



Wie zijn de leraren van morgen?

Eén van de manieren om het tekort aan docenten op te lossen is het werven van nieuwe talenten voor het onderwijs. Maar hoe bereikt u deze nieuwe talenten? Het technisch vmbo is een uitdagend werkveld dat doelgroepen, die nu nog niet voor het onderwijs gekozen hebben veel te bieden heeft. In dit artikel vindt u informatie over de drijfveren van potentiële docenten en hoe u deze kunt benutten bij het werven van nieuwe docenten voor het technisch onderwijs.

Verschillende drijfveren voor het onderwijs

Om meer inzicht te krijgen in de belangstelling van 'niet-leraren' voor het werken in het onderwijs, heeft Platform Bèta Techniek in 2018 onderzoek laten doen naar wat mensen drijft in werken in het algemeen en hoe zij staan tegenover een baan in het onderwijs. Het onderzoek introduceert het onderwijsdrijfverenmodel. Hierin worden zes groepen onderscheiden op basis van hun houding ten aanzien van werken in het algemeen en werken in het onderwijs in het bijzonder. Het geeft zicht op welke drempels mensen ervaren om (ook) in het onderwijs te gaan werken. De resultaten zijn boven verwachting: maar liefst 40% van de beroepsbevolking heeft interesse in lesgeven!

Deze geïnteresseerde 'niet leraren' geven aan graag een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van jongeren en hen te helpen het beste uit zichzelf te halen. Deze interesse in lesgeven betekent echter automatisch dat ze ook daadwerkelijk in het onderwijs gaan werken. Niet alle groepen zijn namelijk even gemakkelijk te interesseren voor het onderwijs. We zoomen in dit artikel in op twee groepen: de Veelzijdigen (17% van de ondervraagden) en de Aftasters (32%).

De Veelzijdigen

Zelfontplooiing staat centraal binnen deze groep. Veelzijdigen vinden het belangrijk zichzelf altijd te ontwikkelen, zowel verticaal (carrière maken, geld verdienen en aanzien krijgen), als horizontaal (nieuwe dingen proberen en geïnspireerd worden door je omgeving). Voor deze groep is het echter net zo goed belangrijk om bij te dragen aan de maatschappij. Zij zijn ook gevoelig voor waardering. Veel plezier hebben op het werk is voor de Veelzijdigen niet onbelangrijk,

maar wel ondergeschikt aan de eigen ontwikkeling. Ook bereiken zij graag impact met hun werk. Binnen deze groep is minder behoefte aan structuur en regelmaat.

Voor de Veelzijdigen...

- moet het eigen leerproces centraal staan in hun werk, met goede persoonlijke coaching & begeleiding en tijd & ruimte voor professionalisering en ontwikkelmogelijkheden;
- is het belangrijk om het lesgeven te combineren met een andere baan (hybride);
- mag het werk nooit saai worden door bijvoorbeeld administratieve rompslomp; ondersteuning in administratie kan hierbij helpen;
- is verantwoordelijkheid en regie belangrijk, ze willen zelf het verschil kunnen maken; zorg voor prestatieafspraken en zichtbaar resultaat van hun handelen;
- is experimenteren en nieuwe dingen proberen erg belangrijk, waarbij ze bovendien belang hechten aan het aanvoorderschap;
- moet het halen van een bevoegdheid inzichtelijk en gemakkelijk zijn, bij te veel uitzoekwerk haken ze af.

TIP

40% van de beroepsbevolking heeft interesse in werken in het onderwijs. Benieuwd wie dit zijn? Denk aan werknemers van bedrijven binnen uw STO-samenwerking; ouders van leerlingen, praktijkopleiders van stagebedrijven etc. Nodig ze eens uit op school en inspireer ze om (hybride) docent te worden.



Belangrijke kenmerken van Veelzijdigen en Aftasters.

Bron: Onderzoekpublicatie 'Wie zijn de leraren van morgen? Op zoek naar nieuw potentieel voor het leraarschap?' – Platform Bèta Techniek (2018) <https://bit.ly/2SesGu0>

De Aftasters

Aftasters zijn niet zo veranderingsgezind en zijn snel tevreden met het werk dat zij doen. Zij hebben geen harde resultaten nodig om voldoening te halen uit hun werk; dat komt vooral uit de kleinere dingen, zoals plezier hebben of waardering krijgen. Aftasters zijn niet gericht op aanzien, geld of vooruitgang, maar willen zich wel graag ontwikkelen. Zij zijn ervan overtuigd dat iedereen een goede leraar kan worden, al denken zij wel dat het de een beter ligt dan de ander.

Voor de Aftasters...

- moet kennismaken met het onderwijs op een laagdrempelige en simpele manier worden georganiseerd (eerst even proeven);
- is bevestiging belangrijk; coaching en begeleiding kunnen hierbij uitkomst bieden;
- moet het takenpakket overzichtelijk en behapbaar zijn;
- is uitwisseling en samenwerking met collega's belangrijk om van elkaar te kunnen leren.

Wat betekent dit voor scholen?

Rekening houdend met deze inzichten kunnen onderwijsinstellingen en lerarenopleidingen gericht aan de slag gaan met het aantrekkelijker maken van werken in het onderwijs. Op basis van de onderzoeksresultaten zijn er een aantal onmisbare voorwaarden aan te wijzen die helpen om de weg naar het werken in het onderwijs gemakkelijker te maken.

Organisatie

Door op een nieuwe manier naar de organisatie van het onderwijs te kijken, kan het werken in het onderwijs voor een grotere groep aantrekkelijker worden. Moet een leraar alles kunnen en doen? Of kun je met een onderwijsteam differentiëren in taken en rollen zodat leraren binnen het team complementaire taken hebben? Door het onderwijs anders te organiseren, wordt het ook gemakkelijker om hybride docenten, die deels op de school en deels in een andere sector werken, aan te trekken en zo effectief mogelijk in te zetten. Zij brengen juist kennis en ervaring mee van 'buiten' en kunnen (ook) op deze kwaliteit ingezet worden.

Ontwikkeling en begeleiding

Scholen kunnen ook inzetten op goede begeleiding en coaching bij de ontwikkeling van hun personeel. Veelzijdigen willen het onderwijs graag combineren met een andere baan en hebben een uitdagend pakket nodig waarin veel ontwikkeling mogelijk is. Maak bijvoorbeeld prestatieafspraken en bied een coach aan die meedenkt over doorgroeimogelijkheden, binnen én buiten het onderwijs. Voor Aftasters zit het net iets anders. Zij willen juist niet het diepe in gegooid worden en vragen om goede begeleiding, meer tijd om zich het werk eigen te maken en een verantwoordelijkheid die geleidelijk aan toeneemt. Een vaste sparringpartner of buddy kan hierbij helpen.

Samenwerken met omgeving en bedrijfsleven

Veelzijdigen willen uitdaging. Deze uitdaging hoeft niet alleen binnen de school geboden te worden, maar kan ook daarbuiten gevonden worden. Zo kunnen scholen bijvoorbeeld in de regio samenwerken en de Veelzijdigen onderling delen of uitwisselen in de regio. Daarnaast kunnen scholen ook meer de samenwerking opzoeken met het bedrijfsleven in de omgeving voor uitwisseling (circulaire carrières) of het delen van personeel (hybride loopbanen). Zowel voor de Aftasters als de Veelzijdigen zijn loopbanen naast of na het onderwijs een wenkend perspectief. Samen optrekken met andere organisaties biedt dit nieuwe perspectief en zorgt ervoor dat het leraarschap net als veel andere banen meer gezien wordt als een fase in iemands carrière.

Dit artikel is een bewerking van het artikel 'Wie zijn de leraren van morgen' geschreven voor SchoolManagement, april 2018, gebaseerd op de publicatie 'Wie zijn de leraren van morgen? Op zoek naar nieuw potentieel voor het leraarschap?'

Bron: Wie zijn de leraren van morgen? – Platform Bèta Techniek (2018) <https://bit.ly/2PcQ5ef>

TIP

Inspelen op de drijfveren van zij-instromers? Faciliteer contact houden met oud-leerlingen, bijvoorbeeld door reüniedagen organiseren en/of verrijk het werk van zij-instromers door hen te betrekken bij diploma-uitreikingen en andere schoolactiviteiten met leerlingen.

HRM

Bij aantrekkelijk werk horen aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Scholen kunnen met nieuwe aanpakken op dit vlak winst behalen; ze kunnen meer out-of-the-box denken in HRM-voorwaarden, bijvoorbeeld met meer differentiatie in salaris en creatieve vormen van arbeidscontracten.

WAT MOTIVEERT ZIJ-INSTROMERS?

In zijn onderzoek naar de motivatie van zij-instromers om in het technisch vmbo te blijven werken, bracht Tom Hoogendoorn de drijfveren van 15 zij-instromers in kaart door te onderzoeken wat hen het meeste plezier en voldoening geeft. De volgende belangrijke drijfveren kwamen naar voren:

Van betekenis zijn voor jongeren

Zij-instromers vinden het belangrijk om van betekenis te zijn voor jongeren, met name door persoonlijke of emotionele steun te geven. Het doet ze goed om te zien dat ze een bijdrage hebben geleverd aan de groei van jongeren, bijvoorbeeld bij het terugzien van oud-leerlingen.

Overdragen van vakkennis

Een tweede drijfveer om docent te blijven is de wil om vakkennis over te dragen en leerlingen te enthousiasmeren voor een loopbaan in de techniek. De praktijkervaring van zij-instromers komt hierbij goed van pas, omdat zij in hun lessen gebruik kunnen maken van verhalen en voorbeelden uit hun vorige beroep.

Bijdragen aan de samenleving

Ten derde willen zij-instromers op verschillende manieren een bijdrage leveren aan de maatschappij; sommigen willen bijvoorbeeld jongeren met een zwakke sociaaleconomische positie helpen, anderen willen hun voormalige beroepssector helpen door toekomstig personeel op te leiden. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat de discussie over het aanzien van het docentschap een rol speelt voor zij-instromers.

Arbeidsvoorwaarden

Ten vierde zijn er twee arbeidsvoorwaarden die zij-instromers kunnen motiveren om in het technisch vmbo te blijven:

- de mogelijkheden tot bijscholing, in het bijzonder de lerarenbeurs.
- de lange schoolvakanties, al zijn de meningen van zij-instromers hier sterk over verdeeld.

Bron: Hoogendoorn, T. (2019), Daar doe je het gewoon voor, Universiteit Utrecht, Utrecht.



Contact

info@sterktechniekonderwijs.nl

Meer informatie

www.sterkechniekonderwijs.nl/docententoolkit