

Vernieuwend Opleiden en Professionaliseren



Een Utrechtse aanpak om het lerarentekort terug te dringen en gehoor te geven aan complexe maatschappelijke vraagstukken.

Onderwijsregio Utrecht kiest voor vernieuwend opleiden in de strijd tegen het lerarentekort. Het programma Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden (afgekort ULVO) is in januari 2023 gestart. Binnen dit programma worden drie routes ontwikkeld die de huidige opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur verrijken en een onderbouwd, aanvullend en ander antwoord geven op de arbeidsmarkttekorten en de veranderende eisen en behoeften van onderwijsprofessionals.

Het kwantitatieve tekort aan leraren is op dit moment één van de grootste uitdagingen in het onderwijs en zeer sterk voelbaar in de grootstedelijke regio van Utrecht. Voor onderwijsregio Utrecht Stad zijn tekorten in het Primair Onderwijs (PO) recent gemeten op 10% en in het Gespecialiseerd Onderwijs (GO) op 13.6% (landelijk 9.5%). In het Voortgezet Onderwijs (VO) lopen de tekorten in Utrecht gemiddeld harder op, namelijk met 4.5% ten opzichte van de landelijke stijging van 3.7%, vooral zichtbaar in de tekortvakken Wiskunde en Nederlands¹.

Het toenemende arbeidsmarkttekort is daarbij niet de enige uitdaging waar het onderwijs voor staat. Complexe vraagstukken die door de snel veranderende samenleving aan de orde van de dag zijn, leggen een enorme druk op professionals die werkzaam zijn in en om het onderwijs. We noemen hier opgaven als kansengelijkheid, burgerschap, inclusie en exclusie, duurzaamheid en technologie. De behoeften van professionals om in de veranderende samenleving kinderen en jongeren zo optimaal

mogelijk te ondersteunen in hun ontwikkeling vraagt niet alleen specifieke pedagogische en didactische expertise rond een onderwerp of thema, maar in toenemende mate ook kwaliteiten om op een onderzoekende wijze inter-, of transdisciplinair – met kinderen, jongeren en ouders – samen te werken².

Oplossingen om de tekorten in het onderwijs aan te pakken en te voorzien in de veranderende behoeften van (toekomstige) professionals worden op dit moment voornamelijk gezocht binnen de eigen onderwijskolom. Kijk bijvoorbeeld naar de maatregelen die worden aangedragen in de decemberbrief Lerarenbeleid³. Die gaan voornamelijk over a) het ondersteunen van leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel bij duurzame inzetbaarheid, professionele ontwikkeling en loopbaanontwikkeling, (b) het optimaliseren van het bevoegdhedenstelsel door de huidige bekwaamheidseisen te verrijken, en (c) het beter benutten van de onderwijstijd door keuzes te maken in het curriculum en de inzet van vakdocenten^{4, 5}.

1. Plan van aanpak Onderwijsregio Utrecht Leert Stad

2. Choi, B.C.K., & Pak, A.W.P. (2006). Multidisciplinarity, interdisciplinarity and transdisciplinarity in health research, services, education and policy: 1. Definitions, objectives, and evidence of effectiveness. *Clinical and Investigative Medicine*, 29(6), 351-364.

3. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/13/decemberbrief-lerarenbeleid>

4. Van Tartwijk, J., Beijaard, D., & Van Rijswijk M. (2023). Whitepaper Lerarentekort: Over oorzaken beleid en oplossingen.

5. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/12/13/bijlage-i-b-werkplan-samen-voor-het-beste-onderwijs>

Hoewel deze maatregelen zeer waardevol zijn, lijken ze, gezien vanuit de huidige kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen die in en om het onderwijs spelen, verre van toereikend.

Een andere benadering lijkt nodig. Vanuit partnerschap en gezamenlijke verantwoordelijkheid inzetten op het verhogen van de instroom van professionals die actief kunnen zijn in en om het onderwijs, maar ook expliciete aandacht hebben

voor het verminderen van de uitstroom in het onderwijs door blijvende aandacht voor professionalisering, een leven lang leren en ontwikkelen en het creëren van aantrekkelijke loopbaan- en ontwikkelpaden. De manier waarop ingezet kan worden op het verhogen van de instroom, voorkomen van uitstroom en het creëren van aantrekkelijke loopbaan- en ontwikkelpaden kan en zal echter op verschillende manieren ingevuld moeten worden.



Anders organiseren vraagt anders opleiden en professionaliseren

In de landelijke aanpak lerarentekort en in de convenanten die voor de aanpak in het primair onderwijs zijn afgesproken in G5 verband⁶ wordt ook anders organiseren genoemd als middel om te werken aan de tekorten en de veranderende behoefte van professionals in en om het onderwijs. Wat daarbij opvalt is dat anders organiseren vaak nog voornamelijk gericht is op oplossingen in of tussen onderwijssectoren.

Het gaat bijvoorbeeld om de samenwerking tussen leraren (zoals co-teaching), de inzet van ander personeel (zoals onderwijsassistenten), het inzetten van andere professionals in het onderwijs (zoals afgestudeerden in omgangskunde en pedagogiek) en/of vormen van onderwijs op maat (zoals persoonlijke leerroutes)^{7, 8, 9}. Het onderwijs anders organiseren binnen of tussen onderwijssectoren is nodig, maar geen gemakkelijke opgave. Het vraagt de aanwezigheid van krachtige teams en een lerende cultuur binnen en tussen schoolorganisaties. Die opgave is helemaal uitdagend wanneer we anders organiseren nog breder insteken, namelijk door onze grenzen te verleggen en onderwijs domeinoverstijgend te organiseren. Die bredere, domeinoverstijgende insteek is noodzakelijk gezien de aard van de maatschappelijke opgaven. Er is verbinding nodig tussen het educatieve domein en aanpalende domeinen als

het pedagogische, sociale, het zorg- en techniek-domein. Anders organiseren heeft hoe dan ook consequenties voor het opleiden en professionaliseren van onderwijsprofessionals. Met andere woorden, anders organiseren vraagt om een andere, vernieuwende kijk op opleiden en professionaliseren.

Hiervoor is durf, maar ook zorgvuldigheid en onderbouwing nodig. Daarbij horen vragen als: (a) op welke wijze zijn nieuwe vormen van opleiden passend en bruikbaar?, (b) hoe dragen ze bij aan het vergroten van de instroom van professionals die willen werken in en om de school?, (c) op welke manier dragen zij bij aan het beantwoorden van de complexe vraagstukken waar het onderwijs mee te maken heeft? en (d) hoe zorgen nieuwe vormen van opleiden en professionaliseren er voor dat de positie van de leraar versterkt wordt, het werkplezier toeneemt en de werkomstandigheden aantrekkelijker worden?

6. Het G5 verband bestaat uit de gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere en de schoolbesturen PO uit die gemeenten.

7. Draaisma, A., Woldman, N., Runhaar, P., Den Brok, P., Van Woerkom, M. (2021). *Anders organiseren in primair onderwijsteams: een zoektocht naar minder werkdruk en meer werkgeeluk*. Wageningen: Wageningen University & Research/Tilburg University

8. Van den Berg, D., Boogaard, M., Heemskerck, I., Jettinghoff, K., Scheeren, J. & Schenke, W. (2019). *Anders organiseren? Teamwork! Verkenning naar personele gevolgen van anders organiseren in het voortgezet onderwijs*. <https://www.voion.nl/publicaties/onderzoeksrapport-anders-organiseren-teamwork/>

9. VO Raad (2018). *Anders organiseren als oplossing voor het lerarentekort?* <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2018/06/Catalogus-Lerarentekort-DEF.pdf>

Drie routes om anders opleiden en professionaliseren vorm te geven

In onderwijsregio Utrecht Stad, die in nauwe relatie staat met onderwijsregio Midden-Nederland, investeren we in vernieuwende vormen van opleiden en professionaliseren om een andere organisatie van het onderwijs te verduurzamen. Dat doen we door een unieke samenwerking tussen partners uit het PO, VO, MBO, HBO, WO in Utrecht Leert en verschillende partijen uit het jeugd- en sociale domein (zoals de kinderopvang, het buurtteam, jongerenwerk, sportaanbieders en het samenwerkingsverband). Dit partnerschap kenmerkt zich door domeinoverstijgend, inter- en transdisciplinair samenwerken.

Anders opleiden en professionaliseren wordt binnen Utrecht Stad concreet vormgegeven door het programma Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden (www.utrechtleert.nl/utrecht-leert-vernieuwend-opleiden/) dat in januari 2023 gestart is. Binnen dit programma ontwikkelen en concretiseren we de volgende drie routes die de huidige opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur verrijken en een onderbouwd, aanvullend en ander antwoord geven op de arbeidsmarkttekorten en de veranderende eisen en behoeften van onderwijsprofessionals.

Route 1: Interdisciplinair opleiden in het PO en VO

Binnen deze opleidings- en professionaliseringsroute verkennen we vormen en opleidingsinhouden om het interdisciplinair samenwerken door studenten van verschillende opleidingen en professionals uit het educatieve (primair en voortgezet onderwijs), pedagogische en sociale domein te bevorderen. We versterken het beeld van wat het werken in een inter- of transdisciplinair team in kan houden en hoe professionals in en om het onderwijs elkaar kunnen aanvullen. Ook werken we aan het vaststellen van

criteria voor een leerwerk omgeving die het inter- of transdisciplinair leren samenwerken van studenten en onderwijsprofessionals ondersteunt en mogelijk maakt. Tenslotte identificeren we welke bekwaamheden nodig zijn voor begeleiders en opleiders op het werken in inter- of transdisciplinaire leer-netwerken te begeleiden.

Route 2: Interdisciplinair opleiden in het GO

Binnen deze opleidings- en professionaliseringsroute wordt gewerkt aan het opleiden en professionaliseren van onderwijsprofessionals voor het gespecialiseerd onderwijs (GO). Het GO vraagt, naast vakdidactische bekwaamheid, een hoge mate van pedagogische bekwaamheid. Het doel van deze route is om (a) inzicht te krijgen in de specifieke competenties die nodig zijn om te werken in het GO en (b) in en rond één of meer GO-scholen een leeromgeving te creëren waarin inter- of transdisciplinair wordt opgeleid en geprofessionaliseerd.

Route 3: Verbeterde doorstroom MBO – AD – BA

Binnen deze opleidings- en professionaliseringsroute wordt geschetst hoe een leeromgeving er uit moet zien die zorgt voor een goede aansluiting tussen MBO (niveau 4), de Associate Degree-opleidingen Pedagogisch Educatief Professional (AD-PEP) en Didactisch Educatief Professionals (AD-DEP) (niveau 5) en de pabo en leraren-opleidingen VO en MBO (niveau 6). De route heeft ook aandacht voor het verhelderen van het beroepsbeeld en de positionering van de onderwijsassistent, pedagogisch medewerker en de pedagogisch en didactisch educatief professional binnen een inter- en transdisciplinair team.

Centrale uitgangspunten om het anders te doen

Binnen het ULVO-programma gaan we uit van een aantal uitgangspunten die de pijlers (a) anders samenwerken, (b) anders opleiden en professionaliseren en (c) anders organiseren richting geven en

binnen de drie opleidings- en professionaliseringsroutes geconcretiseerd worden. Deze uitgangspunten zijn hieronder kort samengevat en per pijler weergegeven.



Anders samenwerken

“We denken en werken vanuit onderwijsprofessionals die lid zijn van diverse, inter- of transdisciplinaire teams waarbij de vraagstukken waaraan gewerkt wordt bepalen welke manier van samenwerking noodzakelijk is.”



Anders opleiden en professionaliseren

“We ontwikkelen Samen Opleiden en Professionaliseren door en zien opleiden en professionaliseren als iets wat niet alleen in de school, maar ook door (opleidings)partners buiten de school wordt vormgegeven. We doen dat door inter- en transdisciplinaire leernetwerken te ontwerpen waar het opleiden van studenten, het professionaliseren van (onderwijs)professionals en (praktijkgericht) onderzoek aan elkaar verbonden worden.”



Anders organiseren

“We werken aan het ontwikkelen van lerende (school)organisaties waarin krachtige en onderzoekende teams centraal staan. Anders organiseren vraagt om integraal personeelsbeleid, collectieve financieringsstromen en collectieve professionalisering van (onderwijs)professionals die in en om de school actief zijn.”

Experimenteren en monitoren

Binnen iedere opleidings- en professionaliseringsroute worden proeftuinen ingericht. Zorgen voor experimenteerplekken waar studenten, professionals en onderzoekers van en met elkaar leren, is een eerste stap om tot een verrijkte en duurzame opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur te komen. Op basis van de inzichten uit de proeftuinen kunnen we door onderzoek gesteunde uitspraken doen over de meerwaarde en achtergronden van de nieuwe, andere manieren om naar opleiden, professionaliseren en organiseren te kijken. Deze manieren kunnen toegevoegd worden aan de huidige opleidings- en professionaliseringsinfrastructuur, of waar nodig, elementen van deze infrastructuur vervangen.

Een goede en systematische monitoring en evaluatie van de opbrengsten van de proeftuinen en de wijze waarop opleidings- en professionaliseringsroutes direct en indirect bijdragen aan het terugdringen van de tekorten is daarbij belangrijk.

We stellen een aantal vragen die inzichtelijk kunnen maken op welke manier en in welke mate de proeftuinen bijdragen aan het versterken van het beroep:

1. Op welke manier en in welke mate draagt de proeftuin volgens de deelnemers wel/niet bij aan het versterken van de status van het beroep.

2. **a.** Op welke manier en in welke mate heeft de proeftuin volgens de deelnemers invloed op het vergroten/verkleinen van de ervaren professionele ruimte?
b. Welke ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectieven worden er volgens de deelnemers door de proeftuinen gecreëerd?

3. Welke ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectieven worden er door de proeftuin volgens de deelnemers gecreëerd?

4. Welke invloed heeft de proeftuin volgens de deelnemers op de ervaren werkdruk en het ervaren werkplezier?

Voorloper in anders opleiden en professionaliseren

Met het programma Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden hopen we als onderwijsregio een voorloper te kunnen zijn in het op andere manieren vormgeven van opleiden en professionaliseren van (toekomstige) professionals die in en in verbinding met het onderwijs werkzaam zijn. Zorgdragen voor partnerschap, het belang van een integrale benadering en het

investeren in domeinoverstijgende samenwerking vormen daarbij de sleutels van onze aanpak. Een aanpak die een bijdrage levert aan het oplossen van de grote tekorten aan onderwijsprofessionals, de aantrekkelijkheid van het beroep en het omgaan met de maatschappelijk uitdagende vraagstukken waar het onderwijs mee te maken krijgt.





**UTRECHT
LEERT**

utrechtleert.nl