen. Ze geeft al enkele jaren Nederlands in de onderbouw. Ze heeft zin om met de opleiding te starten en komt net terug van de open dag van de opleiding bij haar in de buurt waar ze informatie heeft ingewonnen. En nu is ze boos. De voorlichting ging vooral over deeltijd en niet over zij-instroom, terwijl dat een regeling is die veel beter aansluit op haar vraag: dat doen wat ze nog moet doen om haar bevoegdheid te halen en met een goed gevoel aan de slag te zijn op school.

Haar verhaal klopt. Ze komt in aanmerking voor de regeling zij-instroom, waarmee ze op maat een bevoegdheid kan halen. Ze heeft ernaar gevraagd bij een van de aanwezige opleiders. Die gaf aan dat zij-instroom vooral gaat om 'het snel halen' van een bevoegdheid en dat ze er bij deze instelling de voorkeur aan geven om studenten meer bagage mee te geven

voor een fijne loopbaan in het onderwijs. "Belachelijk! Wie denkt die mevrouw wel niet dat ze is. Ik sta al lang voor de klas!"

Ik snap Jolijn heel goed. Maar ik snap de opleider ook. Ik weet dat Jolijn Nederlands fantastisch vindt omdat het haar de mogelijkheid geeft om met de leerlingen aan hun brede ontwikkeling te werken. Zo gebruikt ze de lessen over debat om in te gaan op geaardheid en laat ze opstellen schrijven over duurzaamheid. Ik vraag Jolijn zich in te beelden hoe het is als er een leerling bij haar de klas in loopt en zegt "Joe juf, leg even uit hoe



het kopschip werkt en het bijvoeglijk naamwoord en al dat andere gelul hoef ik niet. Ik heb al een leven, ik kan dat al." Of het waar is of niet, dat is niet leuk. Jolijn is geen docent Nederlands geworden om kinderen enkel

de Nederlandse taal te leren, net zomin als die opleider opleider is geworden om mensen 'even snel' aan een bevoegdheid te helpen. Zij is bevlogen, zij ziet dat er veel wordt verwacht van leraren anno 2019 en zij helpt studenten graag om goed beslagen ten ijs te komen. Natuurlijk moet zij in kunnen zien dat mensen als Jolijn dat niet of minder nodig hebben en was het handiger geweest om Jolijn te vragen naar haar ervaring en motivatie, maar wat Jolijn interpreteert als 'irritante opleider' is in feite een gepassioneerde collega met een andere doelgroep.

"Ja als je het zo bekijkt..."

Ik heb Jolijn geadviseerd om haar opleiders als bevlogen collega's te benaderen en met hen een team te vormen dat ervoor gaat zorgen dat we meer en meer gepassioneerde, bekwame en daarmee bevoegde mensen voor de klas krijgen in Nederland. *Maatwerk is a team effort.*

Bijbehorende portretten op vanbekwaamnaarbevoegd.nl: 7, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 23, 35, 41, 50, 51, 1 en 5 (zie laatste 2 hieronder).

EMEK MAHABIR

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Van jongs af aan vindt Emek het leuk om mensen dingen uit te leggen die door anderen als lastig worden ervaren. Na het afronden van zijn Bachelor Elektrotechniek besloot Emek ook de lerarenopleiding te volgen. In 2010 behaalde hij zijn diploma tweedegraads leraar Elektrotechniek, waarna hij aan de slag is gegaan als docent elektrotechniek op een scholengemeenschap. Door een tekort aan wiskundedocenten startte Emek dat jaar ook als invaldocent voor dit vak. Hierdoor ontwikkelde bij hem de ambitie om ook een bevoegdheid voor wiskunde te behalen. In schooljaar 2011/2012 startte Emek met de lerarenopleiding wiskunde, maar deze opleiding heeft hij toen helaas niet kunnen afronden.

Naast zijn rol als docent is Emek ook hoofd van de vaksectie techniek en het directe aanspreekpunt naar het managementteam en de directie.



ACHTERGROND

Werkt sinds **2010** in het onderwijs. Geeft **22 uur per week** les in **Produceren, Installeren en Energie (PIE)** aan **vmbo 3 en 4**.

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Emek is jong en begrijpt hoe het er aan toe gaat op school. Hij denkt graag mee over vernieuwingen en verbetering van het onderwijs en is daarbij goed in het nemen van beslissingen. Emek is zelfverzekerd over zijn vakkennis en de manier waarop hij die overdraagt aan zijn leerlingen. Doordat hij zijn leerlingen begrijpt en hij zich goed in zijn leerlingen kan verplaatsen, lukt het Emek goed om hen te motiveren.

Emek behandelt zijn leerlingen hoe hij zelf ook behandeld wil worden en geeft daarbij duidelijke grenzen aan.



“Het is een kwestie van geven en nemen.”

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?

Gezien de studiebelasting zou Emek graag een dag lesvrij willen krijgen van zijn school, zodat hij tijd heeft om te studeren.

BEN JE ER AL KLAAR VOOR?



“Ja! Mijn achtergrond ligt in de elektrotechniek en dit vakgebied bestaat voor ongeveer eenderde uit wiskundevakken. Ik vind het jammer dat ik mijn bevoegdheid voor wiskunde niet eerder heb weten te behalen. Ik ben dan ook blij met een mogelijkheid als DNA van de Leraar.”

“Em is zowel didactisch als pedagogisch erg sterk.”

- Tineke, collega

MARIEKE BORNEE

HOE BEN JE HIER GEKOMEN?

Als kind wilde Marieke graag op een basisschool gaan werken, net als haar moeder. Vanwege haar interesse in het werken met “probleemjongeren” koos Marieke toch voor de hbo-opleiding Pedagogiek. Tijdens de opleiding heeft Marieke stage gelopen in het speciaal basisonderwijs en in het voortgezet speciaal onderwijs. Daar is het vlammetje om in het onderwijs te willen werken weer aangewakkerd. De combinatie van hulpverlening en onderwijs bleef Marieke haar interesse houden. Na haar studie is Marieke de kopopleiding leraar tweedegraads gaan volgen en heeft zij definitief de keuze voor het onderwijs gemaakt.

Op de school voor speciaal onderwijs waar Marieke toentertijd kwam te werken, startte zij als groepsleerkracht. Na twee jaar besloot de school niet meer met groepsleerkrachten te werken, maar met vakdocenten die verschillende klassen lesgeven in één of twee vakken. Omdat veel van de docenten geen vakbevoegdheid hadden, werd gekeken naar persoonlijke interesse. ↷

“Vanaf dat moment ben ik biologie gaan geven aan verschillende klassen. Hetzelfde was het geval op de andere school. Ook daar startte ik als groepsleerkracht en is na mijn eerste schooljaar geswitcht naar vakdocenten. Ik geef nu Nederlands en biologie.”

WAAROM MAG HET ONDERWIJS JOU NIET KWIJTRAKEN?

Marieke is een betrokken, geïnteresseerde docente die gemaakte afspraken altijd nakomt, maar ook flexibel is, bijvoorbeeld wanneer zij collega's daarmee tegemoet kan komen. Invallen voor zieke collega's of het ondersteunen van nieuwe collega's bij het vinden van hun weg binnen de school, zijn voor haar geen probleem. Marieke deelt haar jarenlange ervaring betreft het omgaan met leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften graag met anderen, maar staat ook zeker open voor feedback. Zij vindt het fijn om te leren van meer ervaren collega's of collega's met een andere werkwijze.



ACHTERGROND

Werkt sinds **2008** in het onderwijs. Geeft les in **Nederlands en Biologie** aan **vmbo 3 en 4**.

Ook de leerlingen hebben Marieke nodig:



“Ik heb een hart voor de leerlingen en bied de leerlingen gevarieerde lessen binnen een duidelijke en vaste lesstructuur, wat van groot belang is voor de doelgroep waarmee ik werk. Ik kom tegemoet aan de ondersteuningsbehoeften van mijn leerlingen, waarbij ik ook oog heb voor het bieden van een uitdagende leeromgeving. Mijn kracht is om aan te voelen wat leerlingen nodig hebben. Ik behandel leerlingen allemaal gelijk, maar niet hetzelfde. Dit komt ook terug in mijn lesaanbod.”

WAT MOET ER GEBEUREN ZODAT WE JE NIET KWIJTRAKEN?



“Wat ik nodig heb om alsnog mijn bevoegdheid te halen, is vooral de vakkennis van biologie. Mijn lesbevoegdheid heb ik al, maar deze is toegespitst op de vakkennis van Pedagogiek. Hierbij heb ik een opleiding/onderwijsinstelling nodig die maatwerk levert en daarnaast de financiële ondersteuning van mijn werkgever.”

“Ik ben ervan overtuigd dat iemand met veel liefde voor zijn vak de leerstof beter op leerlingen kan overbrengen. Dit geldt voor mij bij het vak biologie. Het horen van de woorden ‘ooooh nu snap ik het!’ geven mij in mijn dagelijks werk veel voldoening. Ik denk dat iedere leerling een docent verdient die passie heeft voor het vak dat gegeven wordt.”



BEN JE ER AL KLAAR VOOR?

Marieke zou graag aan een opleiding beginnen in februari. Marieke heeft veel passie voor haar vak, zowel voor het lesgeven als het vak biologie, dus wat dat betreft is zij er zeker klaar voor. 86



3.9 Advies aan OCW en DUO

Observaties

Wij constateren regelmatig dat het huidige gefragmenteerde bevoegdheidstelsel en het nog meer gevarieerde palet van opleidingsvarianten dat door lerarenopleidingen wordt aangeboden leidt tot een dusdanig ondoorzichtig en complex opleidingsaanbod dat kandidaten en scholen erin verdwalen, en dat het aanbod voor de meeste lerarenopleidingen onbetaalbaar duur en lastig organiseerbaar is. Het is bovendien de vraag of de kwaliteit van het onderwijs en van het opleidingsaanbod hiermee gediend is. Die constatering is ook terug te vinden in het advies van de Onderwijsraad van maart 2018 *Ruim baan voor leraren*. Daarnaast willen we wijzen op de onduidelijkheid die er op dit moment bestaat over het beroepsbeeld ('professioneel statuut') en de registratie van de professionalisering van leraren. Sinds de *Wet Beroep Leraar* twee jaar geleden werd ingevoerd is een van de centrale bouwstenen, *het lerarenregister*, zo discutabel geworden dat het begin 2019 in de ijskast is gezet en is de organisatie van de beroepsgroep van leraren, de onderwijscoöperatie, opgeheven. Daardoor is er een vacuüm ontstaan in de organisatie van de beroepsgroep leraren, en is er niet alleen onduidelijkheid over de wijze waarop leraren hun professionele ontwikkeling kunnen registreren maar dreigt ook het professioneel statuut uit beeld te verdwijnen, en daarmee het beroepsbeeld van de leraar.

3 verschillende voorbeelden van worstelingen met het vak ITTL:

Bas is in de jaren '80, naast zijn lessen economie (waarvoor hij bevoegd is), begonnen met lessen over digitalisering op de mavo. Hij heeft vele lespakketten gemaakt en het vak ruim dertig jaar lang doorontwikkeld. Hij is erg trots dat het vak ITTL nu een vast onderdeel is van het curriculum en zou zijn bekwaamheid graag erkend zien in een bevoegdheid. Het vak bestaat, de opleiding niet en over het al dan niet bestaan van de bevoegdheid hebben wij tot op heden geen uitsluitsel. Bas heeft via DUO, volgens ons terecht, geprobeerd om excellent verklaart te worden op dit vak. Hij heeft daarbij al zijn lesbrieven en lespakketten opgestuurd en een vlammend inhoudelijk betoog gedaan. Zijn verzoek is met een standaardbrief afgewezen. Onduidelijk is of het goedgekeurd had kunnen worden, gezien het feit dat niemand weet of de bevoegdheid bestaat. Bas gaat over enkele jaren met pensioen en voelt zich miskend in het vak dat hij met zoveel liefde heeft ontwikkeld.

Zijn collega Robert geeft het vak, als fervent gamer, ook met veel plezier. Hij heeft lang niet zoveel ervaring als Bas en heeft dus sterk behoefte aan input. Hoe weet hij of hij het goed doet? Dat hij vanwege zijn bevoegdheid geschiedenis in ieder geval niet illegaal les staat te geven boeit hem niets. Hij wil samen met collega's zichzelf verder bekwamen, zodat hij na kan gaan of zijn creatieve werkvormen aansluiten bij de behoeften van zijn leerlingen.

Hun collega Evelien geeft het vak ITTL ook. Zij werkt met veel plezier en succes op school als instructeur, en is dus onbevoegd. Zij zou een veel bredere opleiding techniek moeten volgen, om

het vak te mogen geven. Dat staat echter mijlenver af van haar interesse, want zij gaat in haar lessen juist in op de maatschappelijke aspecten van digitalisering en de praktijk van de kinderen met *Whatsapp*, *Word* en andere apps en software.

Drie verschillende verhalen rondom een gat in ons bevoegdheidstelsel. Schrijvend en reden voor actie.

(Luister ook naar het verhaal van Robert en Evelien in onze podcast en bekijk het portret van Cheryl op vanbekwaamnaarbevoegd.nl)

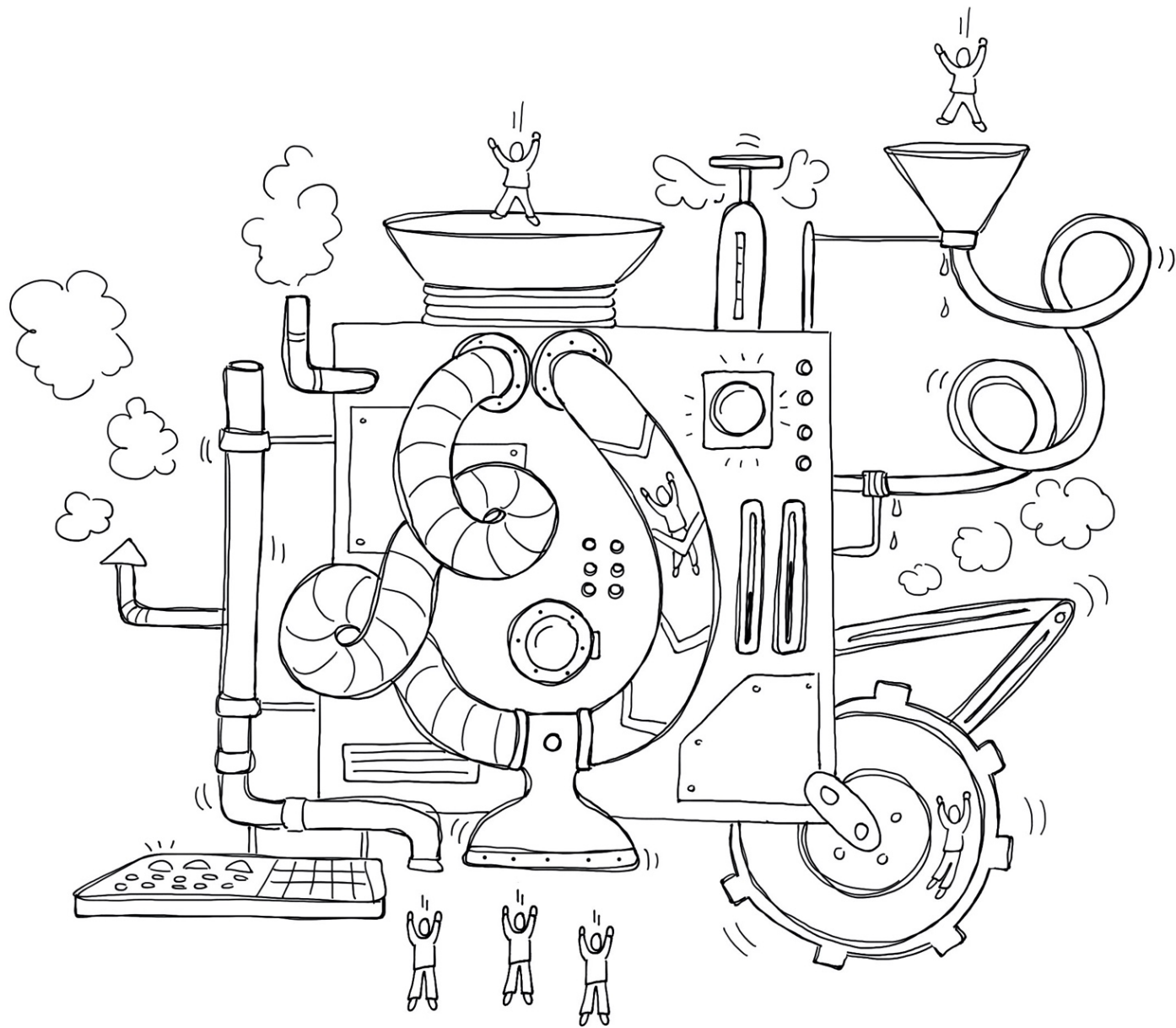
Zou het zo kunnen zijn dat het tijd is voor een fundamenteel herontwerp van het bevoegdheidstelsel?

Voor de overheid zijn er slechts enkele 'knoppen' waaraan gedraaid kan worden om de kwaliteit van het onderwijs te beïnvloeden. Een van die knoppen is de kwaliteit van de leraar, en dus de kwaliteit van de lerarenopleiding. Daarbij heeft de overheid in de afgelopen periode sterk gestuurd op scherpe afbakening van bevoegdheden, zowel vakinhoudelijk als qua niveau (onderwijssector) en lerarenopleidingen gestimuleerd met een vakinhoudelijke en aanbodgerichte benadering, de *Landelijke Kennisbasis*, die lerarenopleidingen vervolgens vertaald hebben in 'landelijke kennistoetsen'. Daarmee is een sterk versnipperd bevoegdheden- en opleidingstelsel ontstaan dat zowel voor lerarenopleidingen als scholen steeds lastiger hanteerbaar is geworden, en dat in zijn benaderingswijze ('eens een bevoegdheid, altijd bekwaam') niet meer aansluit bij de maatschappelijke en onderwijskundige werkelijkheid.

In de Kamerbrief van februari 2016 *Plan van aanpak tegengaan onbevoegd lesgeven vo*¹⁷, klinkt nog steeds diezelfde benadering door, ook al werden er hier en daar beperkte pragmatische verruiming toeestaan voor specifieke groepen leraren (in casu: voor leraren met een pabo-opleiding die lesgeven in het vmbo). Pas sinds het advies van de Onderwijsraad *Ruim baan voor leraren* van de zomer 2018, ontstaat er meer ruimte voor een nieuwe visie op het bevoegdheidstelsel. Die visie klinkt ook door in de Kamerbrief *Naar een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt* van juni 2019. Waar eerst 'tegengaan van onbevoegd lesgeven' centraal stond, wordt in deze brief een visie geformuleerd op een nieuw bevoegdheidstelsel, vanuit de invalshoek van een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt.

Net zoals veel van onze kandidaten (hebben) ervaren, wordt in deze Kamerbrief geconstateerd: "Leraren die een extra bevoegdheid willen halen of mensen die in de loop van hun carrière willen instromen in het onderwijs, kunnen niet altijd een passende lerarenopleiding vinden.". Ook de dilemma's waarmee lerarenopleidingen en scholen worstelen worden herkenbaar beschreven. Oplossingen binnen het huidige stelsel lijken niet mogelijk: "De complexiteit neemt alleen maar verder toe als we zo blijven werken."

Daarom wordt in de Kamerbrief aangesloten bij de visie die de Onderwijsraad schetst in haar advies *Ruim baan voor leraren*: "Een integrale benadering van bevoegdheden, over de sectoren heen, met interessante loopbaanmogelijkheden en meer ruimte voor *circulaire carrières en mobiliteit*". Daarbij wordt gezocht naar generieke eisen die aan alle leraren gesteld worden en naar ruimte voor verbreding en voor specialisaties. Tot zover herkennen we ons in de analyse en oplossingsrichting.



De volgende stappen klinken echter alweer veel traditioneler. Er wordt gesproken over een 'modulaire opbouw passend binnen het bachelor-mastersysteem', en over 'een stapelbare bevoegdhedenstructuur'. Voor je het weet ontstaat een nieuwe, complexe en versnipperde structuur, die aanbodgericht gedefinieerd is, en onvoldoende aansluit bij de professionaliseringsbehoeften van leraren.

Voor een *echt* ontwikkelingsgericht bevoegdhedenstelsel is het van groot belang dat er breed draagvlak is voor het beroepsbeeld van de leraar en voor de wijze waarop leraren op een *teacher-centred* wijze hun professionele ontwikkeling kunnen inrichten en vastleggen. Daarom is het van groot belang dat hierover als eerste met het veld overlegd wordt, zodat een betere basis gelegd wordt voor een vernieuwd sector-overstijgend bevoegdhedenstelsel dat een stimulans geeft aan professionele ontwikkeling van leraren, en aan innovatie en maatwerk van lerarenopleidingen

Hoe kunnen DUO en OCW ervoor zorgen dat het bevoegdhedenstelsel een goede basis vormt voor maatwerk en aansluit bij de behoeften in het veld?

Nodig is een volledig herontwerp in de richting van een ontwikkelingsgericht bevoegdhedenstelsel met bredere bevoegdheden die meer gebaseerd zijn op leergebieden en op pedagogisch-didactisch samenhangende doelgroepen. Een bevoegdhedenstelsel dat uitgaat van een doorgaande ontwikkeling c.q. professionalisering van leraren (zowel in de zin van vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische verbreding, verdieping/specialisatie als andere onderwijsgerelateerde functies en taken) en mogelijkheden biedt voor verruiming van loopbaan- en zij-instroommogelijkheden, aansluitend op het advies *Ruim baan voor leraren* van de Onderwijsraad. Een dergelijk herontwerp kan echter niet zonder

een breed gedragen beroepsbeeld van de leraar, een *teacher-centred* vorm van bijhouden van de professionele ontwikkeling en zonder een ontwikkelingsgericht professioneel statuut. Daarom is het van groot belang dat deze thema's op korte termijn op een betrouwbare wijze opnieuw ter hand worden genomen.

Cruciaal in dit geheel is ook dat het Ministerie, samen met andere stakeholders, meer aandacht besteedt aan het draagvlak voor het beroeps- en professionaliseringsprofiel van de leraar. Dan hebben we het niet over de in keurige formuleringen gegoten wettelijke set van 'bekwaamheidseisen' maar over een *breed gedragen beroepsbeeld van de leraar*. Niet over een van bovenaf opgelegd lerarenregister, maar over een *teacher-centred* registratie van de (eigen) professionalisering. En die laatste bouwsteen is beter te realiseren zodra leraren, scholen en opleidingen ervaren dat de overheid *voorgaat* in een omslag van een afreken- naar een verbetercultuur. Een omslag die uitgaat van vertrouwen en transparantie, niet van wantrouwen en controle. Een cultuuromslag die nodig is om de 'kramp' te doorbreken die het veld van opleiding en professionalisering vaak kenmerkt.

Daarnaast willen we niet nalaten ook aandacht te besteden aan 'laaghangend fruit', in die zin dat er op korte termijn verbetering gebracht kan worden in de communicatie over de huidige mogelijkheden van het bevoegdhedenstelsel, vanuit de invalshoek van ervaren leraren en zij-instromers.

Op dit moment zijn er verschillende regelingen waarop (via DUO) een beroep gedaan kan worden om leraren in staat te stellen een opleiding te volgen en een bevoegdheid te halen. Zowel aan de naamgeving, de

bekendheid als de communicatie van deze regelingen valt het nodige te verbeteren:

- Sinds 2017 is de *zij-instroomregeling* verruimd, waardoor nu ook ervaren on(der)bevoegde leraren gebruik kunnen maken van deze regeling. De verruiming van de *zij-instroomregeling* bereikt de doelgroep van ervaren leraren echter onvoldoende.
 - Veel ervaren leraren herkennen zich niet in de aanduiding ‘zij-instromer’, ook niet als zij zelf nooit een bevoegdheid gehaald hebben. De term ‘zij-instromer’ wordt van oorsprong gebruikt voor leraren die instromen uit andere maatschappelijke sectoren. Ervaren leraren stromen niet van opzij in maar werken al jaren in het onderwijs, en schrijven zich vervolgens ten onrechte in voor een deeltijdopleiding, die vaak tweemaal zo lang duurt, minder ruimte biedt voor maatwerk, en minder gunstig bekostigd wordt.
 - Nog steeds zijn er veel HR-medewerkers en directeuren die niet op de hoogte zijn van de verbreding van de *zij-instroomregeling*, en daarom een beroep doen op de lerarenbeurs, die slechts voor één jaar is en geen vergoeding biedt voor vervanging van lessen van de studerende docent.
 - Veel leraren/zij-instromers lukt het niet om binnen twee jaar een bevoegdheid te halen (zoals de *zij-instroomregeling* voorschrijft) omdat het vaak al een schooljaar duurt voordat school en lerarenopleiding goed op elkaar zijn afgestemd. Daarom is verruiming van de financieringsregeling nodig naar tenminste drie jaar.

- De communicatie van DUO en van opleidingen rondom de *zij-instroomregeling* maakt dat de nieuwe doelgroep van ervaren leraren (deels) niet wordt bereikt.

Het zou raadzaam zijn om, ook al gaat het in feite over dezelfde subsidievoorwaarden, een andere benaming te kiezen voor de financiering van het opleiden van ervaren on(der)bevoegde leraren. Bijvoorbeeld *Regeling on(der)bevoegde leraren*. Daarnaast is er behoefte aan verruiming van de maximum-termijn en zal een actieve communicatie over deze en andere regelingen kunnen helpen om meer ervaren leraren via een maatwerkopleiding op te leiden tot een bevoegdheid.

- Soms stuiten we op ‘vergeten regelingen’. Zo is de *Algemene uitzonderingsregel in geval van excellentie* uit 2016¹⁸ een voorbeeld van een oplossing die voor bijzonder ervaren en getalenteerde leraren kansrijk is, maar in vergetelheid is geraakt. Deze vergeten regeling diende als een ‘patch’ voor situaties waar de betrokken leraar over zoveel competenties beschikt dat externe assessoren (soms: de Onderwijsinspectie) vaststellen dat sprake is van voldoende geschiktheid om, zonder een lerarenopleiding te volgen, in aanmerking te komen voor een bevoegdheid als leraar. Omdat deze regeling slechts bij hoge uitzondering wordt toegepast (naar onze indruk zelfs: bij te hoge uitzondering) is deze slechts in zeer beperkte kring bekend.
- Leraren en schoolleiders ervaren financieringsregels als ondoorzichtig en te strak; DUO wijst aanvragen voor de regeling zij-instromers en voor de lerarenbeurs van kandidaten af, als zij daarvan in de afgelopen 2 jaar al gebruik hebben gemaakt. Gevolg: een leraar die door externe oorzaken moest afhaken moet onnodig lang wachten voor hij/zij de

draad weer opnieuw kan oppakken. Tijdens een *Expertmeeting* wees John Hausmans, schoolleider van LVO Weert, op een artikel uit het *Onderwijsblad* van de AOb over de 'Beurzenparade' waaruit naar voren komt hoe talrijk en ondoorzichtig de financieringsregelingen zijn. Dat is niet bevorderlijk voor de transparantie en het gebruik van die regelingen. Bovendien is het tegenstrijdig dat je je het hele jaar door kunt aanmelden als zij-instromer bij een lerarenopleiding, terwijl de aanvraagtermijn voor deze regeling op 15 oktober afloopt.

Ons advies aan DUO is dan ook: verplaats je in de doelgroep (ervaren leraren en zij-instromers), pas het taalgebruik en de communicatie daarop aan, besteed expliciet aandacht aan alle regelingen die voor deze doelgroepen van belang zijn, en verruim de voorwaarden waaronder een beroep gedaan kan worden op deze regelingen. Een actieve doelgroepgerichte communicatie over alle beschikbare regelingen en verruiming van de voorschriften kan helpen om meer leraren en zij-instromers via een maatwerkopleiding op te leiden tot een bevoegdheid. In onze publicatie over de communicatie van (semi)overheidspartijen ([zie vanbekaamnaarbevoegd.nl](http://zie.vanbekaamnaarbevoegd.nl)) staan concrete aanbevelingen voor verbetering van communicatie over de regeling zij-instroom. Deze is o.a. gericht aan DUO.



**Breed gedragen
beroepsbeeld van de
leraar**

**Ruimer,
ontwikkelingsgericht
bevoegdhedenstelsel**

**Teacher-centred
registratie
professionalisering**

**Omslag van
afreken- naar
kwaliteitscultuur**

Vraaggerichte financiering opleiding en professionalisering leraren

3.10 Advies aan toezichhouders (de Inspectie van het Onderwijs en NVAO)

Observaties

Tussen lerarenopleidingen enerzijds en Onderwijsinspectie en NVAO anderzijds is sprake van een bijzondere verhouding. Voordat we hier dieper op ingaan even een schets van de rol van de NVAO en die van de Onderwijsinspectie.

De NVAO is verantwoordelijk voor de borging van de kwaliteit van het hoger onderwijs. Elke zes jaar worden de opleidingen van instellingen voor hoger onderwijs beoordeeld door een panel van onafhankelijke experts. De instellingen voor hoger onderwijs richten voor deze beoordelingen visitatiepanels in en leggen dit voor aan de NVAO. De NVAO besluit over de samenstelling van het panel. Deze panels beoordelen de kwaliteit van bestaande en nieuwe opleidingen. Als het visitatiepanel de opleiding als voldoende beoordeelt en dat voldoende onderbouwt, accrediteert, na bestudering van het panel-rapport, de NVAO de opleiding. Daarnaast beoordeelt de NVAO de kwaliteitszorg van instellingen middels de instellingstoets kwaliteitszorg (ITK).

Het wettelijk vastgelegde toezicht van de Onderwijsinspectie is complementair hieraan: de Inspectie van het Onderwijs beoordeelt en bevordert de kwaliteit van het stelsel voor hoger onderwijs. Verder ziet de inspectie toe op de financiële rechtmatigheid, doelmatigheid en continuïteit en op de naleving van wettelijke voorschriften door instellingen in het hoger onderwijs. Bij ernstige incidenten kan de inspectie een onderzoek instellen bij een instelling.

Hoewel de functie van beide externe toezichhouders verschilt, wordt hun toezicht toch vaak op dezelfde wijze ervaren, namelijk vooral 'regelgericht'. Bijzonder is dat, waar veel van onze kandidaten regelmatig te horen kregen dat maatwerk c.q. vrijstelling niet mogelijk was "omdat we anders problemen krijgen met de inspectie c.q. de NVAO", de Onderwijsinspectie regelmatig in publicaties aangeeft dat maatwerk juist heel wenselijk is en er meer mogelijkheden zijn voor maatwerk dan er nu benut worden¹⁹. Ook de NVAO laat zien dat maatwerk past in haar werkwijze, onder meer door haar betrokkenheid bij *de pilot Leeruitkomsten* waarbij OCW op het niveau van het stelsel ruimte biedt voor experimenten met meer flexibiliteit en maatwerk in het Hoger Onderwijs.

Zo agenderen de Onderwijsinspectie en VSNU in de notitie *Van verleden naar toekomst: de universitaire lerarenopleidingen* vier onderwerpen die de komende jaren de aandacht vragen bij de verdere vormgeving van de universitaire lerarenopleidingen:

- het belang van maatwerk
- verschillen tussen stagescholen en opleidingsscholen
- versterking van de vakdidactiek
- uitgangspunt: initiële opleiding als basis voor doorgaande professionalisering

Uit deze notitie en uit het recente inspectierapport over maatwerk spreekt een heel andere boodschap dan het beeld dat wij via lerarenopleiders van hen krijgen.

Van de NVAO hebben we een schriftelijke reactie gekregen op het concept-rapport. Met de Onderwijsinspectie hebben we veel intensiever contact. Inspecteurs van de sector vo wonen regelmatig *Expertmeetings* bij en ook het hoofd van de sector ho (samensteller van het adviesrapport

Maatwerk van september 2019) heeft in juni op een *Expertmeeting* een bijdrage geleverd. Deze vertegenwoordigers van de inspectie geven aan dat zij zich bij hun visitatie richten op hun wettelijke taak, waarbij ze zich periodiek een beeld vormen van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie, gemeten naar wettelijke voorschriften en naar reglementen en beleidsplannen die instellingen zelf hebben opgesteld. Daarbij constateren zij inderdaad regelmatig verschillen tussen de papieren werkelijkheid en de praktijk, maar ze constateren ook dat er vaak (veel) meer ruimte is voor het realiseren van maatwerk dan in de praktijk benut wordt, en dat de behoefte aan maatwerk bij kandidaten en scholen groot is. Vandaar dat ze daarover ook rapporteren.

Zou het zo kunnen zijn dat de nadruk op controle maatwerk in de weg zit?

Toch ervaren lerarenopleidingen de inspecties en visitaties heel anders. Het is alsof de 'regelgerichte' activiteiten (en houding?) van inspecteurs en visitatiecommissies meer invloed heeft dan hun algemene beleidsmatige adviezen. In het eerder aangehaalde artikel in het VELON-tijdschrift wordt gewezen op het effect van deze regelgerichte benadering²⁰. In de gesprekken met directeurs van lerarenopleidingen klinkt regelmatig de verzuiching door dat ze de thema-gerichte onderzoeken en periodieke NVAO-visitaties/accreditaties niet ervaren als een vorm van stimulans maar als een vorm van 'afrekenen' die leidt tot nog gedetailleerdere voorschriften en meer verkramping bij de toepassing.

Wat ook niet helpt is het feit dat zowel de Onderwijsinspectie, NVAO (evenals de 'eigen' examencommissies) nu wettelijk gehouden zijn tot de beoordeling van individuele afwijkingen/cases, terwijl flexibilisering waarschijnlijk meer gebaat is bij toetsing van de kwaliteit van de assessments en assessoren.

In een gesprek met de Onderwijsinspectie naar aanleiding van het recent verschenen rapport over maatwerk hebben we gesproken over de mogelijkheden en logische vervolgstappen die lerarenopleidingen zouden kunnen aangrijpen, maar ook over de weerstanden in:

- De cultuur - onvoldoende bereidheid tot samenwerking en taakverdeling in een onderwijssector met zo'n sterk versnipperd en onbetaalbaar aanbod;
- De regelgeving - deeltijd en voltijd-opleidingen kennen nu nog hetzelfde regime, terwijl de doelgroep van deeltijd veel meer lijkt op die van de *zij-instroomregeling*;
- De interne regels van hbo-instellingen - het OER van elke instelling is in de loop der jaren steeds strakker en gedetailleerder uitgewerkt, waardoor flexibilisering wordt geremd.

Daarmee wordt de bal opnieuw vooral bij de lerarenopleidingen gelegd. Daar ligt inderdaad een deel van de opgave. De vraag hier is, wat de Onderwijsinspectie en de NVAO zelf kunnen veranderen.

Hoe zorgen toezichthouders ervoor dat er een omslag komt van een controlecultuur naar een kwaliteitscultuur?

Sinds de problemen bij InHolland en andere hbo-instellingen circa 15 jaar geleden, en de maatregelen die genomen zijn na het advies van de *Commissie Schutte*, heeft de nadruk in de sturing van de rijksoverheid sterk gelegen op het aanscherpen van regels en controle: versterking van de rol en positie van Examencommissies, regelmatige thema-onderzoeken door de Onderwijsinspectie, aanscherping van het *Beoordelingskader Accreditatiestelsel Hoger Onderwijs* en invoering van landelijke kennistoetsen als basis voor een hogere vakinhoudelijke kwaliteit van de

lerarenopleidingen. Kennelijk hebben al deze maatregelen samen geleid tot een 'afrekencultuur' die leidt tot voortdurende aanscherping van regels en voorschriften en tot verkramping bij de lerarenopleidingen. Een verkramping waar veel lerarenopleiders zelf zeer ongelukkig mee zijn, omdat ze onvoldoende mogelijkheden zien om tegemoet te komen aan redelijke wensen van kandidaten die over (veel) meer competenties beschikken dan gebruikelijk. Een verkramping die er onder meer oorzaak van is dat een derde van de kandidaten (veelal ervaren leraren) na de eerste voorlichting van het project *Van bekwaam naar bevoegd* al afhaakte omdat ze onvoldoende vertrouwen hadden of er in de bestaande verhoudingen wel echt maatwerk mogelijk was.

Dan helpt het niet als de Onderwijsinspectie in algemene rapporten en notities aangeeft dat er meer ruimte is (en moet zijn) voor maatwerk. Dan is er meer nodig. Dan dringt zich de vraag op 'Hoe helpt de Onderwijsinspectie lerarenopleidingen om de omslag te maken van een afreken- naar een kwaliteitscultuur?' Want dat laatste is waar het om gaat, niet de letterlijke tekst van de regels is belangrijk, maar het doel: het bereiken van een hoge kwaliteit van onderwijs en onderwijsorganisatie. En bij kwaliteit hoort ook maatwerk, omdat dat een uitdrukking is (en kan zijn) van een werkwijze waarbij nauwgezet, aan de hand van een breed gedragen beroepsprofiel, is vastgesteld over welke competenties een kandidaat reeds beschikt en welke leerbehoeften een kandidaat heeft. Een werkwijze waarbij de kandidaat in staat gesteld wordt zich stapsgewijs te ontwikkelen tot het vereiste competentieniveau.

Ons advies aan de Onderwijsinspectie en de NVAO is dan ook: verwerf deskundigheid op het gebied van het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur, en ga na hoe je door eigen handelen (voorbeeldgedrag) en door gerichte adviezen lerarenopleidingen in staat kunt stellen om een

dergelijke kwaliteitscultuur (verder) te ontwikkelen. Misschien dat de ervaringen van de NVAO met de *pilot Leeruitkomsten* hiervoor aanknopingspunten bieden. Op die wijze schep je een betere basis voor het bevorderen van maatwerk, zodat lerarenopleidingen ook in staat gesteld worden iets te doen met de beleidsadviezen. Daarbij hoort ook dat zowel de Onderwijsinspectie als NVAO maatwerk voortaan ziet als 'de standaard' en niet langer als een uitzondering waarop extra gecontroleerd moet worden.



Het onderwijs is geen sociale werkplaats

Hoe lastig het ook blijkt om het onderwijs binnen te komen, als je zit dan zit je en krijgt niemand je meer weg. Althans zo luidt een van de meest hardnekkige en wijdverbreide mythes binnen het onderwijs en zo is de praktijk op veel scholen. Zo komt het dat er niet alleen bekwame docenten rondlopen die onbevoegd zijn, maar ook bevoegde docenten die (inmiddels) onbekwaam zijn... Dat heeft zijn weerslag op hardwerkende, bekwame docenten en andere onderwijsprofessionals en doet geen recht aan onze kinderen en de rol die het onderwijs vervult in onze maatschappij.

Ons project 'Van bekwaam naar bevoegd' is gericht op de groep on(der)bevoegde docenten die bekwaam zijn en dus op maat een bevoegdheid moeten kunnen halen, zodat we hen behouden voor ons onderwijs. We richten ons daarbij dus even niet op de groep bevoegd, maar (inmiddels) onbekwaam. Waarom dan toch deze blog in het licht van dit project? Omdat we zien dat bevoegde doch onbekwame collega's een enorme impact hebben op het beroepsbeeld, de dynamiek van onderwijsteams en de motivatie van onderwijsprofessionals.

Als kind had je geen idee welke docent wel of niet onbevoegd was. Ik kwam er tijdens dit project achter dat de economie van mijn middelbare school zijn hele carrière onbevoegd voor de klas heeft gestaan. De man aan wiens lessen ik (en ik weet zeker ook vele anderen) nog minstens maandelijks denk bij het lezen van de krant, het doen van mijn financiën of in discussies aan de keukentafel. Die man, onbevoegd!? - *Mind blown!*

Maar nu vraag ik je om heel even na te gaan wie van jouw docenten onbekwaam was. Je hebt direct iemand in je hoofd. Klopt? Als kind voel je feilloos aan van wie je echt wat leert, en wie er bezigheidstherapie geeft. Lullig om te zeggen? Jazeker! En dat kon je als leerling ook maar beter

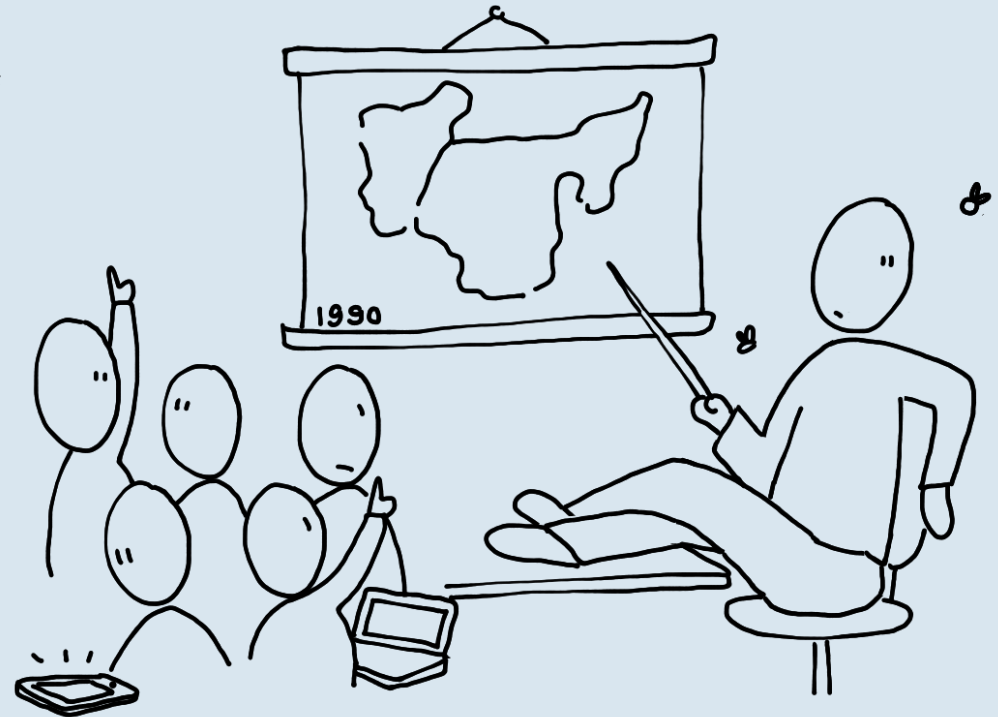
laten. Maar je hebt en had waarschijnlijk hartstikke gelijk! Er werken mensen in het onderwijs die al jaren geen les meer hebben voorbereid, die doen wat ze moeten doen en dan op een holletje naar huis gaan en die - dat kan niet anders - al jaren niet meer gelukkig worden van hun werk. En dat is niet alleen voor hen zelf een drama. Dat is het ook voor hun leerlingen, voor hun collega's en voor ons onderwijs als geheel.

"Mevrouw De Vries was vroeger een heel goede lerares..." zei mijn vader, die op dezelfde school gezeten heeft. Mevrouw De Vries is een schat en hoort, net als die stoffige lampen in de aula en verbleekte werkstukken in de vitrine boven de trap, bij het interieur. Ze kan prachtig vertellen over de watersnoodramp en de loopgravenoorlog, maar weigert om haar digitale administratie bij te houden en schrijft nog steeds proefwerken die ze vervolgens kopieert. Ja, ze was vroeger een fantastische docent en er zijn generaties die op basis van haar lessen hebben gekozen voor de studie geschiedenis, maar van het vuurwerk uit die tijd is een waakvlammetje over en dat is voor geen van alle partijen gezond. En dat geldt ook voor haar veel jongere collega *meneer Jansen*, die het onderwijs eigenlijk een beetje tegen vindt vallen. Leerlingen vindt hij vervelend en lui. Hij had gewoon gehoopt dat ze allemaal waren zoals hij. Maar goed het is een vast inkomen en weg krijgen ze hem niet, nu hij een vast contract heeft. Hij pakt nu al bij het minste of geringste de CAO en taakomschrijving erbij en hij moet nog een heel leven! Met zo'n houding doet hij zichzelf, zijn leerlingen en zijn collega's echt geen recht.

Denk je nu eens in dat je een bevlogen, hardwerkende docent bent, die naast je eigen vak Scheikunde, op basis van verantwoordelijkheidsgevoel (want tekorten alom), interesse en creativiteit, al jaren tevens lesgeeft in een het vak Biologie en daarvoor een aanvullende bevoegdheid wilt halen. Omdat dat dat wel zo netjes is en omdat je weet dat er altijd meer te leren is. Dat je daarvoor een mooi maatwerktraject hebt gekregen op basis van de zij-instroomregeling en dat je dus naast je werk studeert. Dat je samen met je bevoegde collega's in de sectievergadering besluit om weer eens even kritisch te kijken naar de lessen, toetsen en middelen die jullie inzetten

en dat een van die collega's geen sjoerge geeft, waardoor jij naast werk en studie ook zijn/haar deel van het werk zit te doen om te zorgen dat jullie aanbod blijft aansluiten bij de behoefte van de leerlingen en hun mogelijke vervolgopleidingen... daar word je hartstikke ziek van. En dat motiveert je ook niet bepaalt om dat papiertje te halen. Je collega heeft dat papiertje, maar is verre van inspirerend en zijn/haar resultaten met de leerlingen baren je ook zorgen. Dus als een van die leerlingen bij je binnenloopt voor hulp, neem je daar de tijd voor. Tijd die je dus niet hebt voor je studie.

Extreem voorbeeld? Helaas niet. Zo lang wij ongeïnspireerde mensen toestaan om in het onderwijs te blijven werken, doen wij onze docenten en onze leerlingen tekort en vergroten we de problemen die we hebben. Beter een iets groter lerarentekort met een bevlogen team dat het onderste uit de kan weet te halen en aantrekkelijk is voor nieuwe collega's, dan die plekken op te vullen met mensen die uitgeblust en/of ongemotiveerd zijn. Het is allerm minst zielig om mensen die niet (meer) gelukkig zijn in hun werk, te begeleiden naar ander werk. Het is mogelijk en een must voor alle partijen. Het onderwijs is geen sociale werkplaats. Het is het fundament van onze samenleving.



Slotwoord

In twee jaar tijd hebben we een flinke reis gemaakt door het landschap van leraren en lerarenopleidingen. Een landschap waarin veel ervaren leraren en zij-instromers nog regelmatig vastlopen of verdwalen, naast uiteraard de vele mensen die wel hun weg vinden. Een landschap waarvan de inrichting en de cultuur bepaald wordt door verschillende spelers, die niet altijd even productief en doelgericht samenwerken. En iedereen weet uit eigen ervaring hoe ergerlijk het kan zijn om een pad af te lopen dat plotseling stopt bij een hek, waarachter de weg weer doorloopt. Dat is wat veel leraren overkomt die bezig zijn met het behalen van een (aanvullende) bevoegdheid. Dat zijn precies de situaties die we ons niet kunnen permitteren, zeker niet in een tijd van snel oplopende lerarentekorten. Als dan ook de bewegwijzering onduidelijk is, soms verborgen achter struiken, dan weer eens onleesbaar, en de boswachter spreekt ons bestraffend toe omdat we nèt even buiten de gebaande paden zijn gelopen, is het beeld compleet.

Het is heuglijk om te zien dat er veel beweging is op dit moment. Beweging *op papier* in adviezen over het bevoegdheidsstelsel (Onderwijsraad) en maatwerk (Onderwijsinspectie), strategische beleidsnota's en actieplannen. Maar ook beweging *in de praktijk* in institutionele (pilots van afzonderlijke lerarenopleidingen), regionale (opleidingsscholen), stedelijke (samenwerkende Amsterdamse lerarenopleidingen) en landelijke projecten (*Pilot Leeruitkomsten/flexibilisering*, *Actieplan ICL*, samenwerking LENA). De kunst is om deze beweging op elkaar te laten aansluiten en met elkaar te verbinden. Vandaar de metafoer van de puzzel, die als een rode draad door dit advies loopt.

Voorbeeld

Van: Bart Kuijpers | Aan: Pieter Hetteema | 6 november 2019 12:37

Onderwerp: Re: Uitnodiging Slotmeeting DNA van de Leraar

Hallo Pieter,

Sorry voor het late antwoord maar ik heb het gewoon veel te druk!

Studie gaat goed: ik heb de masterscriptie voltooid en die is voldoende bevonden. Dat was bij mij de voorwaarde om überhaupt in te stromen in de eenjarige universitaire master zoals je wellicht nog weet. Daar ben ik dus inmiddels mee begonnen. Zoals het er nu uitziet en de planning is zal ik aan het einde van dit schooljaar klaar zijn. En dan eindelijk mijn eerstegraads bevoegdheid hebben.

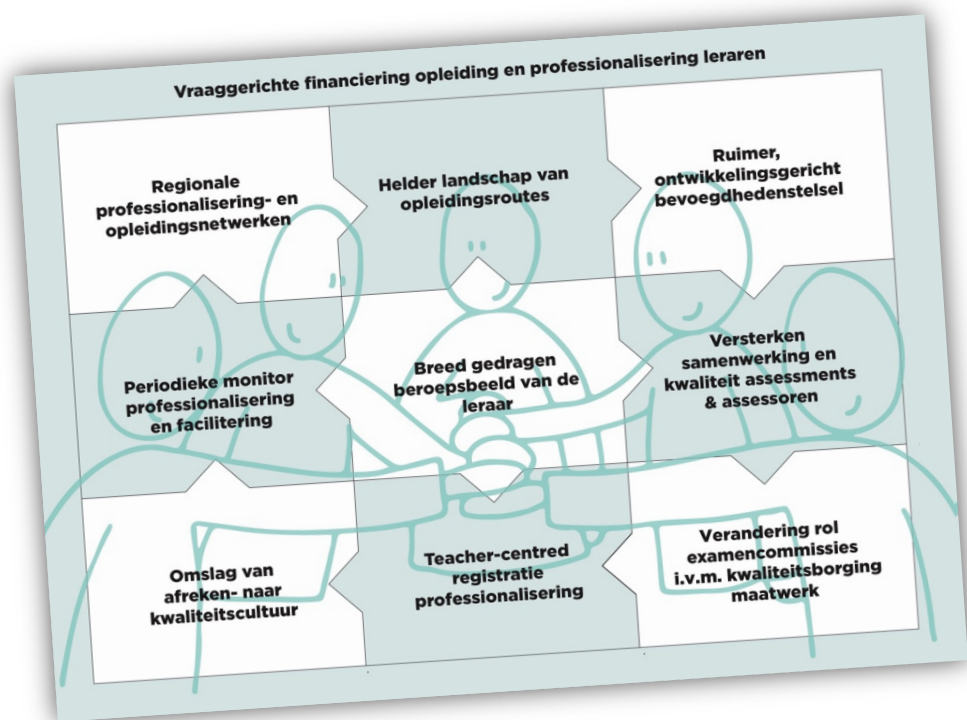
Mvg, Bart

(Bekijk ook het portret van Bart op vanbekwaamnaarbevoegd.nl.)

Een puzzel die toont hoe complex de situatie is. Die, als we niet oppassen, leidt tot 'naar elkaar wijzen' ("Als jullie nou eerst...dan willen wij ook wel..."). Maar ook een puzzel die bestaat uit een overzichtelijk aantal bouwstenen die we daadwerkelijk samen met alle stakeholders gelegd hebben tijdens de laatste Slotmeeting.

Deze tien puzzelstukken (omrand door de vraaggerichte financiering van opleiding en professionalisering) vormen samen de rode draad van ons eindrapport Regionale professionaliserings- en opleidingsnetwerken

- Helder landschap van opleidingsroutes
- Ruimer, ontwikkelingsgericht bevoegdhedenstelsel
- Breed gedragen beroepsbeeld van de leraar
- Versterken van de samenwerking en kwaliteit van assessments en assessoren
- Verandering van de rol van examencommissies i.v.m. kwaliteitsborging maatwerk
- Omslag van een afreken- naar een kwaliteitscultuur
- *Teacher-centred* registratie van professionalisering
- Periodieke monitor van professionalisering en facilitering



De omslag die we moeten maken vergt gerichte inspanning van *elke* stakeholder voor zijn eigen opgaven, en een eendrachtige samenwerking van *alle* stakeholders. Dit betekent niet dat we op elkaar hoeven wachten om verder te komen. Dat hebben we samen bewezen met enkele uitzonderlijke cases in dit project. Die laten zien dat iedereen concrete stappen moet zetten om van deze uitzonderingen het 'nieuwe normaal' te maken.

Daar willen we wel een kanttekening bij maken. Alleen het bevoegdhedenstelsel aanpassen, helpt niet voldoende en draagt het risico in zich dat opleidingen daarna toch weer versnipperd raken en in de oude groef terecht komen. Alleen de communicatie en het overzicht van opleidingen verbeteren is een stapje vooruit, maar tijdelijk, want over een jaar is alles weer anders en *nog* ingewikkelder. Maatwerk voor zij-instromers en ervaren leraren op basis van portfolio's en assessments is een stap vooruit, maar als de rol en cultuur van examencommissies, NVAO en de Onderwijsinspectie niet *mee* verandert, komen we niet veel verder. Heel goed dat er nu opleidingsscholen zijn, maar als niet *alle* scholen en opleidingen meedoen...

Van groot belang is dus dat *alle* partijen in actie komen, en hun acties op elkaar afstemmen. Daarom beleggen we in 2020 een 'terugblik-meeting' om vast te stellen hoever iedere partij gevorderd is, en of de verschillende acties voldoende op elkaar aansluiten.

Cruciaal in dit geheel is de rol van de beroepsgroep van leraren, met name waar het gaat om het hart van de puzzel. Niet een in keurige formuleringen gegoten wettelijke set van 'bekwaamheidseisen' maar een *breed gedragen beroepsbeeld van de leraar*. Niet een van bovenaf opgelegd lerarenregister, maar een *teacher-centred* registratie van de (eigen)

professionalisering. En die laatste bouwsteen is beter te realiseren zodra leraren, scholen en opleidingen ervaren dat de overheid *voorgaat* in een omslag van een afreken- naar een verbetercultuur. Een omslag die uitgaat van vertrouwen en transparantie, niet van wantrouwen en controle. Een cultuuromslag die nodig is om de 'kramp' te doorbreken die het veld van opleiding en professionalisering vaak kenmerkt.

Tijdens onze laatste Expertmeeting zijn veel nieuwe en kansrijke initiatieven aan de orde gekomen. We hebben de indruk dat iedereen bereid is om de steven te wenden. Of ook iedereen er klaar voor is? Dat is nog zeer de vraag, zoals blijkt uit een email die we twee weken na de Slotmeeting ontvingen van een on(der)bevoegde leraar Frans, die de bijeenkomst bijwoonde. Na alle positieve voorbeelden had ze goede hoop op een programma dat recht doet aan haar verworven competenties – maar die hoop bleek ijdel.

Er is ook de komende tijd nog veel werk aan de winkel om de omslag te maken naar een 'leeruitkomsten-gerichte' benadering. De vraag is: *Maatwerk: wie neemt de regie?* Wie zorgen ervoor dat deze vloot van zelfstandige scheepjes gezamenlijk koers zet in dezelfde maatwerk-richting die niet alleen inspirerend is voor de professionalisering van leraren, maar ook voor lerarenopleidingen en voor het onderwijs van leerlingen...

Beste Alette en Pieter,

Ik wil jullie bij deze nog hartelijk danken voor de uitnodiging voor de laatste bijeenkomst in Utrecht van DNA van de leraar. Ik vond het erg interessant.

Heb met een aantal mensen gesproken en dat was waardevol. Op dit moment sta ik weer voor de klas. Als leraar Frans. En ik vind het heerlijk! Toen kwam het idee op: waarom zou ik Frans niet afmaken? Ik heb immers mijn propedeuse en studiepunten voor jaar 2 en 3. De reden dat ik destijds ben afgehaakt is dat toen ik na een jaar (om privé redenen) gestopt te zijn met mijn studie, deze weer wilde hervatten en toen te horen kreeg dat al mijn studiepunten van jaar 2 en 3 zouden vervallen. Dat was een grote teleurstelling! Wel ben ik blijven werken als invaldocent Frans.

Op de bijeenkomst hoorde ik dat men nu geen studiepunten laat vervallen. Dat was hoopvol! Dus ik heb de stoute schoenen weer aangetrokken en 2 hogescholen aangeschreven met de vraag: als ik mijn studie wil hervatten waar moet ik dan beginnen? Vandaag kreeg ik van de 1e antwoord: nou gewoon in jaar 2 en tja uw propedeuse is al 10 jaar oud dus wellicht vervalt die ook... Want ondanks de enthousiaste verhalen van hbo's die ik gehoord heb bij jullie bijeenkomst blijkt dat totaal niet ingeburgerd te zijn. In tegendeel. Ik geef al 8 jaar Frans en ook nu weer (en de scholen zijn zeer tevreden) maar om een bevoegdheid te halen moet ik gewoon weer 4 jaar studeren. Weer jaar 1 en 2 (waar ik al heel veel punten van heb) etc. En nee mijn bekwaamheden tellen niet mee (8 jaar les, waarvan ervaring op het vmbo-t (klas 1 t/m 3), havo (2 t/m 4) en vwo (1 en 2) en mentoraat (2 jaar). Ik sta niet voor niets al zoveel jaar voor de klas zonder bevoegdheid...

Enfin teleurstelling dus. En ik wilde het toch even ook delen met jullie.

Hartelijke groet, Marijke Matroos

Geraadpleegde experts

Onderstaande personen en instellingen hebben via deelname aan expertmeetings en op andere wijzen een bijdrage geleverd aan de gedachtenvorming van deze publicatie en aan het vinden van oplossingen voor individuele docenten. De aanbevelingen en conclusies blijven uiteraard voor rekening van DNA van de Leraar.

Vanuit overheid en vertegenwoordigers landelijke organisaties

- Hansje Amelink | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | beleidsmedewerker
- Hein van Asseldonk | VO-raad | bestuurder
- Jan Willem Baten | Inspectie van het Onderwijs | beleidsmedewerker
- Francien Berndsen | Inspectie van het Onderwijs | beleidsmedewerker
- Jan Yme de Boer | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | beleidsmedewerker
- Annelies Bon | Inspectie van het Onderwijs | beleidsmedewerker
- Cor van Dam | CAOP | specialist onderwijsarbeidsmarkt
- Sabine van Eldik | Vereniging Hogescholen, ADEF | beleidsmedewerker
- Wibo van der Es | Inspectie van het Onderwijs | beleidsmedewerker
- Leon Henkens | voormalig Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | voormalig directeur VO
- Marion Hoeberichts | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | beleidsmedewerker
- Henriette Kassies | CAOP | secretaris bevoegdheidscommissie
- Nicole Markslag | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | beleidsmedewerker
- Henry van Bergen | Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) | vice-voorzitter

- Jilles Veenstra | Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) | voorzitter
- Timon Verheule | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | directeur afdeling VO
- Tycho Wassenaar | VSNU | beleidsmedewerker
- Nienke Wirtz | VO-raad | projectmanager Samen opleiden en Professionaliseren
- Bas de Wit | VO-raad | teamleider Professionele schoolorganisatie
- Jan Andries Wolthuis | Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap | beleidsmedewerker

Vanuit hogescholen en universiteiten

- Andre Bremers | Radboud Universiteit - Geneeskunde | oncoloog en coördinator VGT
- Klaas Doorlag | Hogeschool Utrecht | programmaleider onderwijsinnovatie
- Carola Doumen | Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | projectleider flexibilisering deeltijdonderwijs
- Douwe Jan Douwes | NHL Stenden hogeschool | lerarenopleider, examencommissie
- Jacqueline den Draak | Hogeschool Rotterdam | coördinator zij-instroom en maatwerktrajecten
- Ruud Duvekot | Hogeschool Utrecht | toetsdeskudige, examencommissie, lerarenopleider
- Willem Eikelenboom | ADEF, NHL Stenden hogeschool | voorzitter, directeur Instituut Educatie
- Harry Frantzen | voormalig Hogeschool Windesheim | voormalig directeur
- Yvonne Gielen | Fontys Hogeschool - Bedrijfsmanagement, Educatie en Techniek | programmamanager flexibilisering lerarenopleiding
- Peter de Haan | voormalig Hogeschool Windesheim | voormalig directeur lerarenopleidingen

- Mieke Jaspers | Fontys Hogeschool - Lerarenopleiding Tilburg | beleidsmedewerker toetsing en onderwijsinnovatie
- Rene Karman | voormalig Hogeschool Utrecht, Adriaan Roland Holst college | voormalig manager onderwijs en innovatie, rector
- Eric Kok | Hogeschool Windesheim | examencommissie, lerarenopleider
- Paulien Langedijk | Hogeschool van Amsterdam | coördinator Onderwijs en Kwaliteit
- Bernadette Laudy | NHL Stenden hogeschool | toetsdeskundige, lerarenopleider
- Ria van der Lecq | Universiteit Utrecht | expert onderwijsinnovatie
- Jan van der Meij | voormalig TU Twente, nu Erasmuscollege | voormalig lerarenopleider, directeur beroepsonderwijs
- Nienke Nieveen | TU Twente, ELAN | directeur lerarenopleiding
- Jacobijn Olthof | Universiteit van Amsterdam | directeur lerarenopleiding
- Inge Oudkerk-Pool | Hogeschool van Amsterdam | toetsdeskundige, lerarenopleider
- Lies Revet-Kuperus | Hogeschool Windesheim | lerarenopleider
- Jaap Rohof | Radboud Universiteit – Docentenacademie | beleidsmedewerker
- Luuck Sanders | Saxion Hogeschool | opleidingsmanager
- Tijmen Schipper | Hogeschool Windesheim | lerarenopleider
- Marijn Smeets | Universiteit Utrecht | lerarenopleider
- Petra Smulders | Hogeschool van Amsterdam | coördinator eerstegraads masteropleidingen
- Evelien Stoutjesdijk | Leiden Universiteit - ICLON | projectleider lerarenopleiding
- Jan van Tartwijk | ICL, Universiteit Utrecht | voorzitter, toetsdeskundige, lerarenopleider
- Annemarie Thomassen | Leiden Universiteit – ICLON | directeur Lerarenopleiding

- Margreet Verbunt | Fontys Hogeschool - Lerarenopleiding Tilburg | lerarenopleider
- Jan Volbers | voormalig TU Twente, nu Kottenparkcollege | toetsdeskundige, rector
- Jaap van Voorst | Hogeschool Utrecht | directeur lerarenopleiding
- Hannah Wielenga | Hogeschool Utrecht | toetsdeskundige, lerarenopleider
- Peter Wildschut | Hogeschool Rotterdam | toetsdeskundige, examencommissie
- Liesbeth Zijlstra | Landelijk overleg examencommissies (LOEx), Hogeschool van Amsterdam | voorzitter. examencommissie

Scholen en besturen

- Karen Beijeman | SG De Overlaat | leraar
- Myrthe Bijster | Joke Smit College | schoolleider
- Janet Blokland | Cals College | HRM medewerker
- Sandra van Dalen | Opleidingsschool H2O | Programmamanager
- Bastiaan van Dongen | SG De Overlaat | leraar
- Dik van Donselaar | Christelijk College Zeist | rector
- Evelien Eggink | Daaf Gelukschool | leraar
- Sjermila Ganesh | Haarlem College | leraar
- Hanneke de Gier | CVO Groep Zuidoost-Utrecht | rector
- Harry Grimmius | voormalig SG Over- en Midden Betuwe | voormalig bestuurder
- John Hausmans | LVO Maastricht | regiodirecteur
- Eveline van Hoppe | AOS West Brabant | programmadirecteur
- Monica van den Hoven | Daaf Gelukschool | rector
- Jeroen Kalter | Prof. Dr. Gunningschool-VSO | leraar
- Annet Kil | Gooise Scholen Federatie | bestuurder
- Ellen Klomp | LVO Weert | leraar
- Marjolijn de Kroon | Rode loper | projectleider
- Simone de Kruijk | OSG De Meergronden | rector

- Jeroen Kwaaitaal | Cals College | rector
 - Annemarie van Leeuwen | Stichting IRIS | HRM medewerker
 - Jeroen Maas | LVO Weert | leraar
 - Job van der Mijl | CVO Groep Zuidoost-Utrecht | directeur HRM
 - Arianne Nas | Montessori College | locatieleider
 - Jorien Oprins | Joke Smit College | leraar
 - Sandra Roelofsen | Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) |
cao-onderhandelaar
 - Robert Rowlinson | Haarlemmermeer Lyceum | leraar
 - Arjan Smits | voormalig Stichting CVO-AV | voormalig bestuurder
 - Piet Spee | Dunamare Onderwijsgroep | portfolio coach,
schoolopleider, leraar
 - Antonino Tuminaro | Christelijk Lyceum Zeist | leraar
 - Kees van Bergeijk | Martinuscollege | bestuurder / algemeen directeur
 - Boy Vissers | Joke Smit College | leraar
 - Max Wagener | Montessori College | leraar
 - Karin van der Wouden | Stichting IRIS IHRM medewerker
- Steven van den Tol | Wilson | projectmedewerker Van bekwaam naar
bevoegd

Vanuit DNA van de Leraar

- Alette Baartmans | Thomas en Charles | projectleider Van bekwaam
naar bevoegd
- Coen Bakker | Thomas en Charles | stagiaire DNA van de Leraar
- Jitske Brinkman | BMC | projectmedewerker Van bekwaam naar
bevoegd
- Laura Heistek | Thomas en Charles | stagiaire DNA van de Leraar
- Pieter Hetteema | Publiek Leiderschap | projectleider Van bekwaam
naar bevoegd
- Sarah Looijen | Thomas en Charles | stagiaire DNA van de Leraar
- Puk Sies | Thomas en Charles | stagiaire DNA van de Leraar
- Karen Slot | zelfstandige | portfolio coach, lerarenopleider
- Petra Tesselaar | Personal Fitness Nederland | portfolio coach
- Wytze Tesselaar | Personal Fitness Nederland | portfolio coach

Bronnen en eindnoten

- Expertmeetings incl. lerarenarena en podcasts
- Portretten DNA-leraren
- Eindrapportage onderzoek naar landelijk assessmentcentrum lerarenopleidingen (TwiynstraGudde ITS RU Nijmegen, oktober 2013)
- IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo (Centerdata, Tilburg november 2018)
- 'Eindrapportage onderzoek naar landelijk assessmentcentrum lerarenopleidingen', TwiynstraGudde, oktober 2013.
- 'De invloed van de kennisbases en kennistoetsen op de identiteit en autonomie van lerarenopleiders' Anja Swennen, Vrije Universiteit Amsterdam Peter Lorist, Hogeschool Utrecht, Tijdschrift voor Lerarenopleiders 37 (4) 2016.
- 'Plan van aanpak tegengaan onbevoegd lesgeven vo', Kamerbrief Staatssecretaris Sander Dekker (OCW) Den Haag 29-02-2016
- 'Maatwerk voor aankomende leraren' Een onderzoek naar maatwerk in de deeltijd lerarenopleidingen, Onderwijsinspectie, Utrecht, augustus 2019.
- 'Maastricht introduceert een allesomvattende beoordeling', Tijdschrift Medisch Contact 19 september 2019
- Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs, Marco Snoek, Bas de Wit, Nienke Wirtz e.a., Amsterdam/Utrecht 2017 (gevolgd door: 'Een beroepsbeeld voor leraren - handvaten en ontwikkelpaden)
- 'Lerarenbeleid OCW zwabbert en is in zichzelf tegenstrijdig', interview ScienceGuide met Theo Wubbels en Jan van Tartwijk, 12 september 2018.
- 'Ruim baan voor Leraren' Advies Onderwijsraad, Den Haag, november 2018.
- Kamerbrief 'Naar een aantrekkelijke onderwijsarbeidsmarkt', Den Haag 2 juli 2019, n.a.v. advies Onderwijsraad 'Ruim baan voor leraren'
- Actieplan Academische Leraren 2019-2020, VSNU/ICL, Den Haag april 2019.
- Communicatie over zij-instroom, deel 1: de overheid, deel 2: de hogescholen, DNA van de Leraar/Puk Sies en Sarah Looijen, Amsterdam 2019.
- Beginnende leraren kijken terug, De eerstegraads lerarenopleidingen, samenvatting en beschouwing. Onderzoek Onderwijsinspectie onder aankomende leraren (samenvatting, deel 2 (2^e graadslerarenopleidingen), deel 3 (Universitaire Lerarenopleidingen), deel 4 (1^egraad Lerarenopleidingen HBO), Utrecht, juni 2016.
- Universitaire Lerarenopleidingen, Factsheet Onderwijsinspectie over ULO's (fulltime en deeltijd), Utrecht 2017.
- Naar een aantrekkelijk lerarenberoep in een sterke sector, VO-raad, Utrecht 2016.
- Naar een toekomstbestendig bevoegdhedenstelsel, werkdocument VO-raad, Utrecht 24 januari 2018.
- Verdere versterking – onderzoek naar het functioneren van examencommissies in het HO', Onderwijsinspectie, Utrecht, maart 2015
- Werk maken van strategisch HRM, VO-Academie 2018?
- Aanpak on-(der)bevoegdheid, VOION, Cor van Dam, 2016?
- Nieuwsbrief ADEF, maatregelen tegengaan onbevoegd lesgeven., Den Haag, juni 2017.
- De Staat van het Onderwijs, Thema-brief Onderwijsinspectie, Examencommissies Hoger Onderwijs moeten greep houden op maatwerk, Utrecht 2017?
- Risico-scholen en onbevoegdheid, thema-rapportage Onderwijsinspectie, Utrecht 2017
- Beleidsregel ontheffing bekwaamheidseisen en bekwaamheidserkenning vo, 2016
- De waarde van de academische opleidingsschool, Utrecht, Anje Ros e.a., 2017?

- Werken aan de kwaliteit van toetsing en examinering, LOEX-presentatie juni 2016.
- Van verleden naar toekomst: de universitaire lerarenopleidingen, Onderwijsinspectie en NVAO, Utrecht november 2016.
- Voorstel bekwaamheidseisen, Onderwijscoöperatie, Utrecht, juni 2014.
- Academisch gevormde leraren in het voortgezet onderwijs, Position Paper KNAW, augustus 2017
- Actieplan voor het Voortgezet Onderwijs, Naar een aantrekkelijk lerarenberoep in een sterke sector, VO-raad maart 2016.
- Tussenevaluatie experimenten vraagfinanciering en flexibilisering deeltijd en duaal hoger onderwijs, ResearchNed, Nijmegen, maart 2019.

¹ Wij gebruiken de term on(der)bevoegde leraren als een verzamelbegrip voor leraren die reeds voor de klas staan, maar geen bevoegdheid of geen juiste bevoegdheid hebben voor (een deel van) het werk dat zij binnen de school verzetten.

² IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo (peildatum 1 oktober 2017) Centerdata, Tilburg, november 2018.

³ Het projectteam 'DNA van de leraar' bestaat uit Pieter Hetteema (Adviesbureau Publiek Leiderschap), Steven van den Tol (Steven van den Tol Holding BV) en Alette Baartmans (Projectbureau Thomas en Charles), zie ook dnvandeleraar.nl.

⁴ IPTO: bevoegdheden en vakken in het vo (peildatum 1 oktober 2017) Centerdata, Tilburg, november 2018. De totale groep on(der)bevoegden omvat ca 13% van alle leraren.

⁵ 'Maatwerk voor aankomende leraren' Onderwijsinspectie, Utrecht, augustus/september 2019.

⁶ Zie voor een beschrijving van de functie van examencommissies en voor een onderzoek naar hun functioneren: 'Verdere versterking – onderzoek naar het functioneren van examencommissies in het HO', Onderwijsinspectie, Utrecht, maart 2015.

⁷ Eindrapportage onderzoek naar landelijk assessmentcentrum lerarenopleidingen (TwijstraGudde ITS RU Nijmegen, oktober 2013).

⁸ Ondanks de grote waarde van de diepte waarmee we zijn ingegaan op de 135 individuele cases, kunnen we op basis daarvan geen algemene conclusies trekken. Daarom koppelen we in deze rapportage de nodige rapporten en publicaties over maatwerk, opleiden en het bevoegdheidstelsel.

⁹ <https://www.platformsamenopleiden.nl/kennisbank/>

¹⁰ Tussenevaluatie experimenten vraagfinanciering en flexibilisering deeltijd en duaal hoger onderwijs, ResearchNed, Nijmegen, maart 2019.

¹¹ Een nauwere, meer structurele regionale samenwerking kan niet alleen op op het gebied van opleiding en professionalisering voordelen hebben, maar wellicht ook een rol vervullen bij de continue vernieuwing van het curriculum.

¹² Tussenevaluatie experimenten vraagfinanciering en flexibilisering deeltijd en duaal hoger onderwijs, ResearchNed, Nijmegen, maart 2019.

¹³ Actieplan Academische leraren 2019-2020 VSNU/ICL, Den Haag 23 april 2019.

¹⁴ Academisch gevormde leraren in het voortgezet onderwijs, Position Paper KNAW, augustus 2017.

¹⁵ 'De invloed van de kennisbases en kennistoetsen op de identiteit en autonomie van lerarenopleiders' Anja Swennen, Vrije Universiteit Amsterdam Peter Lorist, Hogeschool Utrecht, Tijdschrift voor Lerarenopleiders 37 (4) 2016.

¹⁶ Een nauwere, meer structurele regionale samenwerking kan niet alleen op het gebied van opleiding en professionalisering voordelen hebben, maar wellicht ook een rol vervullen bij de continue vernieuwing van het curriculum.

¹⁷ 'Plan van aanpak tegengaan onbevoegd lesgeven vo', Kamerbrief Den Haag, dd 29 februari 2016.

¹⁸ Beleidsregel ontheffing bekwaamheidseisen en bekwaamheidserkenning vo, 2016.

¹⁹ Van verleden naar toekomst: de universitaire lerarenopleidingen, Onderwijsinspectie en NVAO, Utrecht november 2016. En 'Maatwerk voor aankomende leraren' Een onderzoek naar maatwerk in de deeltijd lerarenopleidingen, Onderwijsinspectie, Utrecht, augustus 2019.

²⁰ 'De invloed van de kennisbases en kennistoetsen op de identiteit en autonomie van lerarenopleiders' Anja Swennen, Vrije Universiteit Amsterdam Peter Lorist, Hogeschool Utrecht, Tijdschrift voor Lerarenopleiders 37 (4) 2016.