

Opleidingsscholen bieden student én school extra's **P|2**

Talentvolle leraren in de schoolbank **P|3**

Nieuwe docent verdient goede start **P|4**

Vissen in nieuwe vijvers

In april 2008 maakte minister Plasterk 1 miljard euro vrij om het leraarschap aantrekkelijker te maken. De aanval tegen het dreigende lerarentekort werd ingezet. Nu is ook 2,4 miljoen euro subsidie toegekend voor de Amsterdamse kortetermijnmaatregelen.

Amsterdam behoort tot de elf risicoregio's, waar de tekorten in het voortgezet onderwijs zich al doen voelen. ECORYS-NEI becijfert dat de komende tien jaar 66 à 75 procent van het zittende personeel in het Amsterdamse voortgezet onderwijs uitstroomt. De nood is hoog. 'Om de langdurige ziekte van een wiskundedocent op te vangen moest ik in 2007 via een uitzendconstructie al een docent uit Groningen aanstellen', geeft Jos Catau, rector van het Spinoza Lyceum als voorbeeld. 'Op een betere manier viel een goede vervanger gewoonweg niet te krijgen.'

Vernieuwende aanpak

Logisch dat Amsterdam snel werk wil maken van de kortetermijnmaatregelen. 'De aanpak richt zich enerzijds op de stille reserve', zegt projectleider Hans Duivendoorn. 'APO gaat bemiddelen bij het aanschrijven en verwijzen van kandidaten, de lerarenopleidingen zorgen voor opriscurussen en de scholen voor begeleiding. Maar echt vernieuwend is de werving van hbo-studenten voor een betaalde parttime functie als educatief co-assistent. Dat biedt direct verlichting op middelbare scholen, terwijl het een geheel nieuwe groep van mensen kan enthousiasmeren voor een keuze voor het leraarschap. Met die aanpak vissen we echt in nieuwe vijvers.'

Vervolg op pagina 2



'Lerarenteams horen een afspiegeling van de samenleving te zijn', zegt Mariet Brouwers, bestuursmanager bij Sirius. 'Dat geldt voor geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd én culturele afkomst. Een kleurrijk team geeft leerlingen een realistisch beeld van de samenleving. Kinderen hebben op allerlei manieren rolmodellen nodig. Allochtone leraren kunnen een voorbeeld zijn voor kinderen met dezelfde afkomst en de band van hun ouders met de school versterken.'

Positief, ook gezien het dreigende lerarentekort, is dat de instroom van allochtonen op de pabo's en tweede-

graads lerarenopleidingen groeit. De uitval is echter hoog. Daarom steunde APO in 2007-2008 onder andere al een mentorproject op de HvA-Onderwijs en Opvoeding. 107 eerstejaars studenten kregen een tweedejaars student als mentor. 'Studentmentoren zorgen voor een sterkere binding van eerstejaars studenten aan hun opleiding', zegt projectleider Hanneke Stasse. 'Studenten met een mentor halen ook iets meer studiepunten.'

Nu kan ook het project 'Multicultureel vakmanschap' op APO-steun rekenen. Alle Amsterdamse lerarenopleidingen

Meer kleur doet het beter!

In Amsterdam is meer dan de helft van de leerlingen van niet-westerse afkomst. Het aantal allochtone leraren blijft daar ver bij achter: 1 op de 6.

en zes opleidingsscholen doen mee. Projectleider Jorien Vollaard: 'Allochtone studenten vallen uit omdat de lerarenopleidingen nog onvoldoende inspelen op hun leerbehoeften. Anderen haken af omdat zij zich niet welkom voelen op hun stageschool of omdat ze zich niet begrepen voelen door collega's of ouders. Daar zoomen wij op in. In maart starten we met een expertmeeting. Succesvolle allochtone studenten en alumni leggen we dan de vraag voor: welke hobbels ben jij tegengekomen en wat maakt dat jij het wél redt?'

De meeting mondt uit in een publicatie en bijeenkomsten op de lerarenopleidingen en de zes opleidingsscholen. Docenten op de lerarenopleidingen krijgen vervolgens een training ter versterking van hun multicultureel vakmanschap. Vollaard: 'Een goede docent heeft oog voor diversiteit en kan adequaat inspelen op verschillen

in achtergrond, behoeften en verwachtingen.' Op de zes opleidingsscholen (2 po, 2 vo en 2 mbo) volgt een pilot 'Welkom op school'.

Welkom zijn betekent onder andere dat je openstaat voor elkaar. Hoe doen ze dat op de basisscholen van Sirius in Amsterdam-Zuidoost, waar de lerarenteams al kleurrijk zijn?

Brouwers: 'Wij stellen de mens centraal en niet de cultuur. De hamvraag is: wat willen we de kinderen leren en hoe bereiken we dat samen? Daarover zijn we dagelijks met elkaar in gesprek. Is het bijvoorbeeld beter om streng te zijn of moeten we juist losser met ze omgaan? Die dialoog moet je blijven voeren. Al ligt het vaak gevoelig en is het soms een hele klus.'

Wat is APO?

Om het lerarentekort in Amsterdam aan te pakken hebben scholen, lerarenopleidingen, gemeente en vakbonden de handen ineengeslagen. In maart 2003 ondertekenden zij het Convenant Personeelstekort in het Amsterdamse Onderwijs. Daarmee was APO geboren: het Amsterdams Platform Onderwijsarbeidsmarkt. In 2006 werd de samenwerking met een nieuw convenant versterkt. De deelnemers maken binnen het platform afspraken over zaken als het opleiden van toekomstige leraren, begeleiding van nieuw personeel en verbetering van de werving. Hiervoor worden verschillende projecten uitgevoerd. De leden van APO vertegenwoordigen het gehele onderwijsveld in Amsterdam. Twee keer per jaar geeft APO een nieuwsbrief uit voor scholen en schoolbesturen. Ook heeft APO een website om mensen enthousiast te maken om in het Amsterdamse onderwijs te komen werken: www.vooreenamsterdamseklas.nl. Deze site geeft informatie over opleidingsmogelijkheden, APO-projecten en speciale voorzieningen voor onderwijspersoneel. Reageren? Mail naar info@vooreenamsterdamseklas.nl.



Meesterschap

Wat maakt een school tot een goede school? In essentie gaat het om mensen-werk. Meesters, juffen en schoolleiders bepalen de kwaliteit van de school. Je kunt dat op je klompen aanvoelen en onderzoek bevestigt dat ook. Zij moeten het met elkaar doen, voor de kinderen. Systemen en methodes zijn alleen waardevol in de handen van professionals.

In januari is in Amsterdam een topopleiding voor leraren gestart: Meesterschap. Ruim zeventig enthousiaste leerkrachten van zo'n 25 basisscholen doen hieraan mee. Uitstekend! Ik verwacht dat deze mensen nieuwe kennis inbrengen in hun teams. Samen kunnen zij het onderwijs naar een hoger plan tillen. Meesterschap biedt leraren perspectief. Het college van B&W vindt het zeer belangrijk dat het Amsterdamse onderwijs laat zien dat het een aantrekkelijke werkgever is. Ook daarom investeert de gemeente in deze topopleiding.

Zeventig deelnemers is een goed begin. Ik hoop dat scholen zich hiermee uitgedaagd voelen nog meer te investeren in de verdere professionalisering van leraren. De Amsterdamse leerlingen hebben excellente leerkrachten én teams nodig.

Vervolg van pagina 1

Vissen in nieuwe vijvers

De opzet is dat scholen educatief co-assistenten (eca's) een eenjarige aanstelling geven van één dag per week. Als scholen hun (toekomstige) vakspecifieke tekorten kennen, kunnen zij gericht werven. Bijvoorbeeld onder studenten van technische hbo-opleidingen voor een eca wis- of natuurkunde. Duivenvoorden: 'Zowel de scholen als de lerarenopleidingen investeren in de eca's. Effectief komt hun aanstelling waarschijnlijk neer op 40 procent. De rest bestaat uit begeleiding door een leraar op de school en een cursus aan de lerarenopleiding. Denk aan thema's als vakdidactiek, leerlingbegeleiding en onderwijsontwikkeling.'

Verrijking van het leraarschap

De leraren die de eca's gaan begeleiden volgen daarvoor op hun beurt ook een training aan de lerarenopleiding. 'De coaching en aansturing van eca's kan het leraarschap verrijken en docenten sterker binden aan de school'.

denkt Duivenvoorden. Mogelijke taken voor de eca's zijn de begeleiding van profielwerkstukken, practica en groepswerkzaamheden. 'Dat geeft je als leraar de kans je lessen anders in te richten en bijvoorbeeld het frontaal lesgeven te doorbreken.'

Winst voor de scholen

De tijdelijke aanstelling van eca's kan een nieuwe groep mensen verleiden tot een carrière in het onderwijs. Duivenvoorden: 'Scholen hoeven zich daardoor niet blind te staren op wat er hopelijk nog van de lerarenopleiding komt en voor het onderwijs kiest. Voorwaarde is wel dat scholen die stap voor eca's ook écht aantrekkelijk maken. Scholen stellen daarom loopbaanperspectieven voor eca's vast. Bovendien zoeken zij naar mogelijkheden voor een tegemoetkoming in de kosten voor verdere scholing.'

Slimme werving

Ondertussen richten de instellingen voor hoger onderwijs zich op de ontwikkeling van educatieve minors.

'Denk bijvoorbeeld aan een educatieve minor natuurkunde als onderdeel van technische hbo-opleidingen', schetst Duivenvoorden als mogelijkheid. 'Daarmee wordt het nog interessanter, want met een betaalde aanstelling als eca natuurkunde zou een student hiervoor studiepunten kunnen halen. En na zijn bachelor-opleiding zou hij met een verkort programma zijn tweedegraads lesbevoegdheid kunnen krijgen. Zo zetten we in Amsterdam een nieuw en duurzaam wervingskanaal voor leraren op.'

Aan het project Educatief Co-assistent doen 25 scholen mee. Na twee jaar zijn 100 hbo-studenten aangesteld als educatieve co-assistent (minimaal twee per school per jaar) en hebben 50 leraren zich bekwaamd in hun begeleiding. De eerste eca's gaan in augustus aan de slag.

Meer weten? Kijk op www.apostartendedocenten.nl

Opleidingsscholen bieden student én school extra's

Het gaat goed met het opleiden in de school. Bij de HvA kiest in het schooljaar 2009-2010 al ongeveer de helft van de pabo-studenten voor een opleidingsschool in plaats van een reguliere stage. Waar zit eigenlijk de winst? 'Op een opleidingsschool word je écht gevolgd in je ontwikkeling', zegt Isabelle van Heck. 'De persoonlijke aandacht die je krijgt heeft me verrast.'

Opleidingsscholen bestaan altijd uit een cluster van scholen. Sommige hebben een specifiek pedagogisch-onderwijskundig profiel als Montessori, Dalton of OGO. Opleidingsschool STAY (Stichting Samen tussen Amstel en Y, waarin 17 basisscholen samenwerken), is juist breed samengesteld. Typerend voor alle opleidingsscholen is de nauwe samenwerking met de lerarenoplei-

ding. De student kan rekenen op een stevige begeleiding.

Student en school goed in beeld

'Opleidingsscholen nemen een groot deel van de stagebegeleiding en -beoordeling over van de lerarenopleiding', zegt Jannie Tuin, werkzaam bij Opleidingsschool STAY. 'De mentoren, de leraren die de studenten in de

klas begeleiden, worden daar goed op voorbereid. Ze volgen eerst een training competentiegericht onderwijs aan de HvA.' Zelf is Tuin opleider in de school. Vanuit het perspectief van de student valt die functie het best te vergelijken met de stagebegeleider die zij tijdens een reguliere stage zouden krijgen. 'Met dit verschil dat een stagebegeleider iemand van de pabo is die twee keer per jaar langskomt en de student en de stageschool vaak nauwelijks kent. De mentor en ik kennen de student en school juist goed. Ik bezoek de student vier keer per jaar en tussentijds wanneer nodig. De mentor schrijft twee officiële beoordelingsverslagen die ik met hem afstem.'

De mentoren en de opleider in de school vormen een hecht team met de instituutopleider van de pabo. Die verzorgt op een locatie van de opleidingsschool de coaching en profilerings. Isabelle van Heck is enthousiast. 'De medestudenten die je in je groep hebt, zitten allemaal op dezelfde opleidingsschool. Je kunt zelf aandragen wat je belangrijk vindt en de groep is klein. Daardoor kun je echt diep ingaan op waar jij in de klas tegenaan loopt. De opzet is leuk. Elke week bekijken we bijvoorbeeld een videoregistratie van iemands les. Daar geven we dan

feedback op. Iedereen verzorgt ook een keer een workshop over een leertaak die hij heeft gedaan. Daardoor leren we er allemaal iets van.' Naast het pabo-curriculum wordt de coaching en profilerings steeds meer bepaald door wat er op de school gebeurt', benadrukt instituutopleider Willem Plomp. 'Zo bevat elk semester een schoolspecifieke leertaak. Toen de 8^e Montessorischool bijvoorbeeld 30 verteltassen wilde heb-

school ken je de student en weet je wat je aan hem hebt.' Plomp merkt dat schoolbesturen opleiden in de school zien als een uitstekende manier om toekomstig personeel te binden. 'Kijk bijvoorbeeld naar opleidingsschool STAY. Dat driekwart van de derdejaars studenten hier blijft en doorstroomt naar een lio-stageplek, is veelzeggend.' Volgens Tuin zien de mentoren dat net zo. 'Ze hebben echt het gevoel

Leren in de meest betekenisvolle context

ben, luidde de opdracht: maak er één. Zo leert de student in de meest reële en betekenisvolle context en krijgt de school een concreet product.'

Wakkere mentoren

Studenten verbinden zich bovendien voor langere tijd aan één opleidingsschool. Daarbinnen kunnen zij op verschillende locaties aan de slag. Plomp: 'De student kiest een opleidingsschool die aansluit bij zijn ambities en wij leiden daar vervolgens gericht voor op. Zo komt hij voor die scholen veel beter beslagen ten ijs. Als opleidings-

dat ze toekomstige collega's begeleiden. Dat houdt ze wakker. Ze denken: als jij straks mijn collega bent, moet ik je alles meegeven wat ik kan. De roep om meer kwaliteit in het onderwijs is er voortdurend en opleiden in de school draagt daar sterk aan bij.'

In de aanpak van het dreigende lerarentekort en de verbetering van de kwaliteit van onderwijs is opleiden in de school voor APO een speerpunt. In 2009 ondersteunt APO een project waarbij 69 scholen en 400 studenten van de pabo-HvA betrokken zijn.



Talentvolle leraren in de schoolbank

71 talentvolle Amsterdamse leraren zitten naast hun werk weer in de schoolbank. Op 7 januari begonnen zij met veel enthousiasme aan de topopleiding Meesterschap.

Meesterschap is bedoeld voor jonge, talentvolle Amsterdamse leraren die de komende jaren graag leraar willen blijven. De ambitieuze masterclass rust hen toe hun leestaken nóg beter uit te voeren. 'Meesterschap stelt je in staat een bijdrage te leveren aan de schoolontwikkeling, de resultaten van onderzoeken te interpreteren en te vertalen naar de eigen lespraktijk', zegt programmaleider Martin van der Harst. 'Je leert na te denken over je eigen schoolorganisatie en je eigen functioneren. Waarom werken we zoals we gewend zijn en hoe kan het nog beter, scherper?'

Vier 'Amsterdamse' thema's

Meesterschap duurt een jaar en is ontwikkeld met schoolbesturen, universiteiten en hogescholen. Het programma is toegespitst op de grootstedelijke Amsterdamse onderwijs-situatie. Verdeeld in vier groepen verdiepen de deelnemers zich in de thema's School & Omgeving, Veiligheid, Taal en Culturele Diversiteit. Daarnaast zijn er vier lezingen door deskundigen uit het veld. De groep van Judith Keuss, zelf lerares op basisschool De Polsstok, richt zich als eerste op Diversiteit. 'Best pittig', vindt ze, 'want je doet in korte tijd veel nieuwe kennis op over culturen en religie. Dat vertaal je ook nog eens naar de manier waarop je voor de klas staat. Bijvoorbeeld doordat je jezelf de vraag stelt: hoe wil ik zelf omgaan met diversiteit? Wat is mijn ideaal en hoe kan ik dat bereiken? Dat vind ik mooi; het geeft je heel veel zelfinzicht.'



Meesterlijk voorproefje

Veel Amsterdamse scholen willen graag meer leraren met een academische lerarenopleiding. 'Meesterschap heeft hetzelfde niveau en laat leraren aan zo'n opleiding proeven', zegt Van der Harst. 'We hopen dat een aantal deelnemers aan het einde van de rit zegt: zo'n masteropleiding ga ik doen.'

De belangstelling voor Meesterschap is alvast groot. Met 71 leraren uit het basisonderwijs zit de januariegroep vol. Voor leraren uit de onderbouw van het voortgezet onderwijs is er plaats in de masterclass die in september start. Leraren kunnen zich niet zelf aanmelden, maar moeten worden voorgedragen door hun directeur. Judith Keuss was meteen enthousiast. 'Meesterschap is een echte aanrader voor leerkrachten die nog niet zo lang voor de klas staan', is haar ervaring na twee bijeenkomsten. 'Het verdiept je leraarschap. En dat je ervaringen kunt uitwisselen met leraren van andere scholen is erg waardevol.'

Oog voor talent

Leraren kunnen kosteloos meedoen aan Meesterschap. De topopleiding wordt met 624.000 euro gefinancierd door de gemeente Amsterdam. 'Meesterschap biedt talentvolle leerkrachten een extra uitdaging', zegt wethouder Onderwijs Lodewijk Asscher. 'Dat is nodig, want opnieuw dreigt een lerarentekort in Amsterdam. Met Meesterschap kunnen we jong talent voor het onderwijs behouden.'



Meer weten?
Kijk op www.meesterschap.nu

'De kredietcrisis?' APO-voorzitter Dick Jansen is stellig: 'Die zal er onherroepelijk toe leiden dat meer mensen kiezen voor een baan in het onderwijs. Gezien het dreigende lerarentekort is dat natuurlijk prachtig, maar het kan ook een valkuil zijn. Sommigen van hen zullen met voorbehoud kiezen voor het onderwijs. Meer vanuit zekerheid en met de gedachte er weer uit te stappen zodra de economie aantrekt. Tegelijkertijd biedt de crisis echter ook een grote kans. Dit is hét moment om het onderwijs anders in te richten en een nieuw model leraar binnen te halen: mensen die het leuk vinden om parttime in het onderwijs te werken en daarnaast graag hun beroepspraktijk op orde houden. Die mensen zijn voor het onderwijs

goud waard. Ze kunnen de broodnodige verbinding tussen de school en de samenleving flink versterken.'

Jansens ideaalbeeld is een lerarenbestand dat voor een kwart bestaat uit mensen met een combinatiefunctie. 'Als we daar naar zouden streven, pakken we het lerarentekort structureel en anticyclisch aan. Zodra de nood in het onderwijs hoog is, zouden deze mensen immers een dagje extra kunnen draaien. Natuurlijk realiseer ik me dat dit overleg vergt tussen de school en de andere werkgever, maar het is de moeite waard. Beide profiteren. De school door de up-to-date kennis die de parttime leerkracht meeneemt uit het bedrijfsleven.

Het bedrijfsleven bijvoorbeeld van de pedagogische kennis die op scholen aanwezig is. Daar maken zij nu nauwelijks gebruik van, terwijl bedrijven natuurlijk net zo goed aan de educatie van hun werknemers moeten doen.'

De kunst is om lering te trekken uit het verleden, vindt Jansen. 'Bijvoorbeeld door de gaten niet klakkeloos op te vullen met zij-instromers. We weten immers dat dit slechts beperkt soelaas biedt. Een groot percentage van hen knapt af of vertrekt zodra de economie weer aantrekt. Dat levert de school schade en de zij-instromer een carrièrebreuk op. Laten we in plaats daarvan oog hebben voor de kansen die combinatiefuncties bieden. In het nieuwe



uitgelicht | Dick Jansen |
Voorzitter APO

APO-werkplan is ruimte gereserveerd voor een denktank. Die zou de mogelijkheden kunnen onderzoeken. Daarbij kunnen we dankbaar gebruikmaken van de

toekomstscenario's die APO in 2006 heeft ontwikkeld, want in alle vier scenario's komen deze functies voor.'



Ruud de Joode | derdejaars student pabo | Hogeschool van Amsterdam

Jazeker! Ik heb gemotiveerde studenten met een goede stagebeoordeling over de rekentoets zien struikelen. Gezien het dreigende lerarentekort is dat natuurlijk zonde. Vooral voor studenten met een mbo-vooropleiding is de reken- (en de taaltoets) een achilleshiel. Hun leerbehoeften zijn anders dan die van de havisten en vwo'ers, en daar wordt nauwelijks rekening mee gehouden. Na een half jaar zijn er bij ons geen extra lessen meer die inspelen op je specifieke leerbehoeften. Terwijl je als pabo juist méér moet doen om uiteindelijk écht meer mensen voor de klas te krijgen. Ontwikkel duidelijke leerlijnen en bied gedifferentieerd onderwijs aan. Dan zullen meer studenten het vereiste rekenniveau halen!

De mening van...

Tel uit! Verliest Amsterdam potentieel goede leraren door de Pabo-rekentoets?



Maarten Denters | directeur | Hogeschool IPABO

In algemene zin niet. De rekentoets is een entreetoets op het niveau van groep 8. Die toets moet je halen. Punt uit. Maar tegelijkertijd zie ik dat vooral studenten met een mbo-vooropleiding en allochtonen moeite hebben met zowel de reken- als de taaltoets. Ik zou er heel graag sterker op inzetten om hen succesvol te laten zijn. Net als we in de jaren vijftig hebben gedaan om verborgen talent uit arbeidersgezinnen te laten doorstuderen. Het ministerie eist nu dat een student de rekentoets in één jaar haalt. Waarom mag dat voor studenten die de norm in die tijd niet halen, maar wél duidelijke progressie boeken, geen twee jaar zijn? Dan zouden we een klein aantal studenten dat nu afvalt, maar weldegelijk competent kan worden, voor dit mooie vak kunnen behouden.



Ambra Belluco | derdejaars student pabo | Hogeschool IPABO

Ik ben er dubbel over. Aan de ene kant heb ik gezien dat door de rekentoets een ontzettend gemotiveerde studente in mijn klas afviel. Dat is jammer, want juist die mensen hebben we hard nodig in het onderwijs. Met hun enthousiasme weten ze kinderen aan te spreken. Aan de andere kant is kennis ook belangrijk. En daaraan schort het echt als je de rekentoets na meerdere keren nog niet haalt. Als leraar moet je gewoon flink boven de stof staan om die op verschillende manieren aan de kinderen te kunnen overdragen. De rekentoets helpt daarbij. Aan mijn broertje van elf merk ik hoe belangrijk dat is. Bepaalde vaardigheden, zoals rekenen met procenten en kommagetallen, heb ik hem moeten leren. Dan vraag ik me echt af: ligt dit aan de kwaliteit van de leraar? Dat zou nooit zo mogen zijn!

Nieuwe docent verdient goede start

Bij een aantal opleidingen in het beroepsonderwijs haakt een hoog percentage van de nieuwe docenten binnen twee jaar af. Hoe kan dit en wat valt hieraan te doen?

'Dat nieuwe docenten snel weer afhaken is fnuikend', zegt Harry Mauw, directeur van ROC van Amsterdam Airport. 'De werving en selectie, die tijd en geld kost, is voor niets geweest. En de leerlingen lijden eronder doordat er lessen uitvallen. Bovendien is het slecht voor de beeldvorming. Docenten en leerlingen krijgen het idee dat er iets niet pluis is. Maar wat dat 'iets' is, kan niemand duiden.'

Mauw liet het onderzoeken. Met steun van APO en onder begeleiding van het SCO-Kohnstamm Instituut voerden twee hbo-studenten HRM diepte-interviews uit met docenten en managers. ROCvA Airport zag docenten vooral vroegtijdig uitstromen bij nieuwe en snel groeiende opleidingen. Hoofd P&O Raquel Pereira schat de uitval op 35 procent. Mauw: 'De belangrijkste les voor de directie is geen gaten te willen vullen, maar je te blijven afvragen: wat is het teamprofiel en welk type docent

past daarbij? Welke docent Frans zoeken we bijvoorbeeld als we ook een slag willen maken met competentiegericht onderwijs?' Opleidingsmanagers kregen vooral een sterker besef van hun rol bij de begeleiding van nieuwe docenten. Mauw: 'De aanname 'ik hoor niets, dus het zit wel goed' is voorbij.'

Het onderzoeksrapport verscheen in mei 2008. Een aantal *quick wins* is ondertussen gemaakt. Pereira: 'De informatiemap voor nieuwe medewerkers is geüpdate en onze schoolopleider, die tot nu toe alleen lio's begeleidde, organiseert intervisie-bijeenkomsten voor nieuwe docenten.' Daarnaast is er een focusgroep gevormd met P&O, docenten en opleidingsmanagers. Die gaat bijvoorbeeld de begeleiding van nieuwe collega's sterker vormgeven. Mauw: 'Het belang daarvan wordt nu meer gezien. Er is echt draagvlak om die slag te maken.'



**Begeleiding
nieuwe collega's
krijgt sterker vorm**

Ook andere ROC's kampen met vroegtijdige uitstroom van docenten, zoals Amarantis in Amsterdam dat een vergelijkbaar onderzoek liet uitvoeren. Beide projecten moeten uitmonden in

een handige publicatie voor andere scholen: waarom vertrekken docenten vroegtijdig, welke maatregelen kunnen dit voorkomen en hoe pas je die succesvol toe?