

Zijinstromers moeten beseffen dat **leraar zijn veel inzet vraagt**

Het lerarentekort speelt het onderwijs parten. De vraag naar leraren zal de komende jaren nog verder toenemen, volgens ramingen van het ministerie van Onderwijs. Toch zag het Regionaal Transfer Centrum (rtc) Transvita, dat zich op allerlei manieren inzet om de tekorten in het primair onderwijs op te lossen, met enige verbazing hoe haar eigen invalpool deze zomer leegstroomde.

Het heeft de scholen dit jaar meer moeite gekost dan anders om de nieuwe vaste formatie rond te krijgen, merkt Joost Spijker op, directeur van RTC Transvita in Nieuwegein. Hij zag in de afgelopen zomer zelfs tweehonderd leerkrachten uit zijn invalpool naar vaste banen stromen. Nou is hij niet onbekend met het fenomeen uitstroom, maar 'deze omvang hebben wij in de afgelopen drie jaar nog niet gezien.' De invalpools zijn er om gaten te dichten, ontstaan door bijvoorbeeld ziekte en zwangerschaps- of studieverlof. Het opdrogen daarvan is een concreet gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Een kleiner bestand met invallers betekent dat de omvang niet meer compleet aansluit op de vraag naar vervangende leerkrachten. 'Dat heeft weer tot gevolg dat leraren bijvoorbeeld niet met studieverlof kunnen, omdat er voor hen geen vervanger is. Die moet bijvoorbeeld voor ziekte invallen,' schetst Spijker het probleem.

UITVAL

Transvita staat naast de schoolbesturen om te helpen de uitval van leraren te beperken. Ook goed werkgeverschap ligt onder de loep. Hoe kan er zo'n groot verschil aan vervangingsbehoefte bestaan tussen scholen? Wordt er veel ziekteverlof opgenomen? Waar liggen de oorzaken voor het ziekteverzuim? Valt dat terug te dringen?

Het zijn vragen waarop het antwoord kan leiden tot een betere aansluiting van de pool op de aanvraag. Als er minder zieken zijn, kunnen meer invallers voor bijvoorbeeld studieverlof worden ingezet. Zijn de redenen voor verzuim of vertrek bekend, dan kunnen scholen hierop inspelen. 'In nauwe samen-

werking met de scholen hebben wij onze vacaturebank www.voordeklas.nl en het loopbaancentrum opgericht. Hier kunnen leerkrachten die dreigen uit te vallen nieuw perspectief vinden.'

MOBILITEIT

Het stimuleren van mobiliteit is volgens Spijker belangrijk om leraren voor de klas te behouden. Transvita assisteert hier ook bij. 'Vroeger kreeg je aan het begin van je loopbaan de sleutel van een lokaal. De sleutel van datzelfde lokaal leverde je weer in als je met pensioen ging. Dat is niet goed voor een mens. Door te verhuizen - binnen een school of schoolbestuur -, krijg je een andere focus. En dat zorgt weer voor een boost aan nieuwe energie en hernieuwde motivatie.'

Het kan ook zo zijn dat een school besluit in units te gaan werken, met leerpleinen waar kinderen les krijgen van een leerkracht en onderwijsassistenten. 'Dat systeem is niet voor iedereen weggelegd. Wie daar niet van houdt, kan je op een andere school laten lesgeven waar dat systeem niet is ingevoerd. Zo houd je iemand ook binnen.'

ZIJINSTROOM

Toch lost het binnenboord houden van leraren de bestaande tekorten niet geheel op. Er moeten simpelweg meer leerkrachten bij komen. Waar haalt Transvita die nieuwe mensen vandaan? 'Wij hadden afgelopen week een bijeenkomst in Vleuten voor zijinstromers. Meer dan 225 geïnteresseerden met een hbo-achtergrond kwamen daar op af. Een verrassend hoge en hoopgevende opkomst,' stelt Spijker.

Het werven van zijinstromers is een manier om



de tekorten in het basisonderwijs op te lossen. Hij weet uit ervaring dat zij gepassioneerd zijn over het leraarschap. 'Zij voelen zich geroepen het onderwijs in te gaan en willen die stap ook maken vanuit hun persoonlijke ontwikkeling.' Ook nemen zijinstromers diversiteit mee: 'Zij komen van buiten de onderwijssector en nemen andere kennis en een nieuwe houding mee. Dat kan leiden tot verfrissende inzichten', geeft Spijker de voordelen van de oudere nieuwe leerkracht weer.

ANDERE KANT

De roze bril die zijinstromers soms op hebben als ze naar het onderwijs kijken, vormt de andere kant van de medaille. 'Belangrijk is dat zijinstromers goed beseffen dat het leraarschap veel inzet vraagt. En dat ze weten dat het om een echt vak gaat', zegt Spijker. Dat wordt soms onderschat, weten ze bij Transvita. Sommige leraren in spe hebben bijvoorbeeld jaren voor een bank of een verzekeraar gewerkt. 'Spreken in het openbaar ging hen makkelijk af. Maar de eerste dag voor de klas blijkt dan toch erg spannend te zijn. Daarom zijn er snuffelstages. Verder bieden wij zijinstromers een pre-scan aan voordat zij zich inschrijven bij een opleiding.' Deze persoonlijkheidstest maakt duidelijk wie voor de klas werkelijk op zijn plek is. Transvita begeleidt en bemiddelt de zijinstromers die geschikt blijken.

DE POOL

De nieuwe leraren met roots in andere branches worden niet ingezet om de recent uitgedunde inval-

pool aan te vullen. Spijker legt de reden uit: 'Nieuwe leraren hebben structuur, een intensieve samenwerking en kennisoverdracht nodig. Voor zowel starters als nieuwe zijinstromers is het ook belangrijk dat zij een collegiale band ontwikkelen. Via een pool gaat dat niet. Daarom begeleiden wij nieuwkomers naar een vaste baan.'

Ervaren leerkrachten vormen de invalpool. 'Zij kunnen weer ontdekken dat wat zij doen, gewenst is. Dat geeft hen een boost. Voor hen vervallen ook taken. Invallers hoeven bijvoorbeeld minder te vergaderen of festiviteiten te organiseren. Hun meerwaarde is de bijdrage aan de continuïteit van het onderwijs.' ■

Zijinstromers kunnen soms een roze bril ophebben als ze naar het onderwijs kijken.

Ludiek werven

Om de pool weer te laten volstromen, kunnen aanbengers van nieuwe poolers punten verdienen. Die kunnen worden besteed in Transvita's webshop waar onderwijsgerelateerde artikelen zoals leerkrachtagenda's, overdrachtsboeken en thermoskannen verkrijgbaar zijn. 'Wij willen op een ludieke manier leraren werven', zegt Joost Spijker. Hij benadrukt dat samenwerking de sleutel is om het lerarentekort te laten dalen. 'We moeten het met elkaar doen. Omdat het onderwijs op regionaal niveau is georganiseerd, is regionale samenwerking (de besturen en scholen die nauw aan deze RTC Transvita verbonden zijn werken hecht samen met de pabo's in de buurt: de Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie, beide in Utrecht, red.) essentieel om tot lange termijnoplossingen te komen. Dat besef groeit gelukkig.'