

Een parel uit de regio Gelderland
dubbele **bevoegdheid**
als oplossing voor tekortvakken

Parelbeschrijving: Dubbele bevoegdheid

Dubbele bevoegdheid als oplossing voor tekortvakken

Zo'n zes jaar geleden groeide De Meerwaarde, een vmbo-school in Barneveld, enorm. In een jaar tijd werden er 38 nieuwe medewerkers aangenomen. "Onder de aspirant-sollicitanten waren veel docenten lichamelijke opvoeding (LO-docenten) maar te weinig docenten voor de tekortvakken. Vanaf die tijd stimuleren we aankomende en zittende docenten om een tweede bevoegdheid te halen voor tekortvakken en dat blijkt heel positief uit te pakken voor de docenten, de school en de leerlingen", vertelt Wilma Hooijer, hoofd P&O.

De Meerwaarde is een protestant-christelijke school voor vmbo, praktijkonderwijs en mbo met ruim 1.900 leerlingen en bijna 300 medewerkers. Wilma Hooijer is sinds 12 jaar werkzaam bij De Meerwaarde; zij werd in 2011 hoofd P&O en is adviserend lid van het managementteam. Met het stimuleren van een dubbele bevoegdheid laat De Meerwaarde zien dat strategische personeelsplanning kan helpen bij het inperken van tekortvakken. "Ons HR-beleid is gericht op leren en ontwikkelen. We hebben een ruim opleidingsbudget waarmee we onder andere de dubbele bevoegdheid bekostigen. Inmiddels werken er acht nieuwe docenten en 17 zittende docenten met een dubbele bevoegdheid."

Voordelen dubbele bevoegdheid

"Het idee om allereerst sollicitanten te vragen een tweede bevoegdheid voor het tekortvak wiskunde te halen, kwam zes jaar geleden vanuit het toenmalige bestuur. "We stelden het gewoon voor aan de LO-docenten die kwamen solliciteren. Twee van deze nieuwe docenten zijn toen gestart

met hun bevoegdheid wiskunde. Zij kregen na een jaar een vaste aanstelling met daarbij de voorwaarde dat zij de tweede bevoegdheid zouden halen, wat gemiddeld twee jaar duurt." Deze eerste aanpak was wat kort door de bocht, weet Hooijer nu. "Er is een groot verschil in interesses tussen een LO-docent en een wiskundedocent. Dat vak moet je wel echt liggen. De betreffende docenten zijn geswitcht naar een ander vak. Voor LO-docenten is het heel gunstig om een tweede bevoegdheid te behalen in een tekortvak. Lichamelijke opvoeding is een fysiek vak en dat maakt je op latere leeftijd kwetsbaar. Een tweede bevoegdheid betekent dat je duurzamer inzetbaar bent. We merken dat de LO-collega's zich hier steeds meer bewust van worden en dat zij de winst zien. Bovendien zorgt het ervoor dat de LO-docent meer onderdeel is van het team omdat hij dan niet alleen in de sporthal lesgeeft."

Uiteindelijk willen we een klimaat creëren waarin alle medewerkers continu worden uitgedaagd om met en van elkaar te leren en de kennis op kunnen doen die bij hen past.



Wilma Hooijer, Hoofd P&O bij de Meerwaarde

Aantrekkelijk voor arbeidsmarkt

De Meerwaarde maakt gebruik van een strategisch model voor personeelsplanning van KPMG en volgde de workshop van Voion over het Scenariomodel-VO voor het voeren van een meerjaren strategisch personeelsbeleid. Daardoor hebben zij goed zicht op onder andere de prognose van het aantal leerlingen, de bevoegdheden per docent, de uitstroom en de tekortvakken. "Dat inzicht leidde ertoe dat het stimuleren om een dubbele bevoegdheid in een tekortvak te behalen, in ons professionaliseringsbeleid is opgenomen. We richten ons nu wel meer op de persoonlijke interesses van de docenten. Het vak Gezondheidszorg en Welzijn sluit bijvoorbeeld vaak goed aan bij LO-docenten, maar we richten ons ook op andere tekortvakken als Duits, techniek en andere beroepsgerichte vakken. We denken er nu over na om godsdienstdocenten te stimuleren om een dubbele bevoegdheid te halen. Wij hebben een 80 minuten rooster, maar godsdienst wordt in 40 minuten onderwezen dus die docenten hebben te maken

met veel wisselende klassen. Dan biedt het rust om bijvoorbeeld ook een les maatschappijleer te geven - dat vak sluit mooi aan op godsdienst. We zien ook een overschot voor het vak geschiedenis, wij geven die sollicitanten vaak het advies om een tweede vak te gaan studeren. Dat maakt de docent aantrekkelijker voor de arbeidsmarkt en het geeft een beter loopbaanperspectief. Het is overigens wel >>



Parelbeschrijving: Dubbele bevoegdheid

belangrijk dat docenten voldoende les blijven geven in hun oorspronkelijke vak; daar ligt immers vaak hun grootste passie.”

Zij-instromers en hybride docenten

Dankzij het bekostigen en stimuleren van de dubbele bevoegdheid, is het tekort bij wiskunde inmiddels opgelost bij De Meerwaarde. “Saxion biedt een uitstekend verkort traject aan voor docenten die al een pabo-bevoegdheid hebben waar we graag gebruik van maken. Natuur- en scheikunde is net als bij veel andere scholen nog wel een knelpunt. Dat is ook een vak dat je er niet zomaar even bij doet en we zijn soms genooddaakt dit tekort op te lossen met uitzendbureaus.” Bij de beroepsgerichte vakken kamp De Meerwaarde ook nog met een tekort. Daarom nemen we ook regelmatig zij-instromers aan. Wel blijkt er vaak een kloof te zijn in het salaris dat we kunnen bieden. Als mensen hiervoor kiezen, doen zij dat vaak uit passie. Professionals uit het bedrijfsleven

brengen vaak heel nuttige ervaring voor het vmbo vanuit de praktijk met zich mee. Helaas is het bij het huidige instroomtraject niet precies duidelijk wat er nodig is om bevoegd te worden. Dat demotiveert de overstap naar het onderwijs. We hebben een weg nodig die beter toereikend is, met respect voor de ervaring die professionals met zich meebrengen.” Daarnaast wil de school onderzoeken of er door samenwerking met het bedrijfsleven hybride docenten ingezet kunnen worden, die het lesgeven combineren met hun baan in het bedrijfsleven.



Voordeel voor leerlingen

Voor de leerlingen van De Meerwaarde is het prettig dat meerdere docenten een dubbele bevoegdheid hebben. “Wij werken in teams waarbij leerlingen twee jaar hetzelfde docententeam hebben en mede dankzij de dubbele bevoegdheden heeft dat team een vaste kern. Het is gunstig voor de leerlingen dat ze vaker dezelfde docent terugzien. Zo kunnen we een hecht team samenstellen dat dankzij de brede inzetbaarheid een completer beeld krijgt van de leerlingen. Dat komt het onderwijs ten goede.”

Continu ontwikkelen

Naast het stimuleren van de dubbele bevoegdheden, ligt de focus van het HR-beleid op continu leren en ontwikkelen van de medewerkers. “Onze medewerkers volgen allerlei mooie opleidingen en cursussen maar vaak krijgt dit geen vervolg, doordat men wordt gevangen door de waan van de dag. De opgedane kennis wordt ook niet altijd gedeeld.

We stimuleren dan ook activiteiten die gericht zijn op het leren op de werkplek en leren van elkaar zoals collegiale consultatie. Een strategisch sterk HR-beleid geeft richting aan die ontwikkeling. Met als cruciale vragen: wat hebben de leerlingen nodig, wat hebben de medewerkers nodig, hoe sluiten we goed aan op ontwikkelingen in de maatschappij en hoe hangt dit allemaal samen? In dat kader willen we ook onderzoeken of het mogelijk is om een opleidingsschool te worden. Uiteindelijk willen we een klimaat creëren waarin alle medewerkers continu worden uitgedaagd om met en van elkaar te leren en de kennis op kunnen doen die bij hen past. Wat dat betreft zitten we in een zeer positieve spiraal.”



“Dubbele bevoegdheid is gunstig voor de leerlingen, omdat ze vaker dezelfde docent terugzien.”