

Bloeit het nog in de Bollenstreek?

DE REGIONALE OPLEIDINGS SCHOOL RIJNLAND EN HET LERARENTEKORT

Er zijn steeds minder leraren. En het niveau van de studenten die juist wel het onderwijs in willen laat soms te wensen over. De vraag hoe het probleem moet worden opgelost, heeft veel van een *never ending story*. De overheid zet lijnen uit, de lerarenopleidingen zijn in een verwoede 'vorm of vent'- achtige discussie verwickeld op het gebied van kennis en competenties, middelbare scholen nemen de opleiding van toekomstige docenten steeds meer zelf ter hand en de studenten maken er ondertussen maar het beste van op hun competentie-gerichte stage-werkplek, hun kennis-gerichte opleiding of ergens daar tussenin.

De Duin- en Bollenstreek is in 2005 door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen tot 'risicoregio' bestempeld (Project *Risicoregio's – een succesvolle aanpak van het lerarentekort*). Het docentencorps in deze regio is sterk vergrijsd en zal binnen nu en een paar jaar massaal met pensioen gaan. Wat rest is een groot tekort aan geschoold en goed en bevoegd onderwijspersoneel.

In de Regionale Opleidings School Rijnland (ROS) hebben zes scholengemeenschappen uit de regio hun krachten gebundeld. Gezamenlijk en op eigen kosten zetten zij een traject uit dat enerzijds is gericht op het bestrijden van het lerarentekort, maar ook op een structureel hoogstaand personeelsbeleid om het zittend personeel vooral te behouden.

Nu is er niet in elke regio van Nederland acuut sprake

van een tekort-risico, maar door het hele land schieten wel van dit soort initiatieven als paddestoelen uit de grond. Zo legt de ROS een kweekvijver met talent aan waarin het hengelt naar het neusje van de regionale onderwijsszalm. Andere scholen laten getalenteerde en gemotiveerde leerlingen uit de bovenbouw kennismaken met het beroep van leraar door ze een beperkt aantal lessen te laten geven. En op bijna iedere school loopt tegenwoordig tenminste één School Praktikum Docent rond die voor een deel van lessen is vrijgesteld om stagiairs of beginnelingen te begeleiden of coachen. De rol van de school als opleider neemt dus duidelijk op heel veel plekken en manieren toe.

In Kleio 2 van dit jaar ging Annette Wind van de Hogeschool Utrecht dieper in op twee opleidingsvarianten.

Daan Schuijt is docent aan het Floretti College te Lisse en Kleio redactielid.

Zij zetten de (nieuwere) duale variant, waarin studenten het werken op een school voor voortgezet onderwijs afwisselen met het leren op de opleiding, tegenover het meer traditionele, tot voor kort gebruikelijke stagepracticum.

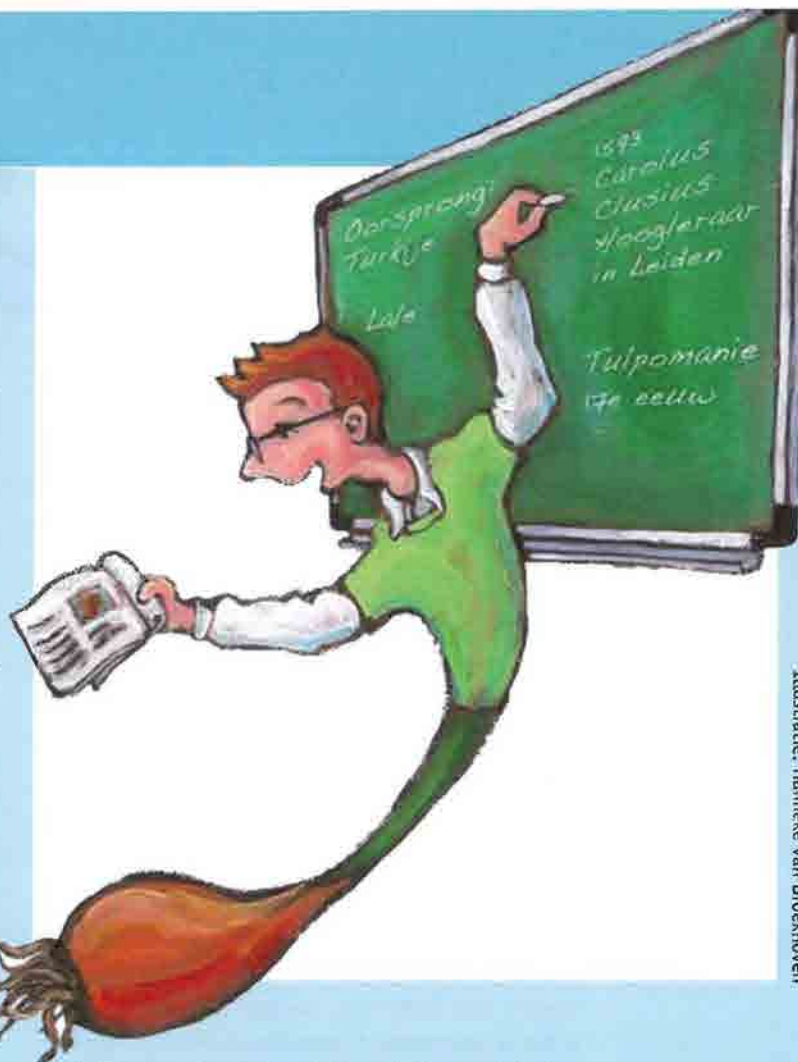
De duale variant wint momenteel snel terrein. Dat betekent dat studenten voor de ontwikkeling van hun vakinhoudelijke en -didactische competenties ook steeds meer op hun leerwerkplek en de begeleider aldaar zijn aangewezen. Die begeleider wordt daarmee (deels) opleider en moet dan natuurlijk toegerust zijn op die taak. Het project Kennisbasis geeft daar een soort richtlijn voor. Kort gezegd komt het erop neer dat middelbare scholen van alles doen om aan vakbekwame docenten te komen. In overleg met de lerarenopleidingen zijn daarvoor kwaliteitswaarborgen gesteld. De overheid houdt tenslotte op beide vlakken een vinger aan de pols en ondersteunt via bijvoorbeeld het delta-plan 'De Leerkracht van Nederland'. *So far so good*, zou je kunnen zeggen. Maar... werkt het nu ook echt? Hoe gaat dat in zo'n 'risicoregio'? Komt de ROS Rijnland eruit met de studenten en de lerarenopleidingen? Het volgende beeld ontstaat na diverse gesprekken met begeleidingscoördinator Niels de Bruin van het Fioreticollege in Lisse, deelname aan een mini-conferentie van de ROS in januari in Noordwijkerhout en uit de ervaringen van diverse werkplekbegeleiders.

Goede begeleiding

Allereerst probeert de ROS de toekomstige leraren aan zich te binden. Hierbij is het samenwerken van groot belang. Als iedere school het tekort afzonderlijk probeert op te lossen, gaat het recht van de sterkste gelden. Daarom gebeurt het werven van studenten gecoördineerd. De ROS onderhoudt goede contacten met de opleidingen in Amsterdam, Rotterdam en Leiden en legt een kweekvijver aan van onderwijstalenten.

De talenten moeten vervolgens wel richting de ROS komen en er blijven. Om nu een zo aantrekkelijk mogelijke (toekomstige) werkplek te zijn, is er veel aandacht voor de kwaliteit van de begeleiding van studenten. Ondermeer door het opleiden van begeleiders, het maken van gezamenlijke afspraken over de concrete invulling van het opleidingstraject en het inbouwen van een interne kwaliteitswaarborg en zorgvuldige, frequente contacten met de opleidingen.

Dat is echt hard nodig, want meestal hebben scholen - én opleidingen - een heel eigen 'begeleidingscultuur' ontwikkeld. De functienamen en -invullingen vliegen je om de oren: op de ene school is er een opleidingscoördinator, terwijl zo iemand op de andere school



Illustratie: Hanneke van Broekhoven

begeleidingscoördinator heet. Die opleidingscoördinator wordt bijgestaan door werkplekbegeleiders, terwijl de beleidingscoördinator met schoolopleiders werkt. En wat voor de werkplekbegeleiders vakbegeleiders zijn, zijn voor de schoolopleiders juist weer werkplekbegeleiders. Daarnaast hebben de opleidingen ieder ook weer hun eigen terminologie. De subtiele verschillen in taken en verantwoordelijkheden van al die functies maakt de Babylonische spraakverwarring compleet.

Dat is met goede afspraken en afstemming allemaal wel op te lossen, maar het is meer dan alleen een praktisch probleem. Als scholen, begeleiders en opleidingen niet goed van elkaar weten hoe de begeleiding verloopt, is de student de dupe. Het gevaar bestaat dat de begeleiding niet van de grond komt, omdat iedereen naar elkaar wijst als er iets aan de hand is. Dat kan uiteindelijk betekenen dat de student eieren voor zijn geld kiest en er weer iemand voor het onderwijs verloren gaat. Kwaliteit van de begeleiding is daarom een speerpunt van de ROS.

Een andere valkuil bij het begeleiden is de hoeveelheid en diversiteit van nieuwkomers. Er zijn stagiairs, werkstudenten, herintreders en zij-instromers met ieder hun eigen competenties, ervaringen en persoonlijkheden. Probeer daar maar eens een 'gestandaardiseerde infrastructuur voor begeleiding' op in te richten, zoals de kwaliteitsdoelstelling van de ROS op dit punt luidt. De ironie wil dat juist hier al die gespecialiseerde functies een oplossing kunnen bieden. Er moet iemand op school



zijn die de regels en eisen van opleidingen kent en oog heeft voor het niveau van de begeleiding dat een nieuwkomer nodig heeft. Een opleidings- of begeleidingscoördinator dus, of hoe je het ook noemt.

Personeelsbeleid

Maar dan nog. Met alleen goede begeleiding ben je er niet. Het verloop in het onderwijs is – zeker onder starters – groot. Behalve de 'ouwe rot' die na 35 jaar afscheid neemt, zwaaien veel scholen in juli ook weer een paar jonge collega's uit die na een jaar of vier, vijf hun geluk elders gaan beproeven. Werkdruk, gebrek aan mogelijkheden, al die enorme klassen, zoveel avonden op school: afgezet tegen het lerarensalaris is een *steady* kantoorbaan bij de overheid of in het bedrijfsleven zo gek nog niet. Daarom houdt de ROS zich ook nadrukkelijk bezig met het personeelsbeleid op de deelnemende scholen. Door middel van cursussen en workshops over pedagogisch-didactische aspecten wordt ook zittend personeel de kans geboden zich binnen school te ontwikkelen. Overigens is scholing en ontwikkeling maar een onderdeel van het integraal personeelsbeleid dat door schoolleidingen gevoerd moet worden. De ROS kan op dit vlak weliswaar een belangrijke rol gaan spelen, maar is niet in de positie het beleid te gaan voorschrijven. Hoewel de deelnemende schoolleiders de ROS zoveel mogelijk ondersteunen, is het een moeilijke opgave om in tijden van lerarentekorten, het grote personeelsverloop, lesurennormen en afgepaste financiering op basis van leerlingental personeelsbeleid te voeren.

Iedereen voor de klas?

Al is het tekort nog zo groot, aan een geschiedenisleraar die niet weet wanneer de Tweede Wereldoorlog was, heb je natuurlijk niets. Aan de kant van de opleidingen is het kwalitatieve tekort aangepakt door het eerder genoemde project Kennisbasis. De ROS gaat hierin mee en houdt de studieresultaten van de deelnemers aan het kweekvijver-project nauwlettend in de gaten. Bovendien speelt het oordeel van de vaksectie een belangrijke rol: deze heeft namelijk het beste zicht op de inhoudelijke kennisontwikkeling van de student/collega. Studenten worden in de week voor hun tentamens vrijgeroosterd, volgen vaklessen in de bovenbouw op de school waar ze ook werken, spreken met de vakbegeleider een inhaalprogramma af of worden – op eigen kosten natuurlijk – naar een bijspijkerkursus gestuurd. Uiteindelijk zijn studieresultaten doorslaggevend. Al-

leen deze kunnen de indruk van een vaksectie min of meer onafhankelijk staven. Als een student zijn tentamens niet haalt, betekent dat het einde van deelname aan de ROS.

Wat uit het voorbeeld van de ROS Rijnland blijkt, is dat het probleem van het lerarentekort niet wordt opgelost door even een paar extra stagiairs aan te nemen. Meestal is het probleem groter dan een school en is het verstandig samenwerking met anderen in de regio te zoeken. Gezamenlijk kunnen er goede afspraken met lerarenopleidingen in de buurt worden gemaakt over de afstemming van de begeleiding en het niveau van de vakinhoud. In samenspraak met de vaksecties wordt de inhoudelijke ontwikkeling van de nieuwkomers goed gevolgd.

Om een tekort niet groter te laten worden, is zorg voor het zittend personeel minstens zo belangrijk als het aantrekken van nieuwe mensen. De ROS kan aanzetten geven tot verbetering van het personeelsbeleid op de deelnemende scholen: zo'n samenwerkingsverband geldt als een serieus te nemen onderhandelingspartner of pressiegroep.

Het is aan schoolleidingen om die aanzetten verder uit te werken in hun beleid. Voor de ROS geldt dat die steun er zeker is, maar het de uitvoering nog maar pas is ingezet.

Ondertussen dwingt het gebrek aan personeel de deelnemende scholen nog steeds tot bokkensprongen. De lessen moeten nu eenmaal doorgaan. En dan worden er noodgedwongen ad hoc-beslissingen genomen om gaten in het rooster te vullen. Dan staan er dus wel weer onbevoegde docenten voor de klas, of wordt die zij-instroomer ineens in een hogere schaal aangenomen. Het is een ongewilde spagaat waar schoolleidingen zich in begeven.

Het is nog te vroeg om te zeggen of de ROS Rijnland de oplossing voor het lerarentekort heeft gevonden. Al kun je wel zeggen dat er goede resultaten zijn geboekt. Er zijn meer studenten in huis gehaald, de expertise op het gebied van begeleiding is flink toegenomen, er is meer ervaring met en structuur voor en stage lopen en tegelijkertijd als onderwijsassistent werken. Alles bij elkaar is er meer kennis en inzicht bij alle betrokken partijen en komt deze vorm van opleiden en personeelsbeleid aardig op gang, maar valt er vanzelfsprekend nog veel te doen.