



Nieuwe doelgroepen interesseren

De huidige instroom in het onderwijs vanuit de reguliere lerarenopleidingen is niet voldoende om het oplopende docententekort de komende jaren op te lossen. Er zijn dus andere stromen nodig om het tekort op te vangen. In dit artikel vindt u enkele voorbeelden van denkrichtingen om nieuwe potentiële docenten aan te trekken.

Profiel van uw nieuwe collega

Voordat u op zoek gaat, is het aan te bevelen om stil te staan bij uw visie op onderwijs en de daarbij horende functies en taken. Zoekt u een volledig bevoegd docent, of zijn er ook andere rollen die ingevuld kunnen worden? Denk daarbij bijvoorbeeld ook aan de inzet van onderwijsassistenten, instructeurs, hybride docenten, gastdocenten of praktijkbegeleiders.

Zij-instroom uit het technisch bedrijfsleven

Een belangrijke bron van nieuwe instroom in het technisch vmbo is zij-instroom uit de technische sector: technici die hun kennis, vaardigheden en passie willen overbrengen aan hun potentiële toekomstige collega's. Maar waar vindt u deze techniekprofessionals?

In de eigen omgeving

In het techniekonderwijs op het vmbo wordt al veel samengewerkt met regionale technische bedrijven, en met de uitvoering van Sterk Techniekonderwijs zal dit verder toenemen. Wellicht loopt uw nieuwe collega op dit moment rond bij één van de bedrijven in uw regio. Bespreek uw wensen en behoeften daarom ook met uw partners en laat zien wat de rol van techniekdocent of -instructeur inhoudt. Mogelijke acties die u kunt ondernemen zijn:

- De werknemers van stagebedrijven uitnodigen om na te denken over andere vormen van samenwerking tussen school en bedrijf.
- Werknemers van uw partnerbedrijven uitnodigen op school om in gesprek te gaan met docenten.
- Met uw partners in gesprek gaan over (hybride / gast)docentschap tijdens een netwerkbijeenkomst.

Denk bij deze activiteiten ook aan de directies en HR-afdelingen van de bedrijven!

Zij-instroom vanuit de techniek kan in veel verschillende vormen. In het artikel **Hybride docentschap** vindt u meer informatie over organisatievormen en de voorwaarden voor een geslaagde (gedeeltelijke) overstap.

Via regionale samenwerkingen of sectorale opleidingsfondsen

Vanuit diverse samenwerkende technische brancheverenigingen en opleidingsfondsen wordt aandacht besteed aan het technisch docentschap. Landelijk wordt inmiddels op meerdere locaties het scholingstraject Hybride Techniek Opleider aangeboden. Deze trajecten worden binnen de verschillende sectoren aangeboden aan werknemers om ze kennis te laten maken met het technisch (v)mbo. Ook zijn er regionale samenwerkingen die samen met de lerarenopleidingen speciaal ontwikkelde oriëntatiecursussen hebben ontwikkeld, met doorstroommogelijkheden naar PDG, AD-opleiding of tweedegraads lerarenopleiding. Zie de kaart onderaan <https://bit.ly/2SDyjCu> voor een overzicht van regionale initiatieven waarbij aangesloten kan worden.

KENNISMAKING

De meeste mensen met belangstelling voor het onderwijs willen graag even proeven aan het onderwijs voor ze een definitieve keuze maken. Bied belangstellenden daarom eens vrijblijvend aan om op uw locatie kennis te maken met uw docententeam, een dag(deel) mee te lopen of een gastles te verzorgen. Zorg daarbij dat geïnteresseerden in gesprek komen met iemand met een soortgelijke achtergrond waaraan zij zich kunnen spiegelen, zoals een docent, een HR-medewerker of een hybride techniekopleider. De overeenkomsten scheppen dan alvast een band.

EIGEN LEERLING VOOR DE KLAS

'Toen de zoveelste docent op rij met pensioen ging, kregen wij het even benauwd', aldus Klaas Kort, opleidingsmanager bij ROC Friese Poort. 'Het was al zo moeilijk om nieuwe docenten te vinden, en de regio vergrijst snel. Tot we beseften dat we ook onder onze eigen studenten konden werven. Zoals de vierdejaars van de mbo-4-opleidingen Technicus engineering, Mechatronica, Elektrotechniek.' En met resultaat: een oud-leerling Mechatronica is nu docent bij ROC Friese Poort Drachten. Het docententeam moest even wennen aan dit idee. Iemand zonder praktijkervaring voor de klas? Maar we zijn niet over één nacht ijs gegaan. We hebben er samen met hem uitgebreid over gesproken. "Waarom wil je dit, weet je waar je aan begint?" En ook goed gekeken hoe deze jongen het zowel vaktechnisch deed als hoe hij omging met klasgenoten. Direct na de diploma-uitreiking is hij aan de slag gegaan. Eerst als ondersteuner van een docent maar al snel zelfstandig. Ondertussen volgt hij één dag in de week de Lerarenopleiding Technisch Beroepsonderwijs bij hogeschool Windesheim. En, we hebben het juist ingeschat: deze jongen is een goede match!

Bron: Techniekpact <https://bit.ly/364RUyC>

Interesseren van studenten op technische opleidingen

Terwijl de "traditionele" route van middelbare school naar lerarenopleiding nog maar nauwelijks benut wordt, zijn er steeds meer andere mogelijkheden voor mbo- en hbo-studenten om hun carrière als professional te beginnen in het techniekonderwijs.

Samenwerking met technisch mbo

Mbo-instellingen hebben vaak een goed beeld van studenten die aanleg en interesse hebben voor het begeleiden van medestudenten en het geven van uitleg. Ga daarom in gesprek met uw mbo-partner(s) over werken in het techniekonderwijs als carrièrestap na het afronden van een mbo-opleiding. Met de introductie van de instructeursopleiding op het mbo (niveau 4) valt al op dat mbo-studenten vaker door hun instelling "gescout" worden om kennis te maken met het onderwijs als vakgebied.

Samenwerking met hoger onderwijs

Studenten op het hbo hebben de mogelijkheid om na het afronden van hun studie een 1-jarige kopopleiding te volgen die opleidt tot een tweedegraads bevoegdheid. Voor studenten in een technische richting is het docentschap daarom een realistische carrièremogelijkheid.

Daarnaast kennen veel hogescholen een Educatieve Minor waarmee studenten kennis kunnen maken met (onder andere) het vmbo, en waarmee ze vrijstellingen kunnen behalen voor de kopopleiding. Ook bieden meerdere universiteiten het traject Persoonlijk Assistent van de Leraar (PAL) aan, waarbij studenten extra ondersteuning bieden aan docenten in het voortgezet onderwijs. Het opbouwen van een goede relatie met uw regionale hogeschool of universiteit biedt kansen om deze studenten kennis te laten maken met uw school. zie voor een voorbeeld van een PAL-traject <https://bit.ly/3h7aGvy>

Aansluiting bij andere initiatieven

Ondersteund vanuit de landelijke subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAL/RAP) werken 57 regionale samenwerkingsverbanden aan het terugdringen van het docententekort in po, vo en mbo. Ruim 70% van de schoolbesturen in het voortgezet onderwijs is betrokken bij deze plannen.

Als onderdeel van de uitvoering zijn er regionale informatieloketten ingericht voor geïnteresseerden die een overstap naar het onderwijs overwegen. Op de website van het Onderwijsloket vindt u een overzicht van alle regioloeketten en de mogelijkheden om als school aan te sluiten bij de regionale initiatieven.

<https://bit.ly/3qHVvMr>

MEER LEZEN

- Bekijk voorbeelden van vacatures voor docenten, gebaseerd op vacatureteksten uit de praktijk op <https://bit.ly/3w3RMKp>
- Bekijk 3 voorbeelden van werving in huis-aan-huis-bladen op <https://bit.ly/3qCs6mV>



Contact

info@sterktechniekonderwijs.nl

Meer informatie

www.sterktechniekonderwijs.nl/docententoolkit

BIJLAGE 1 - TIPS

Werving

- Besteed bij het werven van nieuwe docenten voor het technisch onderwijs ook aandacht aan de drijfveren van mensen om in het onderwijs te gaan werken. In het artikel **Wie zijn de leraren van morgen?** vindt u informatie over de drijfveren van potentiële docenten en hoe u deze kunt benutten.
- Beschrijf in vacatureteksten duidelijk de persoonlijkheidskenmerken die u in kandidaten hoopt te vinden. Bekijk 4 voorbeelden van aansprekende vacatures op <https://bit.ly/3w3RMKp>
- Benadruk ook aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zoals uitdagend, dynamisch en ontwikkelingsgericht werk. Leg de focus op rollen en taken, in plaats van het schetsen van een "traditioneel" beeld van de lerarenfunctie. Vermijd het onbewust versterken van negatieve stereotypen (Zie daarvoor ook het artikel **Imago en beeldvorming**)
- Organiseer – samen met andere scholen en bedrijven in de regio - meeloopdagen en vrijblijvende stages. Zo kunnen mensen laagdrempelig kennismaken met werken in het onderwijs.
- Mensen die geïnteresseerd zijn in het onderwijs dienen zich vaak gedurende het schooljaar aan. Registreer de namen en contactgegevens van deze mensen en zorg dat zij binnen een maand worden benaderd om de interesse niet te verliezen.

Loopbaanontwikkeling

- Zet in op goede begeleiding en coaching, train mensen hierin en neem dergelijke ondersteuning ook op in het functiehuis en in taakomschrijvingen.
- Maak 'mobiliteit' (binnen en buiten het onderwijs) onderdeel van de functionerings- en beoordelingscyclus. Uit onderzoek blijkt dat veel mensen niet voor hun hele leven of fulltime in het onderwijs willen werken. Ga op zoek naar partnerschappen in de regio om mobiliteit van medewerkers te stimuleren, zowel met collega-scholen als met bedrijven en andere organisaties. Breng samen de wederzijdse meerwaarde in kaart. Wat zijn kansen? Wat zijn belemmeringen? Is hybride docentschap een optie om de leraar op de langere termijn te behouden? Bedenk daarbij dat een hybride docent misschien minder uren voor de klas staat, maar daarvoor wel nieuwe kennis de school in brengt.
- Differentieer in arbeidsvoorwaarden en contracten en wees hierin creatief; het moet voor de werknemer een aantrekkelijk aanbod zijn.

Scholing

- Het is van belang dat uw nieuwe collega over de juiste didactische en vakinhoudelijke kwaliteiten beschikt om een bijdrage te leveren aan goed onderwijs, ongeacht welke rol hij of zij gaat vervullen. In het artikel **Samen regionaal opleiden** vindt u meer informatie over opleidingsroutes en samenwerkingsmogelijkheden met de (technische) lerarenopleidingen.