E7565.1 VOS/MS 06-08-2002

Vaklieden voor de klas

Evaluatie van de pilot "Vakmensen als vakleraar in het vmbo" in Rotterdam

Eindrapport

Opdrachtgever: Ministerie van OCenW

ECORYS-NEI Arbeid & Sociaal Beleid

R. van der Aa
R. Koene
I. Vogelaar
I. Vossen

Rotterdam, augustus 2002

ECORYS

Inhoudsopgave

		Pagina
Voorwoord		
Managementsamenvatting		i
1	Inleiding	1
1.1	Achtergrond en doel	1
1.2	Docententekorten in het vmbo	1
1.3	Organisatie en structuur op hoofdlijnen	3
1.4	Deelname aan het project	4
1.5	Probleemstelling en onderzoeksaanpak	5
1.6	Leeswijzer	6
2	Werving, intake en selectie	7
2.1	Inleiding	7
2.2	Hoe heeft werving, intake en selectie plaatsgevonden?	7
2.3	Wat zijn de ervaringen met werving, intake en selectie?	8
2.3.1	Werving en voorlichting	8
2.3.2	Intake en selectie	9
2.4	Conclusies en verbeterpunten	10
3	Motivatie en achtergrond van de betrokkenen	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Wie nemen deel aan het project?	13
3.3	Waarom neemt men deel aan het project?	14
3.4	Conclusies	15
4	Opleiden en beoordelen	17
4.1	Inleiding	17
4.2	Het opleidingsprogramma	17
4.2.1	Uitgangspunten en inhoud	17
4.2.2	Wat zijn de ervaringen met het opleidingsprogramma?	19
4.2.3	Wat kan een volgende keer beter?	22
4.3	De beoordeling	22
4.3.1	Hoe gaat de beoordeling in zijn werk?	22
4.3.2	Hoe wordt de beoordeling ervaren?	24
4.4	Samenstelling van de groep	25
4.4.1	Welke verschillen bestaan er tussen de verschillende cursisten?	25
4.4.2	Wat vinden de betrokkenen van de diversiteit van de groep?	25
4.4.3	Conclusies en verbeterpunten	26

Pagina

5 Coaching en collega's 29
5.1 Inleiding 29
5.2 Coaching 29
5.2.1 De rol van de coach 29
5.2.2 Wat zijn de ervaringen met het coachen? 30
5.3 Oude en nieuwe collega's 31
5.3.1 Conclusies en verbeterpunten 32

6 Combinatie opleiding en baan 33
6.1 Inleiding 33
6.2 Wat vinden de betrokkenen van de combinatie van opleiding en baan? 33
6.3 Wat kan de volgende keer beter? 34

7 Doelstellingen 37
7.1 Inleiding 37
7.2 Doelstellingen 37
7.2.1 Wat waren de doelstellingen? 37
7.2.2 In hoeverre zijn die doelstellingen gerealiseerd? 37
7.3 Voor herhaling vatbaar 39

8 Conclusies en aanbevelingen 41
8.1 Wat is er bereikt? 41
8.2 Hoe is het proces verlopen? 41
8.3 Verbeterpunten en aanbevelingen 45

Bijlage 1: Gesprekspuntenlijsten b1

Voorwoord

Voor u ligt het rapport van de eindevaluatie van het project "Zij-instromers in het vmbo" in Rotterdam. De evaluatie is uitgevoerd door Ruud van der Aa (projectleider), Ilse Vossen, Iris Vogelaar en Raymond Koene, allen werkzaam bij de divisie Arbeid en Sociaal Beleid van ECORYS-NEI. De evaluatie is gebaseerd op groepsgesprekken en interviews met betrokkenen bij het project.

Wij willen graag alle cursisten, coaches, schoolleiders, werkgevers, opleiders en andere betrokkenen die hebben meegewerkt aan een interview, bedanken voor hun enthousiaste bijdrage aan het onderzoek, in het bijzonder de opleiders en projectleider van Fontys PTH in Rotterdam. Daarnaast bedanken we Ellen Gouw en Mirjam Stuivenberg voor de secretariële ondersteuning. Tot slot bedanken we de begeleidingsgroep van het Ministerie van OcenW voor de prettige samenwerking. De begeleidingsgroep bestond uit de heer H. Scholten, mevrouw J. Kouwelaar en de heer G. de Ruiter.

De onderzoekers hopen met deze evaluatie de inzichtelijkheid in succes- en faalfactoren van het project te vergroten. Voor het opstarten van vergelijkbare projecten kan dit belangrijke voordelen opleveren.

Ruud van der Aa
Ilse Vossen
Iris Vogelaar
Raymond Koene

ECORYS-NEI, divisie Arbeid & Sociaal Beleid

ECORYS

Managementsamenvatting

Op verzoek van de directie Voortgezet Onderwijs en de directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft ECORYS-NEI een evaluatie-onderzoek uitgevoerd van het pilotproject "Vakmensen als vakleraar in het vmbo" in Rotterdam. Dit project heeft tot doel om vaklieden uit de metaalsector op te leiden tot vakdocent in het vmbo. Hiertoe volgen de cursisten gedurende twee jaar een duale hbo-opleiding, die twee dagen per week in beslag neemt. Eén dag hiervan is theoretisch van aard, de andere meer praktisch (stage). De overige drie dagen per week zijn de cursisten 'gewoon' als werknemer in hun bedrijf werkzaam.

Het project kent drie doelstellingen:
- Vermindering van tekorten aan leraren voor de technische vakken.
- Verbetering van de aansluiting tussen vmbo en bedrijfsleven.
- Nieuwe loopbaanperspectieven voor vakmensen uit het bedrijfsleven (employ-ability-gedachte).

Het project is een initiatief van FNV-Bondgenoten en is in samenwerking met het ministerie en de opleidingsfondsen in de metaalsector uitgewerkt. De uitvoering van het project in Rotterdam was in handen van Fontys Hogeschool, Hogeschool Rotterdam en vijftien vmbo-scholen die als stageschool hebben gefunctioneerd.

In de evaluatie zijn drie onderzoeksvragen centraal gesteld:
- Op welke wijze is uitvoering gegeven aan het organisatie- en ontwikkelingsproces van de pilot "Zij-instromers in het vmbo"?
- Hoe oordelen de deelnemers en overige betrokkenen aan de pilot over de verschillende onderdelen van het programma?
- Welke verbeterpunten zijn uit de beantwoording van de voorgaande twee vragen af te leiden voor eventuele vervolgprojecten?

Het pilotproject om vakmensen te laten instromen in het vmbo kan in verschillende opzichten geslaagd worden genoemd. De hoofddoelstelling om vakmensen een opleiding te geven tot vakdocent is voor de meerderheid behaald: 14 van de 21 cursisten die aan het opleidingsprogramma zijn begonnen, hebben een tweedegraads bevoegdheid behaald of zullen deze binnenkort behalen.

Daarmee is het project er tegelijkertijd in geslaagd om de loopbaanperspectieven van werknemers uit de metaal een geheel nieuwe dimensie te geven: door de combinatie van reeds aanwezige vakcompetenties (in het bedrijfsleven) en nieuw verworven didactische vaardigheden en theoretische inzichten (tijdens de opleiding), is op creatieve wijze invulling gegeven aan de employability-gedachte van werknemers.

Tevens draagt het project naar verwachting bij aan een betere aansluiting tussen het vmbo en het bedrijfsleven doordat technisch ervaren vaklieden voor de klas komen te staan. Dit kan ook voor de overige docenten in het vmbo tot nieuwe inzichten leiden. Punt van aandacht is dat een groot deel van de cursisten na afloop van het project hebben gekozen voor een fulltime baan in het onderwijs (terwijl met het project een parttime baan in zowel onderwijs als bedrijfsleven werd beoogd), alhoewel sommigen nog op zoek zijn naar een fulltime baan in het onderwijs.

Met betrekking tot de uitvoeringsorganisatie van de pilot is een aantal verbeterpunten geformuleerd, die ten dele al tijdens het project ter hand zijn genomen. Op hoofdlijnen gaat het om de volgende verbeterpunten:

- Betere informatievoorziening richting alle betrokkenen bij het begin van de opleiding.
- Meer individueel maatwerk is wenselijk en mogelijk, door nauwer aan te sluiten bij de reeds aanwezige competenties van de cursisten (hiervoor dient een vroegtijdig assessment plaats te vinden).
- Meer duidelijkheid in het opleidingsprogramma omtrent inhoud, organisatie en de rol van het portfolio.
- Betere afstemming van de coachingscursus op de individuele leerbehoeften van de coaches (in het vmbo) en betere timing hiervan (ruim voor de start van de opleiding).
- Meer aandacht voor de zware combinatie van opleiding en baan; deze is veel zwaarder dan aanvankelijk door de partijen werd ingeschat. De mogelijkheden om een parttime baan in de metaal te combineren met een parttime baan in het onderwijs zijn beperkt.

Vanuit een oogpunt van overdraagbaarheid is het essentieel dat de resultaten van de pilot in Rotterdam bij vergelijkbare projecten in het land bekend worden gemaakt. Tevens dient te worden bezien in hoeverre standaardisering van het opleidings-programma en de daarbij behorende onderdelen (als portfolio en assessment) mogelijk is. Zo kan worden voorkomen dat op verschillende plaatsen het wiel opnieuw moet worden uitgevonden, waarbij maatwerk wel centraal zal blijven staan.

Tot slot mag niet onvermeld blijven dat het succes van de pilot in Rotterdam in belangrijke mate tot stand is gekomen door het enthousiasme van alle betrokkenen én de flexibiliteit waarmee nieuwe knelpunten (onvermijdelijk in een pilot) keer op keer zijn aangepakt.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en doel

Begin 2000 is in Rotterdam het pilotproject "Zij-instroom vakmensen als deeltijd vakleraar in het vmbo" gestart. Doelstelling van de pilot is om vakmensen uit de metaalindustrie te kwalificeren voor deeltijd vakleraar in het vmbo. Het is de bedoeling dat de deelnemers na afloop van de opleiding zowel een deeltijdbaan hebben in het onderwijs als in het bedrijfsleven. De drie achterliggende doelen van het project zijn:

- Verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven door vakmensen uit de praktijk voor de klas te zetten.
- Vermindering van tekorten aan leraren voor de technische vakken.
- Nieuwe loopbaanperspectieven voor vakmensen uit het bedrijfsleven (employ-ability-gedachte).

1.2 Docententekorten in het vmbo

Ter illustratie van de lerarentekorten in het vmbo presenteren we onderstaand de ontwikkeling in instroom en gediplomeerde uitstroom van de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs tweede graad. Dit is de minimale bevoegdheid voor docenten in het vmbo.

De aantrekkelijkheid van het beroep als leraar in het vmbo komt naar voren uit de instroomcijfers in het hoger pedagogisch onderwijs. We tonen hier voor een aantal technische vakken de instroomcijfers in de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs (vo) 2e graad.

Tabel 1.1 Instroom lerarenopleiding

Instroom lerarenopleiding vo 2e graad in	1996	1997	1998	1999	2000	Groei 00-99
Elektrotechniek	94	88	62	93	82	-12%
Mechanische techniek	62	43	30	40	45	13%
Motorvoertuigentechniek	39	38	68	101	75	-26%
Techniek	83	91	90	122	112	-8%
Wiskunde	300	247	228	337	334	-1%
Natuurkunde	78	77	74	85	97	14%

Bron: Website HBO-raad, kengetallen.

Uit de instroomcijfers blijkt een daling in de interesse voor de meeste technische vakken. Het aantal gediplomeerden in technische vakken in het voortgezet onderwijs vertoont eveneens een dalende trend. Tabel 1.2 laat dit zien.

Tabel 1.2 Aantal gediplomeerden leraar voortgezet onderwijs 2e graad

Gediplomeerden leraar vo 2e graad in	1995	1996	1997	1998	1999	Groei 99-98
Elektrotechniek	119	102	101	58	57	-2%
Mechanische techniek	119	72	58	48	25	-48%
Motorvoertuigentechniek	50	41	40	33	29	-12%
Techniek	123	103	95	78	56	-28%
Wiskunde	348	287	210	160	120	-25%
Natuurkunde	79	75	58	62	44	-29%

Bron: Website HBO-raad, kengetallen.

Tabel 1.3 laat zien dat het totaal aantal onvervulde vacatures in het voortgezet onderwijs de laatste jaren is gestegen.

Tabel 1.3 Ontwikkeling onvervulde vacatures[a)]

	1997	1998	1999	2000
Vo	6.0	7.8	10.1	13.3

a) Het gaat om het aantal reguliere vacatures dat aan het begin van het schooljaar nog niet is vervuld als percentage van de totale werkgelegenheid.
Bron: OCenW in Kerncijfers, 2002.

Wanneer we kijken naar de ontwikkeling van de leerlingenaantallen, zien we dat deze licht zijn toegenomen de laatste jaren. Dit duidt op een toenemende vraag naar docenten.

Tabel 1.4 Aantal leerlingen (exclusief zorg)

	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01
Vo totaal 1e en 2e leerjaar	313.5	317.0	325.3	332.3	332.3
Vbo 3e en 4e leerjaar	93.7	90.9	85.2	82.6	82.9
Mavo 3e en 4e leerjaar	108.7	99.9	97.9	98.0	98.3

Bron: OCenW in Kerncijfers, 2002.

De bovenstaande gegevens laten zien, dat de krapte op de arbeidsmarkt voor (vak)docenten in het vmbo vrij groot is. Terwijl het aantal gediplomeerde leraren daalt, stijgen de leerlingenaantallen en daarmee ook het aandeel onvervulde vacatures.

Uit bovenstaande gegevens lijkt de conclusie gerechtvaardigd, dat gezien de grotere verwachte vraag naar docenten in het vmbo het project zeker in een behoefte voorziet.

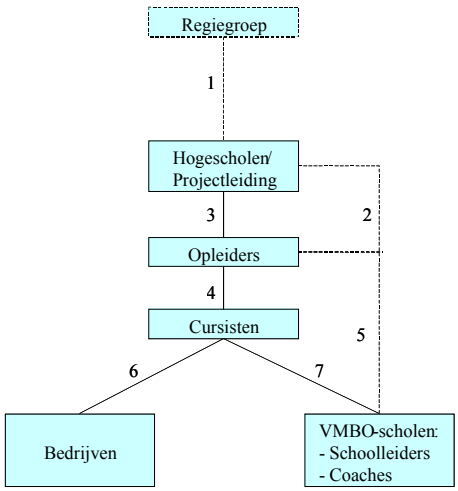
1.3 Organisatie en structuur op hoofdlijnen

Omdat de eerste ervaringen met de pilot in Rotterdam positief waren, heeft de regiegroep besloten om de pilot uit te breiden naar andere regio's (Twente/Overijssel, Amsterdam en Eindhoven e.o.). Om in deze nieuwe pilots optimaal te kunnen profiteren van de ervaringen in Rotterdam, heeft het ministerie van OCenW ECORYS-NEI gevraagd deze pilot te evalueren. Het doel van de evaluatie is het benoemen van verbeterpunten, met name op het vlak van voorlichting, opleidingsprogramma, begeleiding, samenstelling van de groep cursisten en de onderlinge afstemming. Deze verbeteringen moeten bijdragen aan de kwaliteit van de opleidingen tot vakleraar. De nadruk ligt daarbij op de *procesgang* van het project en niet op een effectevaluatie. Van de uitkomsten van de evaluatie wordt in dit onderzoeksrapport verslag gedaan.

De totale opleiding duurt twee jaar en bestaat uit drie fasen. Er is eerst een oriëntatiefase waarbij de cursisten een eerste indruk krijgen van het lesgeven. Daarna volgen twee opleidingsfases die worden afgesloten met een assessment (eindbeoordeling). De cursisten hebben dan een tweedegraads bevoegdheid. De opleidingsfase beslaat twee dagen per week, gedurende twee jaar. De overige drie dagen zijn de werknemers gewoon werkzaam als werknemer in hun bedrijf. Van de twee opleidingsdagen brengen ze één dag per week door op een vmbo-school. De andere dag volgen zij aan de hogeschool een op maat gesneden programma met vakken als onderwijskunde en vakdidactiek. De precieze inhoud van het programma wordt verderop besproken.

Bij de pilotopleiding in Rotterdam zijn verschillende actoren betrokken geweest. Figuur 1.1 geeft een schematisch overzicht van de betrokken partijen binnen het project. De relaties die tussen de partijen bestaan, zijn weergegeven met genummerde (stippel)lijnen. Deze worden onderstaand besproken.

Figuur 1.1 Betrokken partijen bij het opleidingstraject



Om te beginnen is er de regiegroep. De regiegroep is verantwoordelijk geweest voor het begeleiden van het gehele traject en het scheppen van de randvoorwaarden. De regiegroep bestaat uit vertegenwoordigers van FNV Bondgenoten, het ministerie van OC&W en de O&O-fondsen van de deelnemende branches. Het gaat om de volgende O&O-fondsen; OLC voor de installatietechniek, Uneto/OFE voor de electrotechniek, A&O voor de metalectro en OOM voor de metaalbewerking. Samen zijn zij verantwoordelijk voor het project. Het ministerie van OC&W en de O&O-fondsen financieren het project. Het ministerie financiert de opleidingscomponent (opleiders, coaches). De O&O-fondsen financieren de loonkosten van de twee verletdagen die werknemers niet in hun bedrijf werkzaam zijn. FNV Bondgenoten heeft gezorgd voor de werving van kandidaten.

De regiegroep heeft twee hogescholen benaderd om een opleidingsprogramma op te stellen voor de zij-instromers (lijn 1 in figuur 1.1). Het gaat om Fontys Hogeschool en Hogeschool Rotterdam en omstreken. Deze hogescholen hebben drie opleiders aangesteld (3), die het programma ontwikkeld en uitgevoerd hebben. Zij waren direct verantwoordelijk voor de opleiding van de cursisten (4). De cursisten zijn vakmensen uit het bedrijfsleven die deelnemen aan het project om de bevoegdheid van vakleraar in het vmbo te verkrijgen. Deze vakmensen komen van uiteenlopende werkgevers in de metaalsector (6). De cursisten lopen gedurende de gehele opleiding één dag in de week stage op een vmbo-school en doen zo ervaring op in het lesgeven aan vmbo-leerlingen (7). Vakdocenten van deze vmbo-scholen verzorgen de begeleiding tijdens deze stage. Zij fungeren als coach voor de cursisten. Om te zorgen dat de begeleiding van de coach afgestemd is op het opleidingsprogramma van de cursisten, heeft Fontys hogeschool samen met de opleiders een coachingscursus opgesteld (2+5).

1.4 Deelname aan het project

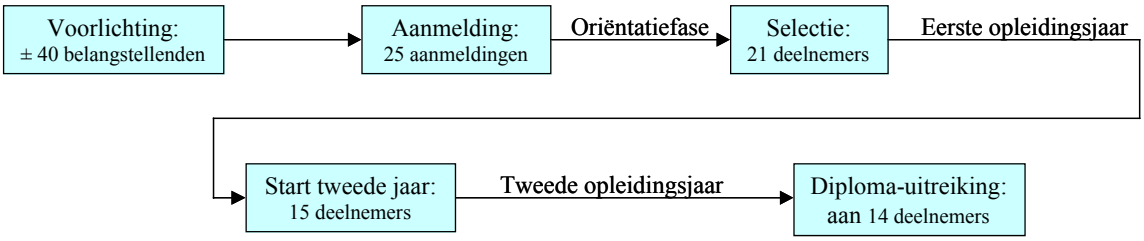
Oorspronkelijk waren er ongeveer 40 belangstellenden die interesse hadden in deelname aan het project. Hiervan hebben zich er 25 aangemeld. De belangrijkste reden dat niet alle belangstellenden zich hebben aangemeld voor de opleiding, is volgens de cursisten dat de werkgever geen toestemming gaf om deel te nemen. In de oriëntatiefase zijn nog eens vier mensen afgevallen. Van de 21 deelnemers die aan de opleiding zijn begonnen, hebben er 14 na twee jaar het diploma behaald. Dit betekent een rendement van 66 procent. Dit is vergelijkbaar met een 'gemiddelde' hbo-opleiding[1]. Figuur 1.2 geeft een overzicht van het traject en de aantallen deelnemers. De uitval gedurende het traject is te wijten aan werk- of privé-omstandigheden. Een enkeling is gestopt op advies van de opleiders omdat hij niet voldoende bagage had om de opleiding in twee jaar af te ronden[2]. Het schema laat zien dat het grootste deel van de uitval tijdens het eerste opleidingsjaar plaatsvindt. Het laatste jaar zijn er nog nauwelijks afvallers geweest.

---

1 Het aantal studenten in een hbo-opleiding dat tijdens het eerste jaar de instelling zonder diploma verlaat, ligt tussen de 25 procent en 30 procent. Van degenen die een reguliere hbo-opleiding beginnen is 35 procent na drie jaar zonder diploma vertrokken. Bron: *OCenW in kerncijfers 2002*, Ministerie van OCenW.

2 J. van Vonderen & S. Bolhuis: *Vakmensen als leraar in het vmbo, 2000*.

Figuur 1.2 Overzicht aantallen deelnemers gedurende het traject



1.5 Probleemstelling en onderzoeksaanpak

De evaluatie van het pilotproject concentreert zich op de volgende drie onderzoeksvragen:

- Op welke wijze is uitvoering gegeven aan het organisatie- en ontwikkelingsproces van de pilot "Zij-instromers in het vmbo"?
- Hoe oordelen de deelnemers en overige betrokkenen aan de pilot over de verschillende onderdelen van het programma?
- Welke verbeterpunten zijn uit de beantwoording van de voorgaande twee vragen af te leiden voor eventuele vervolgprojecten?

Gezien het feit dat het hier een pilot betreft, is het aantal direct betrokkenen beperkt. Het gaat om vijftien cursisten en een vergelijkbaar aantal betrokken bedrijven en vmbo-scholen. Het onderzoek is derhalve kwalitatief van aard. Het gaat er vooral om de ervaringen in de volle breedte in beeld te brengen. Dit betekent dat wij alle *direct* betrokken partijen voor de evaluatie hebben benaderd. Wij hebben gekozen voor een aanpak met zowel face-to-face interviews als groepsgesprekken. Daar waar de face-to-face interviews vooral dienen om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de projectervaringen, dienen de groepsgesprekken om deze ervaringen op hoofdpunten te valideren en waar mogelijk van een bredere basis te voorzien.

Voor de evaluatie zijn de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

- Drie diepte-interviews met *cursisten*.
- Twee groepsgesprekken met de overige cursisten.
- Vijf interviews met *schoolleiders*.
- Vier interviews met *coaches* van de vmbo-scholen.
- Groepsgesprek met de *opleiders* van de betrokken hogescholen (Fontys en Hogeschool Rotterdam).
- Vijf interviews met *werkgevers*.
- Interviews met de *projectleiding*.

De interviews en groepsgesprekken zijn opgebouwd rond een aantal thema's. Afhankelijk van de gesprekspartner zijn sommige thema's in meer of mindere mate aan bod gekomen. De uitwerking van de vragen per thema vindt u in de bijlage *gesprekspuntenlijsten*.

Het betreft de thema's:
- werving/ kennismaking project;
- intake;
- motieven;
- coaching;
- opleidingsprogramma;
- portfolio en assessment;
- combinatie opleiding en baan;
- samenstelling van de groep/cursisten;
- acceptatie door collega's;
- toekomst;
- verbeterpunten.

Zoals reeds opgemerkt betreft het voorliggende onderzoeksrapport een procesevaluatie. Mogelijke effecten op bijvoorbeeld de arbeidsmarktsituatie voor leraren en de aansluiting onderwijs-bedrijfsleven zijn goeddeels buiten beschouwing gebleven. De evaluatie is er primair opgericht om verbeterpunten voor vervolgprojecten in beeld te brengen.

1.6 Leeswijzer

Ieder hoofdstuk geeft allereerst een beschrijving van de feitelijke invulling van het project, gevolgd door de verschillende ervaringen hiermee van de betrokkenen. Het hoofdstuk wordt steeds afgesloten met een korte conclusie en verbeterpunten ten aanzien van de hierboven genoemde thema's. In hoofdstuk 2 komen werving, selectie en intake aan de orde. Hoofdstuk 3 behandelt de motivatie en achtergrond van de verschillende betrokken partijen. De totale opleiding is verdeeld over hoofdstuk 4 en 5, waarbij eerstgenoemde ingaat op het opleidingsprogramma van Fontys en laatstgenoemde de coaching op de vmbo-school behandelt. In hoofdstuk 6 bespreken we de combinatie van opleiding met huidige baan in het bedrijfsleven en de problemen die dit oplevert.

Hoewel dit onderzoek een procesevaluatie betreft, kunnen de doelstellingen niet uit het oog worden verloren. Hoofdstuk 7 beschrijft daarom in hoeverre de doelstellingen van het project daadwerkelijk behaald zijn. Tevens gaat hoofdstuk 7 in op de toekomstplannen van de betrokkenen na afsluiting van de opleiding. In hoofdstuk 8 worden de belangrijkste conclusies gepresenteerd. In de bijlage zijn de verschillende gesprekspuntenlijsten opgenomen.

2 Werving, intake en selectie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de werving, intake en selectie van de cursisten voor het pilotproject "Zij-instroom vmbo" in Rotterdam. Deze drie aspecten zijn zeer nauw met elkaar verbonden. In paragraaf 2.1 beschrijven wij het feitelijke proces; met andere woorden hoe is de werving, selectie en intake in de praktijk verlopen? In paragraaf 2.2 geven wij weer hoe de betrokken partijen dit hebben ervaren, om vervolgens in paragraaf 2.3 met een aantal conclusies en verbeterpunten het hoofdstuk te besluiten.

2.2 Hoe heeft werving, intake en selectie plaatsgevonden?

De werving, intake en selectie zien er beknopt beschreven als volgt uit: FNV Bondgenoten heeft de cursisten geworven en vervolgens een eerste "intakegesprek" gehouden. Hierin is vooral gelet op de motivatie van cursisten en nauwelijks naar opleiding en achtergrond. Een aantal mensen is vervolgens aan de oriëntatiefase begonnen, wat is afgerond met een adviesgesprek tussen de opleiders en de cursist. Dit adviesgesprek kan worden beschouwd als het tweede selectiemoment (na de intake).

De werving van cursisten is verlopen via kaderleden van FNV Bondgenoten. Deze kaderleden zijn ofwel direct benaderd door middel van een brief vanuit FNV ofwel indirect via een advertentie in de kaderkrant van de FNV. In beide gevallen ging het dus om kaderleden. Hen is gevraagd om belangstellenden te zoeken voor het project, dan wel zelf aan het project deel te nemen. De uiteindelijke groep cursisten bestaat overwegend uit kaderleden van de FNV. De werkgevers zijn in het algemeen geïnformeerd door de cursisten zelf en in een enkel geval door de FME (werkgeversvereniging in de metaalindustrie) of FNV. De schoolleiders van het vmbo zijn door Fontys gevraagd om deel te nemen aan het project. De selectie van cursisten had toen al plaatsgevonden.

Door het invullen van een bon konden geïnteresseerden zich aanmelden voor een voorlichtingsbijeenkomst. Op de voorlichtingsbijeenkomst is door FNV het doel van het project en op hoofdlijnen de structuur van de opleiding toegelicht. De voorlichtingsbijeenkomst is door ongeveer 40 personen bezocht.

Na de voorlichtingsbijeenkomst konden geïnteresseerden aangeven of ze wel of niet wilden meedoen aan het project. Voor de geïnteresseerden volgde een intakegesprek met iemand van FNV, waarna besloten werd tot deelname aan de oriëntatiefase. In dit gesprek is met name de motivatie van de cursist aan de orde gekomen. Uiteindelijk zijn 26 mensen uitgenodigd voor de oriëntatiefase.

Na de oriëntatiefase heeft nog een selectiemoment plaatsgevonden. Deze is uitgevoerd door de opleiders. De oriëntatiefase is te beschouwen als een uitgebreid assessment.

Tijdens de oriëntatiefase beoordelen de opleiders of de cursisten binnen twee jaar zijn op te leiden tot goede vakdocenten. Verder heeft de oriëntatiefase tot doel de cursist inzicht te geven in het leraarschap en de eisen die dit beroep stelt. De oriëntatiefase wordt afgesloten met een adviesgesprek tussen opleider en cursist. De opleiders hebben zich dan nog geen bindend oordeel gevormd. Het gaat er in dat gesprek om, te evalueren hoe de cursisten de eerste kennismaking met het leraarsberoep hebben beleefd. Na de oriëntatiefase hebben enkele personen het advies gekregen om via een andere weg de bevoegdheid te halen. Enkele deelnemers zijn ook uit eigen beweging gestopt met de opleiding. In totaal zijn in deze fase vier geïnteresseerden afgevallen.

2.3 Wat zijn de ervaringen met werving, intake en selectie?

2.3.1 Werving en voorlichting

De verschillende partijen zijn doorgaans tevreden over de manier waarop de werving is verlopen. Toch is er een aantal punten die verbetering behoeven.

De *cursisten* zijn van mening dat er een (te) beperkte doelgroep is aangeboord; het gaat alleen om werknemers die actief lid zijn van de FNV. De cursisten zijn in het algemeen te spreken over de voorlichting die ze hebben gekregen, hoewel deze niet op alle punten even helder en volledig is geweest. De consequenties van de overstap van een volledige baan naar de combinatie werken en leren zijn voor zowel de werkgever als voor de cursist niet helemaal duidelijk gemaakt. Met name de gevolgen voor pensioen en VUT bleven lang onduidelijk (alhoewel hier inmiddels binnen het project in Rotterdam een oplossing voor is gevonden).

Ook is onvoldoende benadrukt dat de combinatie drie dagen werken en twee dagen opleiding een zware belasting is. In feite hebben cursisten nu twee parttime banen naast elkaar (zie ook hoofdstuk 6). Verder blijkt dat de theorie een groter deel van de opleiding heeft beslagen dan vooraf is geschetst aan de cursisten. Dit komt waarschijnlijk doordat de opleiders bij de cursisten op sommige punten een te hoog opleidingsniveau hebben verondersteld. Voor het wegwerken van deficiënties werd extra theorie noodzakelijk geacht. Hierdoor is de opleiding zwaarder geworden (onder andere meer tijdsinvestering in huiswerk dan verwacht).

Werkgevers zijn eigenlijk alleen door de cursist geïnformeerd en werden vaak in een laat stadium voor een voldongen feit gesteld. Veel cursisten informeerden de werkgever pas op het moment dat hun deelname aan het project een feit was. De meeste werkgevers staan overigens wel positief tegenover het project, maar waren liever eerder van het project op de hoogte gebracht. Soms is door de werkgever aangegeven dat de werknemer kon deelnemen aan het project, indien er een school gevonden werd in de nabije omgeving van het bedrijf. Op deze wijze zou het bedrijf ook mee kunnen profiteren van het project. Opvallend is overigens dat vooral de directie binnen bedrijven enthousiast lijkt over het project. Het middenkader daarentegen is in het

algemeen minder enthousiast omdat zij iemand 'kwijtraken' voor twee dagen in de week.

2.3.2 Intake en selectie

De eerste intake is door FNV Bondgenoten uitgevoerd. Het voornaamste kritiekpunt hierbij door de verschillende partijen is dat de FNV voornamelijk naar motivatie heeft gekeken. Door zowel de opleiders, coaches, werkgevers en cursisten wordt dit als onvoldoende bestempeld. De verschillende betrokkenen geven aan dat hierdoor de achtergrond en reeds beschikbare competenties van de cursisten niet zijn meegenomen in de eerste selectie, wat wel wenselijk geweest zou zijn. Nu is pas tijdens en na de oriëntatiefase inzicht ontstaan in de competenties van cursisten. Hieruit is gebleken dat een aantal cursisten een theoretische achterstand heeft op sommige gebieden. Na de oriëntatiefase heeft nog een selectiemoment plaatsgevonden, waarbij een klein aantal cursisten toch nog is afgevallen.

De *cursisten* vinden het opmerkelijk dat er soms aanzienlijke verschillen in opleidings- en competentieniveau bestaan. Hun indruk is dat met deze verschillen in de selectie van cursisten nauwelijks rekening is gehouden.

Bij de cursisten bestond veel onduidelijkheid over de eerste intake van FNV. Veel cursisten weten eigenlijk niet op welke criteria ze geselecteerd zijn, behalve dan dat ze allen afkomstig zijn uit de metaalbranche. De meeste cursisten spreken van een 'ruime toelating'. Sommigen weten niet eens dat ze beoordeeld zijn en menen dat een goede motivatie het belangrijkste was om door de selectieprocedure heen te geraken. Overigens oordelen de cursisten erg positief over de oriëntatiefase. Ze geven aan dat tijdens deze fase een goed beeld is gecreëerd ten aanzien van de inhoud van het docentenvak en de rest van de opleiding.

De *werkgevers* zijn niet betrokken geweest bij de intake en verdere selectie. Slechts een enkele werkgever had graag bij de intake betrokken willen zijn.

De *opleiders* zijn van mening dat ze onvoldoende zijn betrokken bij de intake. De opleiders zijn pas na de intake van de FNV op de hoogte gebracht van de geselecteerde cursisten. Volgens de opleiders dienen zij eerder bij de intake en selectie te worden betrokken om van tevoren deficiënties vast te stellen in de competenties van de cursisten. Dit is nu pas gebeurd aan het einde van de oriëntatiefase. Hierdoor was het te laat om aanwezige deficiënties nog voor de aanvang van de eerste opleidingsfase weg te werken. Overigens was er in de planning van het project geen ruimte gereserveerd om eventuele deficiënties weg te werken. Volgens de betrokkenen is dat een punt van aandacht voor eventuele vervolgprojecten.

Ook de *coaches* zijn niet betrokken geweest bij de eerste intake, terwijl sommigen wel graag bij de intake betrokken hadden willen zijn. Zij begeleiden immers de cursisten op de vmbo-scholen en willen graag weten wat voor iemand ze binnenhalen. Sommige coaches zijn wel betrokken geweest bij de gesprekken na de oriëntatiefase.

Schoolleiders van vmbo-scholen zijn niet bij de intake en selectie betrokken. Zij ervaren dit niet als een gemis aangezien ze er vanuit gaan dat degenen die de cursisten geselecteerd hebben voldoende capaciteiten hebben om dit zelfstandig en adequaat uit te voeren.

2.4 Conclusies en verbeterpunten

De werving is in het algemeen goed verlopen, al hadden verschillende partijen graag meer informatie willen hebben. Een aandachtspunt is wel dat de groep nu beperkt is gebleven tot FNV-leden. Voor een pilot is dit geen probleem, maar het verdient aanbeveling dat in vervolgprojecten ook andere geïnteresseerden toegang krijgen tot deze projecten. De voorlichting is over het algemeen goed. Inherent aan een pilot waren echter nog niet alle aspecten van de opleiding volledig uitgewerkt, wat door een aantal betrokkenen als verbeterpunt wordt beschouwd.

De intake door FNV Bondgenoten wordt door de verschillende partijen als eenzijdig ervaren. Er heeft nauwelijks selectie plaatsgevonden, daar er alleen is gekeken naar motivatie om deel te nemen. Veel betrokkenen hadden liever gezien dat er tijdens de intake ook aandacht zou zijn geschonken aan de reeds aanwezige en nog te behalen competenties. Dit laatste is nu pas gebeurd tijdens en na de oriëntatiefase. Tijdens het gesprek dat na de oriëntatiefase heeft plaatsgevonden, is gebleken dat een aantal mensen uiteindelijk niet geschikt was om het opleidingsprogramma te volgen. Overigens is ook na de oriëntatiefase nog gebleken dat het in meer of mindere mate ontbreken van bepaalde competenties problemen heeft opgeleverd. In het eerste opleidingsjaar is ongeveer eenderde van de cursisten voortijdig met de opleiding gestopt. Dit pleit ervoor om reeds in een vroeg stadium, liefst al rondom de intake, de competenties van de cursisten in kaart te brengen, zodat eventuele deficiënties op tijd kunnen worden aangepakt.

Concreet gezien bestaan er ten aanzien van de werving, selectie en intake de volgende verbeterpunten:

- Bij de werving zou de doelgroep uitgebreid moeten worden en zich niet moeten beperken tot de kaderleden FNV. Uit een oogpunt van toegankelijkheid is de vraag gerechtvaardigd, of in de toekomst niet ook andere geïnteresseerden moeten kunnen deelnemen.
- Bij de eerste intake en selectie van kandidaten zou beter naar de reeds aanwezige competenties gekeken moeten worden, zodat eventuele deficiënties in een vroeg stadium kunnen worden bijgewerkt.

- Bij de intake zouden ook mensen aanwezig moeten zijn, die de cursisten op didactische en vaktechnische kwaliteiten kunnen beoordelen. Hierbij valt te denken aan de opleiders en docenten voor praktijkvakken van Fontys. Op die manier kan de kandidaat vanuit verschillende disciplines beoordeeld worden.
- Zowel werkgevers als cursisten hebben behoefte aan meer uitleg over de consequenties van het project voor beide partijen. Dit zowel in personele als financiële zin.
- Er zou meer duidelijkheid moeten komen over de intakeprocedure, met name over de toelatingscriteria bestaat onduidelijkheid.

3 Motivatie en achtergrond van de betrokkenen

3.1 Inleiding

In de inleiding van dit rapport is een schets gegeven van de partijen die betrokken zijn bij het opleidingstraject. Elk van deze partijen heeft zijn eigen redenen gehad om deel te nemen aan dit project. Dit hoofdstuk geeft hiervan een overzicht. Voordat we in paragraaf 3.3 ingaan op deze motieven, bevat paragraaf 3.2 allereerst een beschrijving van de achtergrond van de diverse partijen.

3.2 Wie nemen deel aan het project?

Van de directe actoren zijn de opleiders als eerste betrokken geraakt bij het traject. In eerste instantie is het idee van het zij-instroom project bij de Hogeschool Rotterdam terechtgekomen. Deze Hogeschool heeft ervaring op het gebied van competentiegericht opleiden. De Hogeschool Rotterdam is echter niet bevoegd om een technische lerarenopleiding te verzorgen. Daarom is de projectleiding van de opleiding in handen van Fontys Rotterdam gegeven. Vanuit de Hogeschool Rotterdam is een opleider voor dit project gedetacheerd bij Fontys. Fontys heeft tevens een opleider geleverd. Om de aansluiting van de opleiding op het vmbo-onderwijs te garanderen is een derde opleider vanuit een vmbo-school (het Zuiderparkcollege) aangetrokken. Gedrieën hebben zij de opleiding voor de cursisten ingericht.

De cursisten zijn ervaren vakmensen die in hun bedrijf een vooraanstaande positie hebben, bijvoorbeeld doordat ze werken als voorman, lid zijn van de medezeggenschapsraad of actief zijn in de vakbond. De meeste cursisten geven aan in hun bedrijf al enige ervaring te hebben in het begeleiden van leerlingen, of in hun privé-leven met het begeleiden van jongeren (bijvoorbeeld bij een sportclub). Slechts twee deelnemers hebben hierin geen ervaring. De leeftijd van bijna alle cursisten varieert tussen de veertig en vijftig jaar. Slechts twee cursisten hebben een leeftijd buiten dit interval, namelijk 32 en 54 jaar. Hun initiële vooropleiding is in alle gevallen lts of mts. Daarnaast hebben de cursisten vaak nog cursussen en trainingen gevolgd op verschillende gebieden. Door middel van cursussen en ervaringen functioneren alle cursisten in hun bedrijf minimaal op mbo-niveau. De richting van de vooropleiding is divers, hoewel in alle gevallen technisch: er zijn deelnemers met een elektrotechnische vooropleiding, maar ook deelnemers met een vooropleiding op het gebied van werktuigbouwkunde of metaal.

De cursisten zijn afkomstig van verschillende type bedrijven. Er zijn cursisten uit de sector werktuigbouw, kalibratie en scheepsbouw, maar verreweg de meeste komen uit de metaal. Ook de grootte van bedrijven verschilt. Hoewel we geen exacte gegevens over de personeelsaantallen van de betrokken bedrijven, hebben we gesproken met werkgevers die actief zijn op de internationale markt en met werkgevers die kleinschalig en lokaal opereren. De bedrijven zijn vooral in de Rotterdamse regio gesitueerd, maar er

komen ook deelnemers van bedrijven uit Den Haag, Gorinchem, Waddinxveen en Oud-Beijerland.

De deelnemende vmbo-scholen zijn minder in de Rotterdamse regio geconcentreerd. Dit als gevolg van de uiteenlopende geografische herkomst van de cursisten. Slechts één school ligt in Rotterdam. De meeste vmbo-scholen liggen buiten de Rotterdamse regio, variërend van Steenbergen en Oirschot tot Voorburg en Schoonhoven. Binnen elke school is een coach aangewezen voor de begeleiding van de cursisten. Het gaat hierbij om ervaren vakdocenten in de metaalsector. Gemiddeld hebben ze dezelfde leeftijd als de cursisten. De meeste coaches hebben ruime ervaring in het begeleiden van stagiairs.

3.3 Waarom neemt men deel aan het project?

Wat zijn de belangrijkste beweegredenen geweest voor betrokkenen om met dit project in zee te gaan?

Cursisten geven in het algemeen meerdere redenen, waarom zij zich hebben aangemeld. De belangrijkste hiervan zijn:

- Zelfontplooiing en -ontwikkeling.
- Nieuwe stap in carrière. Een aantal cursisten geeft aan bij het huidige bedrijf geen doorgroeimogelijkheden meer te zien.
- Omgaan met jongeren en het overdragen van vakkennis aan jongeren.

Voor *schoolleiders* is de krapte op de arbeidsmarkt de belangrijkste beweegreden geweest om deel te nemen aan het project. Veel vmbo-scholen kampen met een lerarentekort, met name voor de technische vakken. Daar komt bij dat de gemiddelde leeftijd van docenten in de metaalsector boven de vijftig jaar ligt. Het personeelstekort zal in de komende jaren dus alleen maar groter worden. De schoolleiders geven niet aan dat de leeftijd van de cursisten (gemiddeld tussen de 40 en 50 jaar) een probleem is.

Bovenstaand motief heeft ook voor de *coaches* een belangrijke rol gespeeld in de beslissing om mee te werken aan het project. Ook zij weten dat er een gebrek is aan gekwalificeerde en gemotiveerde collega's. Verder geven veel coaches aan het erg leuk te vinden om stagiairs te begeleiden. Dit traject heeft als bijkomend voordeel dat het hier vakmensen betreft die de coaches vakinhoudelijk het een en ander bijbrengen. Ook langs deze weg wordt de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk verstevigd.

Werkgevers hebben de volgende motieven om aan het project mee te werken:

- Verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven.
- Stimuleren van ontplooiingsmogelijkheden van personeel.
- Ontwikkeling van didactische en communicatieve vaardigheden bij de deelnemende werknemer ten behoeve van het eigen opleidingsbeleid van het bedrijf (bijvoorbeeld in de bedrijfsschool of voor de begeleiding van jonge werknemers).

- Ontwikkeling van toekomstig rekruteringspotentieel: ook veel werkgevers hebben te kampen met een personeelstekort. De werknemer/cursist kan een brug slaan tussen vmbo-school en werkgever en als zodanig een ambassadeursfunctie vervullen. Aangezien het vmbo geen eindonderwijs is, zou de relatie met het bedrijfsleven uiteindelijk via een mbo-vervolgopleiding tot stand moeten komen.

Vooral op dit laatste punt is het project er niet in geslaagd de verwachtingen waar te maken. Werkgevers wijten dit met name aan het feit dat veel cursisten op scholen geplaatst zijn ver buiten de regio waarin het bedrijf is gelegen. Hierdoor zijn de contacten tussen scholen en werkgevers nauwelijks tot stand gekomen. Overigens zijn er wel enkele cursisten die dit in de toekomst als docent nadrukkelijk als hun taak zien.

3.4 Conclusies

De betrokken cursisten zijn ervaren vakmensen met behoorlijk wat bagage op zowel technisch gebied als op andere gebieden (leidinggeven, leerlingbegeleiding en dergelijke). Het zijn vaak mensen die veel nevenactiviteiten verrichten, zowel binnen (ondernemingsraad) als buiten het bedrijf (vrijwilligerswerk). De bedrijven waar ze uit afkomstig zijn, zijn vooral middelgrote tot grote bedrijven, waar het organisatorisch nog wel mogelijk is om een werknemer deel te laten nemen aan een dergelijk traject. Toch zijn er ook wat kleinere bedrijven bij betrokken.

De motieven die de betrokkenen hebben om aan het project deel te nemen, komen overeen met de doelstellingen van het project (betere aansluiting onderwijs-praktijk, verminderen lerarentekorten, verhogen employability werknemers). Daarnaast bestaat er wel een aantal achterliggende indirecte motieven van de betrokkenen, die erop gericht zijn dat de cursist uiteindelijk fulltime kiest voor het onderwijs. Voor de cursist zelf kan dit een achterliggend motief zijn, maar ook voor bedrijven die bijvoorbeeld door een reorganisatie met overtollig personeel te maken hebben. Dit is echter zelden het hoofdmotief om deel te nemen.

4 Opleiden en beoordelen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op het opleidingsprogramma, de beoordeling van de competenties van de cursisten en de diversiteit van de groep die de opleiding volgt. Het gaat in dit hoofdstuk dus om de activiteiten die bij Hogeschool Fontys plaatsvinden. In de paragraaf 4.2 ligt het accent op de inhoud van het opleidingsprogramma, terwijl we in paragraaf 4.3 verder ingaan op de beoordeling door middel van het portfolio en de assessment. In paragraaf 4.4 besteden we aandacht aan de samenstelling van de groep en de mogelijke effecten hiervan op de opleiding. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van conclusies en verbeterpunten (paragraaf 4.5).

4.2 Het opleidingsprogramma

4.2.1 Uitgangspunten en inhoud

Competentiegericht opleiden is een van de uitgangspunten van het programma[3]. Men is hierbij uitgegaan van de startcompetenties die door Stoas in opdracht van het ministerie zijn geformuleerd ten behoeve van zij-instroomtrajecten. De startcompetenties van de leraar vallen uiteen in beroepsvaardigheden, vakvaardigheden en ondersteunende vakken als wiskunde en natuurkunde. Beroepsvaardigheden hebben betrekking op de vaardigheid van docenten om les te geven. Hierbij gaat het om vakken als didactiek en pedagogiek. Vakvaardigheden hebben betrekking op de meer technische vaardigheden in beroepen waarvoor vmbo-leerlingen (individueel) worden opgeleid. Het kan dan gaan om vakken als lassen, machinebankwerken, besturingstechnieken e.d.. Stoas heeft met name de beroepsvaardigheden beschreven. Omdat de vakvaardigheden in de Stoaslijst slechts summier zijn aangegeven, hebben de cursusleiders deze zelf beschreven op basis van het examenprogramma vmbo. Het blijkt dat ook aan de vaardigheden in de opleiding de nodige aandacht moet worden besteed. De cursisten zijn weliswaar vakmensen, maar hebben niet met alle onderdelen van het docentenvak ervaring. Bij de ontwikkeling van het opleidingsprogramma is ondersteuning verleend door de vakgroep onderwijskunde van de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN).

Bij het principe van competentiegericht leren wordt uitgegaan van een hoge mate van zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de cursist. Fontys biedt een algemeen opleidingsprogramma aan, waarbij iedere cursist individueel zijn competenties dient te behalen. Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en de portfolio zijn hierin een belangrijke leidraad. De opleiding kent zowel een deel dat gericht is op didactische vaardigheden en een deel dat gericht is op technische vakken.

---

[3] Deze alinea is gebaseerd op de publicatie *Vakmensen als leraar in het vmbo* van J. van Vonderen en S. Bolhuis.

Het opleidingsprogramma bestaat uit drie onderdelen (zie ook tekstbox 4.1): de oriëntatiefase, de eerste opleidingsfase en de tweede opleidingsfase. De *oriëntatiefase* duurt in totaal vijf dagen. De ochtenden brengt de cursist door met het observeren van lessen op een school, het voeren van gesprekken met leerlingen en leraren en het uitvoeren van een (deel van een) praktijkles. 's Middags worden de ervaringen geëvalueerd met de opleiders. De cursisten krijgen dan ook al les in een aantal thema's, zoals klassenmanagement, lesvoorbereiding, werkvormen en orde en regels. Daarnaast voert elke cursist een les uit voor zijn medecursisten.

Tekstbox 4.1 Structuur van het opleidingsprogramma de pilot

Oriëntatiefase (maart/april 2000), waarin:
- ▲ *4 x _ dag op de opleiding;*
- ▲ *1 dag en 4 x _ dag snuffelstage op een vmbo-school.*

Opleidingsfase 1 (april/juni 2000), waarin:
- ▲ *6x1 dag op de opleiding;*
- ▲ *3 x 1 dag op de vmbo-school;*
- ▲ *1 x 1 dag excursie naar eigen bedrijf.*

Opleidingsfase 2 (augustus 2000 – maart 2002), waarin:
- ▲ *32 x 1 dag op de opleiding (1 x per 2 weken);*
- ▲ *64 x 1 dag in de klas (1x per week);*
- ▲ *32 x 1 dag individueel d.w.z. 1 dag per 2 weken ter eigen invulling op de vmbo-school of op de opleiding (voor gebruik maken van de individuele helpdesk of individuele training).*

De *eerste opleidingsfase* is de basistraining. Dit traject duurt tien dagen (één dag per week) en heeft al de structuur van het traject zoals het in de rest van het programma gevolgd zal worden: het werkend leren. Zes dagen worden doorgebracht op de opleiding aan de hogeschool, drie op een vmbo-school en één wordt besteed aan de slotopdracht: het organiseren van een excursie naar het eigen bedrijf. De dagen op de vmbo-school worden ingevuld met assisteren van een praktijkles, het analyseren van de lessen en een praktijkexamen en het uitvoeren van een (deel van de) les. Tijdens de opleidingsdagen aan de hogeschool worden de stagedagen voorbereid en nabesproken. Tevens komen relevante theorieën aan de orde over omgaan met een groep, rollen van docenten, leerlingbegeleiding, didactiek en communicatie.

De *tweede opleidingsfase* duurt de resterende anderhalf jaar. Naast hun driedaagse werkweek in het bedrijfsleven besteden de cursisten één dag in de week aan hun stage op de vmbo-school (het zogenaamde werkend leren). De andere opleidingsdag wordt doorgebracht op de hogeschool en ingevuld met een gezamenlijk programma met vakken als onderwijskunde en vakdidactiek, Nederlands en computertekenen. Daarnaast is er een aanvullend programma, waarin aandacht wordt besteed aan vaardigheden als wiskunde en besturingstechniek, waarvan is vastgesteld dat ze in onvoldoende mate bij de cursisten aanwezig zijn. Opmerkelijk is dat dit aanvullend programma door alle cursisten is gevolgd. Ten eerste omdat alle cursisten dit graag wilden, ten tweede omdat

geen toetsing van beschikbare kennis heeft plaatsgevonden waardoor vrijstellingen hadden kunnen worden verleend. Tijdens de tweede opleidingsfase hebben de opleiders een helpdesk opgezet op de woensdagen dat de cursisten geen les hadden. Tijdens deze dagen was er op bepaalde tijdstippen steeds een opleider beschikbaar die vragen kon beantwoorden van cursisten.

Het opleidingsprogramma is dus toegespitst op de behoeften van de groep, maar voorziet niet in maatwerk op individueel niveau. Het individuele aspect is alleen aanwezig in de portfolio en het (beperkt gebruikte) persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

4.2.2 Wat zijn de ervaringen met het opleidingsprogramma?

Degenen die het opleidingsprogramma hebben opgesteld, *de opleiders,* zijn tevreden over het uiteindelijke resultaat. Zij geven wel aan dat er vanuit de opleiding verschillende leermomenten zijn geweest waardoor het programma enigszins is aangepast in de loop van de tijd. Dit is niet verwonderlijk gezien het feit dat het om een pilot ging. Het programma stond op hoofdlijnen echter vooraf vast. In de praktijk is gebleken dat met name de voorkennis van de cursisten voor wiskunde en enkele andere vakken zoals besturingstechniek en Nederlands, minder was dan verwacht. Deze vakken zijn extra aan het curriculum toegevoegd. De opleiders geven aan dat deze vakken eerder in het curriculum hadden moeten zitten. Het laatste half jaar zou eigenlijk alleen maar besteed moeten worden aan didactische vaardigheden, waarbij de vakvaardigheden en ondersteunende vakken zijn afgerond.

De hulp van een aantal personen die vanuit wetenschappelijke hoek ondersteuning hebben geboden bij het opstellen van het opleidingsprogramma hebben de opleiders als positief ervaren. De helpdesk die de opleiders hebben opgezet om vragen van cursisten te beantwoorden op de woensdagen dat er geen les werd gegeven, is goed bevallen. Cursisten konden hierdoor op een vast tijdstip bij de opleiders terecht met vragen.

De *cursisten* hebben de volgende positieve ervaringen met het opleidingsprogramma.

- *Duidelijk indeling.* De indeling in drie periodes is als positief ervaren (oriëntatiefase, eerste en tweede opleidingsfase). De kennismakingsperiode van acht ochtenden is als prettig ervaren.
- *Tevredenheid met opleiders.* De cursisten zijn zonder meer tevreden over de opleiders. Zij stonden altijd klaar en waren altijd bereikbaar (zie tekstbox 4.2). De helpdesk op woensdagochtend was daarbij ook nuttig.
- *Algemene ontwikkeling en communicatieve vaardigheden.* De opleiding heeft niet alleen hun kwaliteiten als docent ontwikkeld, maar de cursisten zijn ook van mening dat hun algemene ontwikkeling en communicatieve vaardigheden zijn toegenomen gedurende het project.

- *Aansluiting theorie-praktijk.* Er is een duidelijke aansluiting tussen de didactiek zoals deze in de opleiding wordt gegeven en de onderwijspraktijk gedurende de stage. De lessen didactiek kunnen op school meteen toegepast worden, al wordt op de scholen soms vastgehouden aan andere lesmethoden. Niet alle scholen zijn eraan toe om de docent een rol als coach te geven.
- *Eigen bijdrage cursisten aan lesprogramma.* De cursisten hebben zelf ook inhoud gegeven aan het opleidingsprogramma door elkaar op vakinhoudelijke punten bij te spijkeren.

Tekstbox 4.2 Oordeel van cursisten over opleiders

"De opleiders hebben er heel hard aan getrokken. Je kon ze ook altijd bellen als er iets was, zelfs 's avonds."

Ondanks hun overwegend positieve ervaringen zijn er ook kritische geluiden bij de cursisten. Dit geldt voor de volgende punten:

- *Onvoldoende maatwerk in het opleidingsprogramma*. De cursisten geven aan dat het opleidingsprogramma niet op maat is terwijl dit vooraf wel was toegezegd; het is een algemeen programma waarin geen onderscheid wordt gemaakt naar reeds beschikbare competenties van individuele cursisten. Dat geldt vooral voor de vaktechnische elementen van het opleidingsprogramma. Hieraan gekoppeld geldt dat de cursisten graag hadden gezien dat er vooraf een scan had plaatsgevonden van de reeds aanwezige competenties van de cursisten. Dit is nu niet gebeurd.
- *Onvolgroeid lesprogramma.* Het feit dat het om een pilot ging was goed merkbaar bij de cursisten. De opleiders zijn tijdens de opleidingsfase steeds bezig geweest om het programma verder te ontwikkelen. Het programma is herhaaldelijk bijgesteld. Voor de cursisten was soms onduidelijk waar ze aan toe waren.
- *Onvoldoende feedback* Er werd niet altijd evenveel feedback gegeven op opdrachten (zie ook tekstbox 4.3).

Tekstbox 4.3 Oordeel van cursisten over feedback

"Er waren soms opdrachten die je moest uitvoeren. Dit deden wij vervolgens maar als je vroeg om terugkoppeling werd soms gezegd 'stop het maar in je portfolio'. Het was wel fijn geweest als we hier persoonlijk een reactie op hadden gehad zoals ook bij andere opdrachten."

- *De rol van de POP.* De cursisten hadden graag meer begeleiding en feedback gehad met betrekking tot de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).
- *Planning van de opleiding.* De cursisten vonden het jammer dat het opleidingsprogramma afliep op het moment dat het schooljaar nog in volle gang was (maart 2002). Ze hadden het idee dat ze hun leerlingen op de vmbo-school voor het einde van het schooljaar in de steek lieten.

- *Timing.* Een ander punt met betrekking tot de planning gaat over de timing van extra vakken zoals Wiskunde en Natuurkunde. Deze vakken zijn nu pas laat in de opleiding gegeven op het moment dat sommige cursisten hun assessment al succesvol hadden afgerond. Vervolgens moesten ze nog extra vakken doen. Zoals ook de opleiders al aangaven hadden de cursisten liever gezien dat deze vakken eerder in de opleiding afgerond zouden worden.
- *Zwaarte en relevantie van vakken.* De ondersteunende vakken werden als zwaar ervaren. Wiskunde bijvoorbeeld was een erg zware belasting. Daarnaast worden de ondersteunende vakken niet altijd als nuttig ervaren. De inhoud van de vakken staat niet in verhouding tussen de kennis van de leerlingen die zij lesgeven.

Tekstbox 4.4 Oordeel van cursisten over lesstof

"Vaak wisten we 's ochtends bij aankomst niet wat we die dag gingen behandelen. Dat was voor ons een verrassing."

- *Zelfreflectie.* Sommige cursisten geven aan dat zelfreflectie een wel erg prominente rol heeft gekregen in het opleidingsprogramma. Het is een belangrijk onderdeel maar het heeft in de ogen van sommige cursisten wat veel aandacht gekregen.

De ervaringen van de *coaches* met betrekking tot het opleidingsprogramma zijn verschillend. Sommige coaches geven aan wel goed bekend te zijn met het opleidingsprogramma en andere niet. De coaches zien hun werk doorgaans als iets wat los staat van de opleidingsactiviteiten bij Fontys. Zij hebben wel regelmatig overleg met de opleiders maar zien zichzelf niet als onderdeel van het opleidingsprogramma. Sommige coaches geven aan dat ze graag wat vaker contact hadden willen hebben met de opleiders.

De coaches geven aan dat het opleidingsprogramma vrij zwaar is voor de cursisten. Ze vinden dat het opleidingsprogramma in het algemeen voldoende is om werknemers op te leiden tot praktijkdocent. Dit blijkt ook uit het feit dat de cursisten al snel zelfstandig lesgeven.

De *werkgevers* zijn doorgaans niet bekend met het opleidingsprogramma en hebben hier dan ook geen oordeel over. Zij vertrouwen op de expertise van Fontys. Ook zijn zij van mening dat de betrokkenheid van de O&O-fondsen ervoor zorgt dat het opleidingsprogramma voorziet in een goede aansluiting van het onderwijs op de praktijk. Enkele werkgevers geven wel aan dat zij op de hoogte gehouden hadden willen worden van de voortgang van de cursist. Dit is met name relevant wanneer de cursist vertraging oploopt in zijn opleiding en er vervolgens afspraken met de werkgever moeten worden gemaakt. Hierover bestaat in het project geen duidelijke communicatie. Van de groep cursisten in Rotterdam hebben overigens slechts twee cursisten de opleiding niet in de gestelde twee jaar afgerond.

Ook de *schoolleiders* vertrouwen op Fontys in het vaststellen van het opleidingsprogramma, zolang zij in algemene termen op de hoogte zijn van het project. Verschillende schoolleiders geven aan dat het eerder een zaak is van de coach om zich te verdiepen in het opleidingsprogramma. Zoals opgemerkt zijn zeker niet alle coaches hiervan goed op de hoogte.

4.2.3 Wat kan een volgende keer beter?

In het algemeen is duidelijk dat het onderwijsprogramma tijdens de pilot nog in ontwikkeling is. Een deel van de kritiekpunten is tijdens de opleiding dan ook reeds aangepakt. Van andere punten is voor de opleiders duidelijk dat deze een volgende keer worden aangepakt. Resumerend bestaan er de volgende verbeterpunten:

- Meer maatwerk op individueel niveau.
- Meer ruimte aan het begin van de cursus om eventuele deficiënties bij cursisten weg te werken.
- Goede organisatorische mogelijkheden voor cursisten die vertraging in hun opleiding oplopen.
- Ondersteunende vakken eerder in het traject.
- Het opleidingsprogramma synchroon laten lopen aan het reguliere schooljaar.
- Duidelijkheid vooraf over vakken, timing en portfolio, zowel richting cursisten als coaches.
- Inventarisatie van behoeften van de coaches aan praktische en inhoudelijke ondersteuning door de opleiders zodat de coachingscursus meer maatwerk kan bieden.
- Meer informatie over de voortgang van de cursisten richting werkgever.

4.3 De beoordeling

4.3.1 Hoe gaat de beoordeling in zijn werk?[4]

De beoordeling van de cursisten gebeurt aan de hand van een assessment, die gefaseerd is opgebouwd. De eerste assessment vindt plaats na de oriëntatiefase, de tweede assessment na de eerste opleidingsfase en de eindassessment na de tweede opleidingsfase. De portfolio die de cursisten opstellen tijdens het opleidingsprogramma speelt een belangrijke rol in de assessment.

De oriëntatiefase is te beschouwen als een uitgebreid assessment. Tijdens de oriëntatiefase beoordelen de opleiders of de cursisten binnen twee jaar op te leiden zijn tot goede vakdocenten. Hier wordt een advies gegeven over het volgen van de opleiding (zie ook hoofdstuk 2).

---

[4] De inhoud van deze paragraaf is deels ontleend aan de publicatie *Vakmensen als leraar in het vmbo* van J. van Vonderen en S. Bolhuis, 2000.

Het tweede onderdeel van de assessment vindt plaats op basis van de eerste opleidingsfase. De opdrachten die de cursisten dan op school uitvoeren en de oefeningen tijdens de opleidingsdagen, stellen zowel de opleider als de coach in staat zich een beeld te vormen van de cursist. Ook deze fase wordt afgesloten met een individueel adviesgesprek. Dit keer wordt door de opleiders wel een oordeel gegeven:

- ▲ Opleidbaar binnen de gegeven tijd en het opleidingsmodel.
- ▲ Twijfel over opleidbaarheid.
- ▲ Niet opleidbaar binnen het gegeven kader.

Bij twijfel wordt het definitieve oordeel nog een half jaar uitgesteld.

Tijdens de tweede opleidingsfase stellen de cursisten elk hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan op (POP). Dit persoonlijke ontwikkelingsplan wordt geconcretiseerd in een leerwerkplan voor de komende acht weken. De cursist stelt zich concrete leerdoelen en taken en relateert deze aan de competenties. De coach en de opleider begeleiden de cursist in het behalen van deze competenties.

Van alle activiteiten die in het kader van het leerwerkplan plaatsvinden, verzamelt de cursist bewijsmateriaal dat hij in zijn portfolio opneemt. De coach en de opleider hebben hierin een toetsende en fiatterende rol. Hiermee toont de cursist aan dat hij de vereiste competenties heeft verworven[5]. Naast de portfolio en de hiermee samenhangende assessment worden ook diagnostische toetsen afgenomen.
De eindassessment, die plaatsvindt na afloop van de tweede opleidingsfase, bestaat uit drie aspecten:

- ▲ Een gesprek met de schoolleider over een activiteit/opdracht en de evaluatie hiervan.
- ▲ Beoordelen van het portfolio aan de hand van de lijst met te behalen competenties.
- ▲ Een les voorbereiden, de les geven en evaluatie hiervan.

Bij de onderdelen van de eindassessment is naast de cursist zelf en de opleider, ook een vakdocent aanwezig en is de schoolleider van de stageschool betrokken bij één onderdeel van de assessment. Tijdens de assessment wordt gebruik gemaakt van een gestandaardiseerd observatie-instrument zoals dat door Stoas is ontwikkeld.

---

[5] Voor meer informatie over competenties en portfolio zie de publicatie *Leren op de werkplek* van S. Bolhuis en A. Doornbos (OC&W/KUN, 2000) en de publicatie *Vakmensen als leraar in het vmbo* van J. van Vonderen en S. Bolhuis (2000).

4.3.2 Hoe wordt de beoordeling ervaren?

Voor de *cursisten* was het lang onduidelijk hoe een portfolio eruit moet zien. Uiteindelijk zijn ze wel positief over het portfolio maar ze hadden graag van tevoren meer uitleg gehad. Ook hadden ze graag een voorbeeld gezien. Een aantal mensen heeft veel problemen gehad met het opstellen van het portfolio. De cursisten geven aan dat het bijhouden van het portfolio veel werk is maar tegelijkertijd ook leuk is. Ze geven wel aan dat ze weinig feedback hebben gekregen op hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

Tekstbox 4.5 Cursisten over het portfolio

"Het uiteindelijke opstellen van het portfolio heeft ons heel veel moeite gekost. Uiteindelijk hadden een paar van ons het onder de knie. Toen hadden we een voorbeeld en dat heeft de rest erg geholpen."

De cursisten zijn in het algemeen positief over de eindassessment. Ze vonden dit leuk om te doen en het was ook goed opgezet. Vooraf was duidelijk waaraan ze moesten voldoen. Wel geeft één van de cursisten aan dat het om een momentopname gaat wat betreft het lesgeven. Dit kan de assessment negatief beïnvloeden. Zoals reeds opgemerkt bestond er in Rotterdam enige onduidelijkheid over de status van de eindassessment doordat er daarna nog enkele ondersteunende vakken gevolgd moesten worden. Door de opleiders is erkend dat de timing hiervan niet goed was.

De *opleiders* zijn positief over het bijhouden van het portfolio. Voor de opleiders was het werken met portfolio's vrij nieuw. Ondersteuning van de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN) heeft geholpen om inzicht te krijgen in het werken met portfolio's en de beoordeling hiervan. Het observatie-instrument van Stoas vormt een goed hulpmiddel bij de assessment. De opleiders vinden het een goede manier om een beeld te krijgen van de competenties van de cursisten. Daarnaast blijft voor de wat meer traditionele vakken zoals wiskunde en Nederlands een 'gewone' toets ook nuttig. Het instrument voor de eindassessment zoals dat nu is verlopen, beoordelen de opleiders als goed.

De *coaches* zijn erg enthousiast over het bijhouden van een portfolio als manier om competenties aan te tonen. Vooral bij deze groep cursisten, die al veel bagage hebben, ervaren de coaches dat de benodigde competenties snel worden geleerd, zonder overbodige kennis te hoeven opdoen. Sommige coaches geven wel aan, dat zij graag in een eerder stadium meer over het portfolio en de assessment hadden willen horen. De coaches zijn niet altijd betrokken bij de eindassessment. Ze vinden dit soms wel jammer omdat ze wel bij het gehele traject betrokken zijn geweest. De coaches hebben ook geen feedback ontvangen van de opleiders over de eindassessment. Er bestaat dus geen concrete afronding van het project voor de coaches.

De *schoolleiders* zijn slechts zijdelings betrokken bij de assessment. Een aantal schoolleiders is betrokken bij een deel van de eindassessment, waarbij een gesprek met de cursist plaatsvindt over een activiteit of project op de school. Deze schoolleiders oordelen hier positief over. Ze hebben dat onderdeel van de assessment als prettig en professioneel ervaren en vinden het doorgaans een goede manier om het geheel af te sluiten. Alle geïnterviewde schoolleiders geven aan dat ze het bijhouden van een portfolio bij deze cursisten een goede manier vinden om de verworven competenties aan te tonen. Het vraagt veel eigen verantwoordelijkheid van de cursist maar gezien de achtergrond van de cursisten (werkervaring en verantwoordelijkheidsgevoel) vinden de schoolleiders dit geen probleem.

4.4 Samenstelling van de groep

4.4.1 Welke verschillen bestaan er tussen de verschillende cursisten?

Zoals ook in hoofdstuk twee al is weergegeven, bestaan er verschillen in achtergrond van de cursisten. Hoewel ze allen uit de metaal komen zijn er verschillen in type bedrijf, vooropleiding en nevenactiviteiten.

Vanuit didactisch oogpunt kan een heterogene samenstelling van de cursistengroep problemen geven voor de opleiders. De vraag rijst op welk niveau de opleiders hun lessen moeten afstemmen en hoeveel extra begeleiding sommige cursisten nodig hebben. De samenstelling van de groep is ook voor de cursisten zelf van belang. Zij moeten immers gezamenlijk het opleidingsprogramma volgen. In de pilotgroep in Rotterdam was de heterogeniteit beperkt. Het is echter niet uitgesloten dat dit probleem bij vervolgtrajecten wel speelt, wanneer werknemers uit verschillende branches in één klas worden gezet.

4.4.2 Wat vinden de betrokkenen van de diversiteit van de groep?

De *cursisten* zelf hebben de (beperkte) diversiteit in de groep als positief ervaren. Voor hen is de samenstelling van de groep dus geen probleem. Zij geven aan dat zij juist hierdoor veel van elkaar konden leren. Dit uitte zich zowel op het gebied van vakvaardigheden als op het gebied van theoretische vaardigheden. Zo hebben de cursisten elkaar les gegeven in vakvaardigheden als lassen en hebben ze elkaar ook geholpen bij het behalen van het digitale rijbewijs. De cursisten ervaren zelf de groep als vrij homogeen, ondanks de verschillende expertises. Ze zijn van mening dat de omvang van de groep (uiteindelijk 14 personen) ideaal is. De groep is groot genoeg om van elkaar te kunnen leren en tegelijk de hele groep persoonlijk te leren kennen.

Tekstbox 4.6 Cursisten over de samenstelling van de groep

"Doordat de groep zo verschillend was konden we bij elkaar gaan buurten en winkelen om van elkaar te leren. De één kan goed lassen en heeft de anderen hier les in gegeven bijvoorbeeld. Iemand anders was weer heel handig in het opstellen van zijn portfolio. Daar heeft hij een aantal andere mensen mee geholpen."

Ook de *opleiders* geven aan dat de diversiteit in de groep mogelijkheden biedt. Zij hadden vooraf niet ingeschat dat de cursisten zoveel van elkaar zouden leren maar hebben dit tijdens de cursus wel gemerkt. De cursisten hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun competenties te verwerven en in de ogen van de opleiders hebben ze hierbij goed gebruik gemaakt van elkaars competenties. Zij ervaren de verschillen in voorkennis niet als een belemmering voor de opleiding. Wel geven ze aan dat er een minimumniveau aan kennis en vakvaardigheden moet zijn. Zo bleek met name de voorkennis van wiskunde laag te zijn. Voordat de cursisten aan de daadwerkelijke opleiding beginnen, zou dit bijgespijkerd moeten worden. Het is wel prettig dat alle deelnemers uit de metaal afkomstig zijn. Zo kunnen ze vakinhoudelijk veel van elkaar leren.

4.4.3 Conclusies en verbeterpunten

In dit hoofdstuk is ingegaan op de inhoud en organisatie van het opleidingsprogramma en de wijze waarop beoordeling van cursisten plaatsvindt.

Het opleidingsprogramma bestaat uit drie opeenvolgende onderdelen, te weten de oriëntatiefase, de eerste opleidingsfase en de tweede opleidingsfase.
De beoordeling van de cursisten gebeurt aan de hand van een assessment die gefaseerd is opgebouwd, analoog aan de fasering van de opleiding.

In het algemeen geldt dat het opleidingsprogramma vele kenmerken van een pilot vertoont. Het programma is gedurende de looptijd van het project herhaaldelijk bijgesteld. Niet alleen voor de cursisten, maar ook voor de opleiders was het traject een belangrijk leerproces.

De cursisten oordelen positief over de structuur van de opleiding (oriëntatie, eerste opleidingsfase en tweede opleidingsfase), motivatie en kwaliteit van de opleiders en de aansluiting tussen opleiding en stagepraktijk (het duale karakter).

De cursisten zijn minder goed te spreken over de geringe mate van individueel maatwerk in de opleiding, onduidelijkheid over de inhoud van het lesprogramma, de rol van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en de planning van de opleiding (niet synchroon met het schooljaar). Voor elk van deze punten zijn in dit hoofdstuk verbeterpunten geformuleerd.

Concrete verbeterpunten zijn de volgende:

- Vanaf het begin van het traject dient duidelijkheid te bestaan over wat een portfolio inhoudt voor de cursisten en coaches.
- Een voorbeeld of format voor het portfolio voor de cursisten is gewenst.
- De coaches kunnen actiever bij de assessment worden betrokken.
- Er zou meer controle en feedback moeten zijn op de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).
- De eindassessment dient een afsluiting te vormen van de gehele cursus, waarna geen activiteiten of toetsen meer plaatsvinden.

5 Coaching en collega's

5.1 Inleiding

De cursisten lopen één a twee dagen per week stage op een vmbo-school waar zij begeleid worden door een coach. In dit hoofdstuk worden de ervaringen besproken met de wijze waarop invulling is gegeven aan de rol van de coach (paragraaf 5.2). Daarnaast bekijken hoe de docenten op de vmbo-scholen tegen hun nieuwe collega's aankijken. Ook bespreken we de reacties van collega's in het bedrijf waar de cursisten drie dagen in de week werken (paragraaf 5.3). Het hoofdstuk wordt afgesloten met een overzicht van conclusies en verbeterpunten (paragraaf 5.4).

5.2 Coaching

5.2.1 De rol van de coach

Anders dan in de meeste andere zij-instroomtrajecten krijgen de cursisten in dit project niet direct de volledige verantwoordelijkheid voor een klas. Dat is begrijpelijk in een duale opleiding waarin theorie en praktijk van meet af aan gelijk opgaan. De cursisten lopen met een coach mee. De coach is hierbij een aan de school verbonden docent die als medeopleider fungeert. De begeleiding van de coach vormt dus een wezenlijk onderdeel van de opleiding[6].

De rol van de coach verandert tijdens het project. Gewoonlijk is het zo dat in het begin van de opleiding de cursist de lessen van zijn coach observeert. Na een aantal weken neemt hij (delen van) lessen over terwijl de coach nog aanwezig is. Uiteindelijk geeft hij zelfstandig les, vaak zonder de aanwezigheid van een (andere) docent. De coaches evalueren de lessen na afloop en helpen bij de voorbereiding van de lessen. Tegelijkertijd maken de coaches de cursisten wegwijs in het vmbo. De cursisten gaan in veel gevallen mee naar vergaderingen, ouderavonden en rapportbesprekingen. Ook worden de cursisten betrokken bij het opstellen van het lesprogramma voor het volgende schooljaar, administratieve handelingen en het omgaan met problemen van leerlingen. De cursisten krijgen op deze manier te maken met alle facetten van het vmbo.

De coaches zijn niet op bepaalde kenmerken geselecteerd. Vaak is er op een school maar een klein aantal docenten metaal, waardoor de keus beperkt is. De meeste coaches hebben ervaring met begeleiden van stagiairs, al verschilt dit per school.

Op het moment dat de cursist met de eerste opleidingsfase is begonnen, is de coach begonnen met een coachingscursus. Tijdens deze coachingscursus komen verschillende coachingsvaardigheden aan de orde en de rol van de coach binnen het duale programma.

---

6 Voor verdere informatie over coaching in dit project, zie: H. Dekkers *Coaching op de werkplek: een onderzoek naar coaching in de vmbo-pilot 'Instroom van vakmensen als (deeltijd) leraar in het vmbo'*, Spijkenisse, juli 2001.

Ook wordt er tijdens de cursus gesproken over de inhoud van het opleidingsprogramma. Deze cursus heeft in totaal vier dagen geduurd, verspreid over de gehele opleiding en is gegeven door Fontys.

De coach wordt niet vrijgeroosterd voor zijn taak. Wel kan de school een vergoeding ontvangen voor de dagen van de coachingscursus.

5.2.2 Wat zijn de ervaringen met het coachen?

Enkele algemene constateringen met betrekking tot het coachen zijn:

- *Benodigde tijd.* Het coachen kost meer tijd dan is gepland, zeker in het begin van het project. Aan het einde van het project kan de cursist ook alleen voor de klas staan, waardoor de coach tijd vrij heeft voor andere zaken. De coaches hebben hun rol in het algemeen niet als belastend ervaren. Ze vinden het leuk om te doen en zijn daarom vaak bereid om er wat extra tijd in te steken.
- *Leren van cursisten.* Verschillende coaches geven aan dat ze het prettig vinden om met de cursist over onderwijszaken te praten. De cursisten hebben vaak een frisse kijk op het geven van onderwijs en weten veel van het vakgebied af. De coaches geven aan dat ze zelf ook nog veel kunnen opsteken van de cursisten. Ook de cursisten zelf ervaren het als prettig om met iemand uit het onderwijs over hun vakgebied te kunnen praten. Wat dit betreft komt de relatie onderwijs-bedrijfsleven op de werkvloer van de school zeker tot stand.
- *Persoonlijke relatie.* Het is belangrijk dat het 'klikt' tussen de coach en de cursist. Dit is in vrijwel alle gevallen ook gebeurd. Wanneer de cursist en de coach niet op dezelfde golflengte zitten, zou het moeilijk zijn voor de coach om de cursist goed te begeleiden.

De *coaches* zelf zijn erg enthousiast over hun rol. Ze vinden dat leren in de praktijk met behulp van een coach in combinatie met de theoretische opleiding bij Fontys een goede manier is om vaklieden tot docent op te leiden. De coaches zelf hadden een aantal punten graag anders gezien.

- *Meer ondersteuning van de opleiders* om theorie en praktijk beter op elkaar af te stemmen.
- *Meer duidelijkheid* bij aanvang van het programma over de rol van de coach.
- *Timing coachingscursus.* De coaches oordelen wisselend over de timing van de cursus. Sommige coaches ervaren het als prettig dat de cursus synchroon liep met de opleiding van de cursist. Andere coaches geven aan dat ze liever de cursus voor de opleiding van de cursist hadden gevolgd. Begrijpelijkerwijs is dit afhankelijk van de ervaring en voorkennis van de coach.
- *Meer maatwerk* in de coachingscursus en betere afstemming op reeds aanwezige vaardigheden bij de coach. De meerwaarde van de coachingscursus verschilt sterk per deelnemer.

De meeste *cursisten* zijn positief over hun coach. Volgens hen zijn er drie factoren die de coaching tot een succes maken.

- *De persoonlijkheid van de coach* is erg belangrijk. De inzet en de toewijding die hij geeft aan de cursist, maar ook de persoon zelf maakt dat het coachen een succes wordt. Veel coaches nemen de tijd om de cursist te helpen. Ze doen moeite om de lessen te evalueren en rustig alles met de cursist door te spreken. Dit wordt als positief ervaren.
- *De voorbereiding en terugkoppeling* vanuit Fontys is belangrijk voor de coaches en de cursist. Doordat de coachingstraining laat op gang is gekomen konden de cursisten met hun vragen aanvankelijk niet altijd bij de coach terecht.
- *De medewerking vanuit de vmbo-school* is ook heel belangrijk. Soms is de schoolleiding van mening dat het coachen te veel tijd kost.

De *opleiders* vanuit Fontys zijn positief over de meeste coaches. De opleiders kunnen door de regelmatige bezoeken aan de coaches een goed oordeel geven over hun functioneren. De coaches hebben hun rol goed opgepakt. De opleiders geven net als de coaches aan dat de coachingscursus eerder had moeten beginnen. Tijdens de coachtraining kwam naar voren dat de coaches niet alleen behoefte hadden aan coachingsvaardigheden, maar ook behoefte hadden aan informatie over de inhoud van het project (bijvoorbeeld de portfolio). Een volgende keer zou dit beter in de cursus ingebouwd dienen te worden. Nu is hier tijdens de cursus overigens ook wel aandacht aan besteed. De opleiders geven aan dat de coaches al doende veel hebben geleerd. Daarnaast was er ruimte voor reflectie. Dit was zowel voor de coaches als voor de opleiders erg nuttig.

De *schoolleiders* zijn van mening dat de coach een belangrijke rol speelt in de opleiding van de cursist. De schoolleiders vinden dat de belasting van de coach vrij zwaar is, al ervaren de coaches dat zelf minder zwaar. Ze geven aan dat de coach er veel tijd mee kwijt is naast zijn reguliere lesuren. De schoolleiders ervaren dit doorgaans niet als negatief omdat dit in de eigen tijd van de coach gebeurt. Uit de gesprekken blijkt dat niet alle scholen gebruik maken van de vergoeding die voor hen beschikbaar is.

De *werkgevers* hebben over het algemeen geen contact gehad met de coaches van de vmbo-scholen. Sommige werkgevers zouden hier wel prijs op stellen maar andere werkgevers geven aan dat ze hier geen behoefte aan hebben.

5.3 Oude en nieuwe collega's

De cursist heeft te maken met reacties van zijn collega's in het bedrijf waar hij tijdens het project minder aanwezig is dan vroeger. Daarnaast heeft hij ook te maken met nieuwe collega's op de stageschool in het vmbo.

De *cursisten* zelf hebben wisselende ervaringen met de acceptatie van collega's. Geen van de cursisten heeft grote problemen gehad maar verschillende cursisten geven wel aan dat andere docenten vreemd aankijken tegen het project. Ze vinden de duur van het

traject te kort. In het algemeen zijn de cursisten echter goed opgenomen binnen de school. Deze acceptatie is ook in de loop der tijd beter geworden.

De *coaches en schoolleiders* geven aan dat de collega's op school in het algemeen positief omgaan met de cursisten. De cursist wordt goed opgenomen door de collega's maar er zijn wel kritische geluiden. Het gaat dan met name om de vraag of iemand uit het bedrijfsleven binnen twee jaar kan worden opgeleid tot docent.

Collega's in het bedrijfsleven moeten wennen aan het project en aan het feit dat een collega twee dagen in de week weg is. Het werk blijft dan vaak liggen voor de overige werknemers. Parttime werken in de metaal komt zelden voor. De reacties van collega's zijn wisselend maar ook hier zijn geen grote problemen opgetreden. Sommige collega's waren zelfs trots dat iemand deze stap durfde te zetten. Andere collega's waarschuwden wel voor de belasting die de cursist op zich nam.

5.3.1 Conclusies en verbeterpunten

De coach neemt een belangrijke rol in binnen het totale opleidingsprogramma. De verschillende betrokkenen oordelen positief over het coachingssysteem. Ze zijn het erover eens dat het een goede manier is om de cursisten te begeleiden en op te leiden. Uit de gesprekken komen de volgende verbeterpunten naar voren:

- De coaches dienen in een vroeg stadium geïnformeerd te worden over de inhoud van de opleiding en hun taken.
- De coachingscursus dient eerder in het traject van start te gaan.
- Vanuit de opleiders dient aandacht te bestaan voor verschillen in behoefte aan begeleiding en feedback.
- Een algemeen aandachtspunt is dat de collega's zowel in het bedrijf als op de school voldoende geïnformeerd dienen te worden over het project en de gevolgen hiervan.

6 Combinatie opleiding en baan

6.1 Inleiding

De opleiding voor vakmensen tot leraar in het vmbo is een parttime opleiding. Dit betekent dat de deelnemende vakmensen drie dagen per week in het bedrijfsleven werkzaam zijn. De overige twee dagen volgen zij de opleiding, zowel op de stageschool als op Fontys Hogeschool. Dit hoofdstuk gaat in op de combinatie van de opleiding en de baan en de knelpunten die hiermee verband houden. In paragraaf 6.2 staan de ervaringen centraal en in paragraaf 6.3 de verbeterpunten.

6.2 Wat vinden de betrokkenen van de combinatie van opleiding en baan?

De meningen van *cursisten* over de combinatie van een opleiding en baan zijn zeer divers. Een aantal mensen geeft aan dat vooral de afwisseling in de werkzaamheden hen aanspreekt, terwijl anderen de opleiding juist heel moeilijk te combineren vinden met de baan. De cursisten zijn het er wel over eens dat het combineren van werk en opleiding een zware belasting is. Dit heeft verschillende redenen:

- *Weinig parttime werk in metaalsector.* Parttime werk is binnen de metaalsector (de sector waar de cursisten werkzaam zijn) een zeldzaamheid. Daarom zijn verschillende cursisten min of meer genoodzaakt om het werk dat ze eerst in vijf dagen deden nu in drie dagen te doen. Overdracht van werk naar collega's is niet altijd mogelijk.
- *Huiswerk.* Het opleidingstraject bestaat uit meer zelfwerkzaamheid en huiswerk dan vooraf was voorzien. Dit maakt dat de combinatie van opleiding en baan veel druk met zich meebrengt en aanzienlijk beslag legt op de vrije tijd van de deelnemers.

Op de school heeft het feit dat de cursist slechts één a twee dagen in de week aanwezig is de volgende gevolgen:

- *Binding met leerlingen.* Twee dagen in het onderwijs zijn te weinig om echt binding met de leerlingen te krijgen.
- *Nevenactiviteiten.* De werkzaamheden in het bedrijfsleven maken dat de eventuele nevenactiviteiten van een docent zoals die van klassenmentor, ouderavonden en rapportvergaderingen bijwonen, door de cursisten moeilijk uitgevoerd kunnen worden.

Ook in het bedrijfsleven heeft de afwezigheid van de cursist gedurende twee dagen per week een aantal gevolgen:

- *Eenvoudiger werk.* Enkele cursisten zijn tegen het feit aangelopen dat de werkgever zich genoodzaakt zag hen eenvoudiger werk toe te delen. Omdat deze cursisten hun werkzaamheden halverwege de week moesten overdragen aan anderen, moest men er zeker van zijn dat een andere werknemer deze werkzaamheden relatief eenvoudig kon overnemen.

- *Verhoogde werkdruk collega's.* De afwezigheid van de cursisten voor twee dagen in de week heeft in veel gevallen geleid tot verhoogde werkdruk bij de andere werknemers.

Opvallend is dat een aantal *werkgevers* aangeeft dat de parttime betrekking van de cursist bijna geen problemen heeft opgeleverd terwijl veel cursisten dit wel als zodanig ervaren. Bij andere werkgevers heeft het daarentegen wel invloed gehad op de bedrijfsvoering. Zij ervaren het veranderen van het takenpakket van de betreffende werknemer niet als probleem. De werkgevers vinden in het algemeen dat zij weinig terugkoppeling hebben ontvangen over de vorderingen van hun werknemer in de opleiding. De werkgevers hebben dit als een gemis ervaren.

De *opleiders* onderkennen de zwaarte van de combinatie van leren en werken. Zij wijten dit mede aan het feit dat parttime werken bij de betrokken werkgevers moeilijk is. Bij vervolgtrajecten moet volgens hen daarom beter gekeken worden naar de gevolgen voor een parttime betrekking bij de deelnemende bedrijven.

Tekstbox 6.1 Het leven van een cursist

Henrique Dekkers, opleider namens het Zuiderparkcollege, tijdens de diploma-uitreiking over een week uit het leven van een cursist: "Dag één tot en met drie werken de cursisten in het bedrijfsleven, dag vier brengen ze door op de vmbo-school, dag vijf spenderen ze bij Fontys, dag zes moeten ze hun lessen voorbereiden, dag zeven maken ze hun opdrachten, dag acht brengen ze door met de kinderen en op dag negen vraagt hun vrouw om wat tijd."

Zowel de *schoolleiders* als de *coaches* zijn van mening dat parttime werk in het onderwijs mogelijk is. Daarbij merken ze wel op dat ze de voorkeur geven aan een voltijdse betrekking. Een docent kent naast het geven van onderwijs ook veel nevenfuncties zoals vergaderingen en mentorschap van een klas. Parttime medewerkers komen voor een aantal van die functies niet in aanmerking. Fulltime medewerkers moeten nu al deze nevenfuncties opvangen, waardoor de werkdruk voor de fulltime medewerkers hoger wordt. Deze opmerking geldt wellicht minder de stagiair als wel de toekomstige werknemer die een parttime baan in het onderwijs wil gaan vervullen.

6.3 Wat kan de volgende keer beter?

Hoewel alle betrokken partijen de combinatie opleiding en baan zwaar vinden, zijn er op dat gebied niet echte concrete verbeterpunten genoemd. Wel komen de volgende aandachtspunten naar voren:

- Er zouden meer contacten gelegd moeten worden tussen de stageschool en de werkgever van de cursist, zodat vorderingen van cursisten teruggekoppeld kunnen worden. Het gaat tenslotte toch om een werknemer van het bedrijf.

- Er zou bij de voorlichting en selectie van kandidaten beter gekeken moeten worden naar de mogelijkheden en gevolgen van deeltijdwerk bij de werkgevers van cursisten. In de praktijk blijkt dat een parttime baan in het bedrijfsleven vaak nog geen gemeengoed is, maar ook in het onderwijs soms praktische problemen oplevert.
- Meer reële voorlichting over de combinatie van opleiding en werk. Vooral de tijdsbelasting blijkt groter dan bij aanvang van het project werd verwacht.

7 Doelstellingen

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we in hoeverre de beoogde doelstellingen, zoals die genoemd zijn in hoofdstuk 1, gerealiseerd zijn (paragraaf 7.2). Vervolgens bezien we het draagvlak voor toekomstige deelname aan het project (paragraaf 7.3).

7.2 Doelstellingen

7.2.1 Wat waren de doelstellingen?

Aan het begin van dit rapport hebben we opgemerkt dat het doel van het pilotproject '*zij-instroom van vakmensen in het vmbo'* drieledig is:

- *Beperken lerarentekort vmbo.* In de eerste plaats is het project bedoeld om de nijpende tekorten van personeel in het vmbo-onderwijs te verkleinen. Op dit moment is naar schatting de meerderheid van de leraren metaaltechniek in het vmbo-onderwijs boven de vijftig jaar. Naast het tekort aan leraren dat er op dit moment al is, betekent dit dat binnen afzienbare tijd een groot deel van deze leraren uitstroomt. Het tekort aan vakdocenten wordt hierdoor alleen maar groter.
- *Verbeteren van aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven.* De aansluitingsproblematiek tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven is bijna traditioneel. Op velerlei manieren is en wordt er aan gewerkt om deze problematiek aan te pakken. Eén manier om de aansluiting tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven te verbeteren is door vakmensen uit het bedrijfsleven voor de klas te zetten. Dit pilotproject heeft getracht dit te realiseren.
- *Bevorderen van employability van werknemers.* De laatste doelstelling van het traject staat los van het onderwijs, maar heeft alles van doen met de employability van werknemers in de metaalsector. Het project is gericht op werknemers die al lang binnen de metaalsector actief zijn en binnen hun bedrijf eigenlijk het plafond hebben bereikt. Er wordt beoogd deze mensen met behulp van dit project zichzelf verder te laten ontwikkelen en op deze manier een nieuwe stap in hun loopbaan te bieden.

7.2.2 In hoeverre zijn die doelstellingen gerealiseerd?

Op 20 maart 2002 mochten veertien *cursisten* uit handen van staatssecretaris Adelmund hun diploma in ontvangst nemen. Uit de groepsgesprekken met deze cursisten in februari en maart is gebleken dat twaalf van deze mensen de volledige overstap naar het onderwijs willen maken. Eén van hen geeft aan volledig in dienst van zijn werkgever te blijven, maar wel van functie te wisselen. Hij wordt verantwoordelijk voor het opleiden van nieuwe werknemers en het bijscholen van oudere werknemers. De veertiende persoon wil graag parttime in het onderwijs blijven. Zijn baas zegt echter dat dit in

combinatie met zijn huidige baan niet mogelijk is. De cursist heeft nu het idee zichzelf als ZZP-er (zelfstandige zonder personeel) voor drie dagen in de week aan zijn werkgever te verhuren. Hij hoopt dat een parttime betrekking op projectbasis wel mogelijk is. De overige twee dagen in de week wil hij dan in het onderwijs aan de slag.

In de praktijk is gebleken dat niet alle cursisten hun verwachtingen hebben kunnen waarmaken. Een woordvoerder van het bedrijfsfonds Arbeidsmarkt en Opleiding geeft aan:„Negen van de veertien werken vanaf september in het onderwijs. Eén van hen heeft een deeltijdfunctie, de andere acht hebben een volledige overstap naar het onderwijs gemaakt. Een andere deelnemer wordt één middag in de week door zijn werkgever aan het onderwijs 'uitgeleend', en weer een ander is naast zijn oude baan een eigen trainingscentrum begonnen. Twee deelnemers zijn op zoek naar een voltijdsbaan in het onderwijs. Van de laatste persoon is onbekend wat hij doet[7]."

Beperken lerarentekort vmbo

Zoals beschreven, heeft een groot deel van de cursisten gekozen voor een volledige overstap naar het onderwijs, hetgeen een bijdrage levert aan het terugdringen van de personeelstekorten in het onderwijs. Hierbij moeten we niet uit het oog verliezen dat het slechts om een klein project gaat, met kleine aantallen deelnemers. Niettemin heeft het project aangetoond dat er een bron van potentiële vakdocenten is waaruit geput kan worden.

Aansluiting onderwijs-bedrijfsleven

Bijna alle cursisten stromen volledig, dat wil zeggen fulltime, in het onderwijs in. Dit betekent dat er veel praktijkkennis vanuit het bedrijfsleven doorstroomt naar het onderwijs. Hoewel dit nog geen garantie is voor een betere aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, kan dit hieraan wel een belangrijke bijdrage leveren. De cursisten zijn allen vakmensen met veel ervaring vanuit het bedrijfsleven, die zij direct kunnen toepassen op de scholen. Een minpunt is dat geen van de cursisten kiest voor een combinatie van parttime leraarschap met een parttime baan in het bedrijfsleven (hetgeen met het project werd beoogd). Omdat de cursisten bijna allemaal het bedrijfsleven verlaten, hebben zij op termijn wellicht minder kennis van de laatste stand van zaken in het bedrijfsleven. Dit neemt niet weg dat deze zij-instromers veel praktijkervaring met zich mee brengen die bij regulier opgeleide docenten veelal ontbreken. Voorts lijkt het belangrijk om de contacten die de zij-instromers in het bedrijfsleven hebben zoveel mogelijk voor de school te benutten. Volgens sommige schoolleiders is hiervan momenteel maar in beperkte mate sprake.

De cursisten kwamen zelf met een ander voorstel om het gat tussen onderwijs en bedrijfsleven terug te dringen: voer het traject ook andersom uit. Laat vakdocenten twee dagen in de week werken bij een werkgever in het bedrijfsleven. Op die manier zien ze hoe bedrijven in de praktijk werken en kunnen ze daar tijdens de lessen op inspringen.

---

[7] Bron: "*Vakmensen op school",* Trouw, 24-6-2002.

Employability van werknemers

De derde doelstelling van het project lijkt volledig behaald te zijn. Veel van de deelnemers geven zelfontplooiing en loopbaanperspectief als motief om deel te nemen aan het project. Zij geven aan binnen hun bedrijf het plafond bereikt te hebben en zagen in het project een mooie gelegenheid hun kennis en horizon te verbreden. Zonder uitzondering zijn de cursisten hier positief over.

Voor een aantal cursisten geldt dat zij binnen afzienbare tijd voor het bedrijf overbodig zouden zijn geworden, onder andere vanwege reorganisatie. Door deel te nemen aan het project hebben ze ontslag voorkomen. Anderen dreigden binnen de metaalsector in de WAO te geraken. Omdat een baan in het onderwijs lichamelijk minder belastend is, konden zij hun carrière daar voortzetten, waarbij ze niet of slechts gedeeltelijk in de WAO terechtgekomen zijn.

7.3 Voor herhaling vatbaar

Alle *schoolleiders* en *coaches* die we gesproken hebben zijn zeer enthousiast over het project. Zij hebben dan ook geen bedenkingen met betrekking tot eventuele volgende projecten. Een nieuwe lichting zij-instromers kan zonder meer rekenen op een stageplaats op een van de vmbo-scholen. Zij voegen daar zelfs aan toe dat ook andere vmbo-richtingen een groot lerarentekort kennen. Uitbreiding van het opleidingstraject naar die richtingen zou dan ook wenselijk zijn[8].

Ook de *opleiders* zijn zeer te spreken over het uiteindelijke opleidingsprogramma en de behaalde resultaten. Het is de bedoeling dat over ongeveer een jaar wederom een dergelijk project van start gaat in Rotterdam. Zij denken de ervaringen van de afgelopen twee jaar dan ook goed te kunnen gebruiken. Op dit moment is al een nieuw opleidingstraject gestart in Twente. Helaas is er weinig contact geweest tussen de opleiders uit Rotterdam en de opleiders daar, waardoor de ervaringen in Rotterdam nauwelijks als voorbeeld kunnen dienen.

In vergelijking tot de andere actoren zijn de *werkgevers* minder enthousiast over het project. De meeste werkgevers die we gesproken hebben, willen een volgende keer alleen onder voorwaarden deelnemen aan het project. Zo geeft een bedrijf aan een werknemer niet meer dan één dag in de week kwijt te willen zijn. Bedrijven waarvan dit keer twee of meer werknemers deelnamen, beperken hun eventuele deelname in de toekomst tot één werknemer. Deze overwegingen hebben vooral te maken met de bedrijfseconomische gevolgen die de deelname van een werknemer aan het project heeft.

---

8 In de praktijk is het wettelijk vooralsnog mogelijk om zij-instroomtrajecten op te starten voor de volgende richtingen: bouwtechniek, metaaltechniek, elektrotechniek, voertuigentechniek, installatietechniek en consumptief. Bron: website Ministerie van OCenW.

8 Conclusies en aanbevelingen

8.1 Wat is er bereikt?

Het pilotproject om vakmensen in het vmbo te laten instromen kan in verschillende opzichten geslaagd genoemd worden. De hoofddoelstelling om vakmensen een opleiding te geven tot vakdocent is in ieder geval behaald: 14 van de 21 cursisten die aan het opleidingsprogramma zijn begonnen, hebben een tweedegraads bevoegdheid behaald of zullen deze binnenkort behalen. Van hen zal een groot deel fulltime in het onderwijs gaan werken, in tegenstelling tot de met het project beoogde twee dagen per week.

De drie achterliggende doelstellingen van het project zijn in ieder geval behaald, namelijk een bijdrage leveren aan het verkleinen van personeelstekorten in het vmbo-onderwijs, het vergroten van de employability van werknemers en het verbeteren van de aansluiting tussen praktijk en onderwijs.

Alhoewel de drie achterliggende doelstellingen zijn behaald, is het feit dat veel deelnemers fulltime in het onderwijs willen gaan werken een aandachtspunt. Hiermee wordt het uiteindelijke doel van het project voorbij gestreefd. Hoewel dit wellicht positief is voor de aanpak van het lerarentekort, was de opzet van het project toch vooral om door middel van parttime leraarschap van vakmensen de aansluiting tussen onderwijs- en bedrijfsleven te verbeteren.

Daarnaast geven ook andere betrokkenen, zoals de coaches en de opleiders aan dat het voor hen een leuk, zinvol en leerzaam project is geweest. Vrijwel alle coaches en opleiders geven aan dat ze een volgende keer weer zouden willen deelnemen.

8.2 Hoe is het proces verlopen?

Het feit dat het om een pilotproject gaat, is duidelijk gebleken tijdens het gehele proces. Tijdens het gehele project zijn aspecten van de organisatie bijgesteld. Wat dit betreft was er duidelijk sprake van een leerproces, zowel aan de kant van de cursisten als de opleiders en de coaches. Het enthousiasme van de deelnemers, opleiders, coaches en andere betrokkenen is echter tijdens het gehele project groot gebleven, wat een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan het uiteindelijk resultaat. Een aantal verbeterpunten die wij hebben gesignaleerd, zijn al tijdens het project opgepakt en opgelost. Een aantal andere verbeterpunten zijn door de verschillende betrokkenen wel gesignaleerd, maar niet meer aangepast omdat dit achteraf niet meer mogelijk was.

In onderstaand schema geven wij een waardering aan de verschillende aspecten die betrekking hebben op de gehele procesgang van het project. Deze waardering is gebaseerd op de gesprekken die zijn gehouden met de diverse betrokkenen. Voor een onderbouwing van deze waardering verwijzen we naar de eerdere bespreking in de voorafgaande hoofdstukken.

Tabel 8.1 Waardering van de verschillende onderdelen van het pilotproject

	Waardering
Werving, selectie, intake	
Bereik van de werving	+/-
Informatievoorziening tijdens werving richting cursisten	+/-
Informatievoorziening tijdens werving richting werkgevers	-
Duidelijkheid over intakecriteria	- -
Expertise bij de intake	-
Inhoud van de oriëntatiefase	+ +
Duidelijkheid selectie na oriëntatiefase	+/-
Opleidingsprogramma	
Duidelijkheid opleidingsprogramma vooraf	-
Inhoud van het opleidingsprogramma algemeen	+
Aandacht voor POP in opleidingsprogramma	-
Individueel maatwerk in de opleiding	-
Timing binnen het opleidingsprogramma	-
Flexibiliteit binnen het opleidingsprogramma	+
Aansluiting opleidingsprogramma met lespraktijk/stage	+
Oordeel van cursisten over inhoud opleidingsprogramma	+
Portfolio en assessment	
Informatie over portfolio en assessment	-
Werking van het portfolio	+
Begeleiding vanuit de opleiding voor portfolio	-
Werking van de assessment	+
Oordeel cursisten over portfolio en assessment	+
Samenstelling groep	
Leermogelijkheden binnen groep	+
Sfeer binnen de groep	++
Coaching	
Voorbereiding voor de coaches	+/-
Inzet en enthousiasme van de coaches	+
Timing van de coachingscursus	-
Oordeel van coaches over inhoud coachingscursus	+
Oordeel van cursisten over coaches	+
Beschikbare tijd voor coaches op vmbo-school	-
Combinatie opleiding en baan	
Belasting voor cursisten	-
Gevolgen voor werkinhoud bij werkgever	-
Mogelijkheden om parttime te werken in de metaal	--
Informatie over voortgang richting werkgevers	-
Inbreng bedrijfservaring in school	+
Acceptatie van collega's	
Acceptatie collega's school	+
Acceptatie collega's bedrijf	+/-

Uit het bovenstaande schema komen verschillende succesfactoren en verbeterpunten naar voren. Voor een volledig overzicht verwijzen we naar tabel 8.2 en 8.3. Hieronder beschrijven we kort de belangrijkste conclusies per thema.

Werving, intake en selectie

Bij de werving en intake had meer aandacht moeten bestaan voor de achtergronden van de cursisten. Er is nu weinig gelet op de reeds aanwezige competenties van de cursisten, zodat er geen mogelijkheden waren om eventuele deficiënties nog bij te spijkeren. Ook de informatievoorziening richting de cursisten en werkgevers had in deze fase beter gekund[9]. De cursisten wisten niet waar ze op werden beoordeeld. De oriëntatiefase komt als zeer positief naar voren; deze is door de deelnemers en andere betrokkenen als goed ervaren.

Motieven

De verschillende betrokkenen onderschrijven de projectdoelstellingen van de pilot. Er bestaat wel een aantal achterliggende indirecte motieven van de betrokkenen, die ertoe leiden dat de cursist uiteindelijk fulltime kiest voor het onderwijs. Deze motieven hebben bijvoorbeeld te maken met de aanwezige kans op arbeidsongeschiktheid of een reorganisatie in het bedrijf waar de cursist werkzaam is. Voor de cursist zelf kan dit een achterliggend motief zijn, maar ook voor bedrijven. Dit is echter zelden het hoofdmotief om deel te nemen.

Opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma wordt inhoudelijk als goed beoordeeld maar er zijn wel verschillende aandachtspunten voor verbetering. Zo werden verwachtingen ten aanzien van de inhoud, de belasting, terugkoppeling op de POP en het maatwerk niet altijd gerealiseerd. Van tevoren was ook meer duidelijkheid over de inhoud van het opleidingsprogramma gewenst. Ook de timing van een aantal ondersteunende vakken is negatief ervaren. Hierbij geldt wel dat er binnen de opleiding zo veel mogelijk is geprobeerd om zaken die niet optimaal liepen zo snel mogelijk aan te pakken.

Portfolio en assessment

De portfolio en het daarop volgende assessment waren aanvankelijk erg onduidelijk voor de verschillende betrokkenen, maar uiteindelijk is iedereen er erg enthousiast over. Ook hier geldt dat meer duidelijkheid vooraf gewenst was, zowel richting cursisten als coaches.

Samenstelling groep

Alhoewel de groep uit mensen met verschillende achtergronden en opleiding bestaat, ervaren de betrokkenen dit niet als probleem. De cursisten zijn immers wel allemaal uit de metaalsector afkomstig. De cursisten en opleiders geven zelf aan dat ze veel gebruik

[9] In het vervolgproject in Twente is dit overigens al opgepakt door vooraf een informatiebijeenkomst te organiseren voor onder andere werkgevers. In Twente is het project ook op een bredere doelgroep gericht door het project in een advertentie aan te kondigen en deelnemers uit te nodigen.

hebben kunnen maken van de verschillende vakspecialismen die binnen de groep aanwezig waren.

Coaching

De coaches hebben met veel enthousiasme in het project geparticipeerd. Aanvankelijk was het voor hen onduidelijk wat hun rol precies zou moeten zijn en hoe zij met de cursisten om moesten gaan, maar dit is in de loop van het project duidelijk geworden. De meeste coaches zijn positief over de coachingscursus, maar deze had eerder in het project moeten plaatsvinden, net als informatie over het opleidingsprogramma[10]. De belasting van de coach is met name in de beginfase zwaar, mede omdat zij het coachen naast hun eigen werkzaamheden uitvoeren. De mogelijkheden om ze hiervoor vrij te roosteren zijn in de regel beperkt.

Combinatie opleiding en baan

De combinatie van opleiding en baan is een van de grootste probleempunten binnen het project. De twee parttime banen samen tellen op tot meer dan één fulltime baan. Hier waren de meeste cursisten niet op voorbereid. De belasting voor de cursist is zwaar en het is niet altijd mogelijk om in het bedrijf dezelfde functie te blijven uitoefenen. Parttime werken is in de metaalsector niet gebruikelijk, waardoor de cursisten een aparte positie innemen binnen het bedrijf. Deze positie nemen ze ook in in het onderwijs, omdat ze daar maar twee dagen in de week aanwezig zijn, waardoor nevenactiviteiten op school (ouderavonden, mentorschap e.d.) al snel tussen wal en schip terechtkomen.

Acceptatie collega's

De acceptatie door collega-docenten op de scholen heeft geen grote problemen opgeleverd. In een aantal gevallen is er wel sprake geweest van jaloezie of ongeloof ten aanzien van de relatief korte opleiding maar de cursisten zijn in het algemeen op een prettige manier opgenomen op de vmbo-scholen.

Succesfactoren en verbeterpunten

De succesfactoren die naar voren zijn gekomen hebben enerzijds te maken met de attitude waarmee de verschillende betrokkenen dit project zijn ingegaan en anderzijds hebben ze te maken met de inhoudelijke aspecten van het project. In tabel 8.2 geven we een overzicht.

[10] In het vervolgproject in Twente is de coachingscursus eerder in het project van start gegaan.

Tabel 8.2 Succesfactoren

Algemeen Enthousiasme van de verschillende deelnemers
Werving, selectie en intake Oriëntatiefase is goed bevallen
Opleidingsprogramma De inhoud van het opleidingsprogramma wordt in het algemeen als goed ervaren De opleiding sluit goed aan bij de activiteiten van de cursisten op de vmbo-school De opleiders hebben het opleidingsprogramma goed kunnen aanpassen tijdens de looptijd van het project
Portfolio en assessment De portfolio en assessment zijn goede opleidingsinstrumenten voor dit project
Samenstelling groep Veel leermogelijkheden binnen de groep
Coaching Goede inzet en commitment van de coaches Goede coachingscursus
Acceptatie van collega's Goede acceptatie door collegadocenten

8.3 Verbeterpunten en aanbevelingen

De verbeterpunten liggen voor een groot deel op het vlak van informatievoorziening en communicatie. Met name voor de werving, selectie en intake en voor de combinatie opleiding en baan is een aantal duidelijke verbeterpunten aan te wijzen. Overigens is een aantal van deze punten al opgepakt tijdens het vervolgproject in Twente. Deze punten zijn gemarkeerd met een asterisk (*). Het gaat hier om de punten die in Twente zijn opgepakt tijdens de oriëntatiefase[11].

[11] Ten tijde van deze rapportage is het project in Twente nog in de eerste opleidingsfase.

Tabel 8.3 Verbeterpunten

Werving, selectie en intake	**Twente**
Uitbreiding van de doelgroep	*
Goed kijken naar aanwezige competenties i.v.m. werken aan deficiënties	
Ook beoordelen op didactische en vaktechnische kwaliteiten	
Meer uitleg over de consequenties van het project in de beginfase aan werkgevers en cursisten	*
Meer duidelijkheid over de intakeprocedure en toelatingscriteria	
Opleidingsprogramma	
Meer maatwerk en duidelijkheid over de gewenste zelfstandigheid van de cursist.	
Meer ruimte aan het begin van de cursus om deficiënties op te vullen	
Goede organisatorische mogelijkheden voor uitloop van het traject	
Vakinhoudelijke cursussen eerder in het traject	
Opleidingsprogramma zou synchroon moeten lopen aan het reguliere schooljaar	
Meer duidelijk vooraf in opleidingsprogramma voor wat betreft de vakken, timing en portfolio	
Wensen coaches ten aanzien van feedback en begeleiding in kaart brengen	*
Meer informatie over de voortgang van de cursisten richting de werkgever	
Portfolio en assessment	
Duidelijkheid over inhoud van portfolio vooraf voor cursisten en coaches	
Een voorbeeld of format voor het portfolio voor de cursisten is gewenst	
Actievere betrokkenheid van coaches bij de assessment	
Meer controle en feedback moeten zijn op de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's)	
Geen toetsen meer na eindassessment	
Coaching	
Coaches in een vroeg stadium infomeren over de inhoud van de opleiding en hun taken.	
De coachingscursus dient eerder in het traject van start te gaan	*
Meer beschikbare tijd voor coaches	
Acceptatie collega's	
Meer informatie over project richting de collega's in het bedrijf en op de school	
Combinatie opleiding en baan	
Meer contacten tussen de stageschool en de werkgever van de cursist	
Meer duidelijkheid over mogelijke consequenties van deeltijdwerk voor cursisten en werkgevers	

Uit de verschillende tabellen in dit hoofdstuk blijkt dat in de ogen van de verschillende respondenten de inhoudelijke kant van het project in het algemeen goed in elkaar zit, maar dat met name aan de organisatorische kant verbeterpunten liggen. Dit heeft vooral te maken met de timing van een aantal elementen (zoals coachingscursus, timing van vakken binnen het opleidingsprogramma en late informatievoorziening) en de communicatie met, en betrokkenheid van verschillende partijen.

Op basis van het bovenstaande doet ECORYS-NEI de volgende aanbevelingen:

Informatievoorziening

Een algemene aanbeveling is om voor de start van het project duidelijkheid aan alle partijen te verschaffen over de inhoud en het verloop van het project. Dit is mogelijk door middel van de voorlichtingsbijeenkomsten en coachingscursus voorafgaand aan het project. Daarnaast dient het voor cursisten en coaches duidelijk te zijn wat precies van hen wordt verwacht tijdens het project en wat hun taken zijn.

We stellen voor om tijdens het project enige malen (bijvoorbeeld drie keer per jaar) een nieuwsbrief rond te sturen richting werkgevers, schoolleiders en andere geïnteresseerden, waarin beknopt wordt aangegeven hoe het project loopt en wat de algemene voortgang is.

Verantwoordelijkheid: regiegroep en projectleiding.

Meer aandacht voor aanwezige competenties bij de werving, intake en selectie

Voorafgaand aan het project dient een duidelijke keuze gemaakt te worden over de eisen die aan cursisten gesteld worden. Hier dient ook de wervingsmethode op afgestemd te worden. Deze eisen dienen vooraf duidelijk te zijn richting de kandidaten. Er dient een duidelijke lijst met criteria opgesteld te worden, waarin aspecten met betrekking tot motivatie, inhoudelijke kennis en potentie om leraar te worden in voorkomen. Deze criteria dienen ook allen getoetst te worden, zodat duidelijk is wat de competenties van de deelnemers zijn voor het traject begint. Dit betekent dat bij de intake expertise vanuit verschillende hoeken aanwezig dient te zijn. Wanneer een deelnemer niet aan een of enkele van de criteria voldoet, zou er een mogelijkheid moeten zijn om deze competenties alsnog te behalen voor aanvang van de opleiding (bijvoorbeeld tijdens de oriëntatiefase). Op deze manier kan het beginniveau van de cursisten op peil worden gebracht. Dit alles is nadrukkelijk niet bedoeld om de selectie strenger te maken. Het is de bedoeling dat cursisten zich beter kunnen voorbereiden op het opleidingsprogramma, zodat zij zich tijdens het opleidingsprogramma op het ontwikkelen van andere competenties kunnen concentreren en geen extra vakken meer hoeven te volgen.

Verantwoordelijkheid: Opleiders en projectleiding.

Duidelijkheid in het opleidingsprogramma

Het verdient aanbeveling om in volgende trajecten vooraf duidelijkheid te hebben over het opleidingsprogramma. Het moet van tevoren vast staan welke vakken in welke periode worden gegeven en op welke wijze eventuele deficiënties dienen te worden ingehaald. Ook moet het voor de cursisten duidelijk zijn welke mate van zelfstandigheid van hen wordt verwacht en welke terugkoppeling zij mogen verwachten. Wanneer het project landelijk wordt ingevoerd, pleiten wij voor een standaard raamwerk voor het opleidingsprogramma, zodat niet steeds opnieuw het wiel uitgevonden hoeft te worden.

In dit opleidingsprogramma moet een duidelijke keuze gemaakt worden tussen maatwerk voor de groep als geheel en individueel maatwerk. Daarbij dient er een goede feedback te bestaan op de POP, bijvoorbeeld door feedbackmomenten te integreren in het opleidingsprogramma. Er dienen voorbeelden te zijn van de inhoud van een portfolio, waarbij erop gelet moet worden dat het portfolio geen invuloefening van een voorbeeld moet zijn, maar een individueel product van de cursist.

Verantwoordelijkheid: regiegroep in samenwerking met opleiders van de pilot in Rotterdam en Twente, eventueel vakgroep onderwijskunde KUN.

Uitgebreide assessment

Naast een gestandaardiseerd opleidingsprogramma, dient ook de assessment gestandaardiseerd te worden. Hierbij dienen de beoordelingscriteria verder uitgewerkt te worden. Bij een landelijke implementatie verdient het wellicht ook aanbeveling om de assessment mede te laten uitvoeren door onafhankelijke assessoren.

Verantwoordelijkheid: regiegroep en opleiders, eventueel vakgroep onderwijskunde KUN.

Coaching

Gelet op de ervaringen van de coaches met de coachingscursus verdient het aanbeveling om de cursus in een vroeger stadium aan te bieden en de inhoud hiervan beter af te stemmen op de individuele leerbehoefte of wensen van de coaches.

Verantwoordelijkheid: Regiegroep en opleiders.

Betere combinatie opleiding en baan

De combinatie van het volgen van een opleiding en het hebben van een baan dient beter op elkaar aan te sluiten. Hierdoor zal tijdens de opleiding de belasting van de cursist afnemen en zal de cursist na afloop van de opleiding ook parttime in het bedrijfsleven blijven werken. Het gaat dus om een zo optimaal mogelijke combinatie tijdens en na afloop van het project.

Hiertoe dient al voor aanvang van de opleiding een vertegenwoordiger van de vakbond te gaan praten met de werkgever en cursist over de mogelijkheden (bijvoorbeeld opleider binnen het bedrijf) die een cursist kan vervullen na afloop van het traject. Al vooraf dient gekeken te worden of de cursist zijn huidige werkzaamheden kan blijven vervullen in drie dagen en welke toekomstmogelijkheden er bestaan. Ook tijdens het opleidingstraject dient regelmatig contact te worden gezocht met de werkgever (al dan niet telefonisch) om te kijken hoe de combinatie bevalt.

Verantwoordelijkheden: FNV bondgenoten.

Bijlage 1

Bijlage 1: Gesprekspuntenlijsten

De gesprekspuntenlijst is onderverdeeld in een aantal thema's. Afhankelijk van de fase van het project, zullen in elk gesprek een aantal thema's naar voren komen. De volgende thema's zullen besproken worden. Afhankelijk van de gesprekspartner zullen sommige thema's in meer of mindere mate aan bod komen.

- Werving/ Kennismaking project
- Intake
- Motieven
- Coaching
- Opleidingsprogramma
- Portfolio en assessment
- Combinatie opleiding en baan
- Samenstelling van de groep/cursisten
- Acceptatie van collega's
- Toekomst
- Verbeterpunten

Deze thema's komen in meer of mindere mate aan bod in de gesprekspuntenlijsten van de volgende gesprekspartners:

- Cursisten
- Vmbo-school
- Coaches
- Opleiders
- Werkgevers

Gesprekspuntenlijst cursisten

Achtergrond

- Wat is uw vooropleiding?
- Wat is uw leeftijd?
- Hoeveel jaren werkervaring heeft u?
- Van welk type bedrijf bent u afkomstig?
- Heeft u op enige wijze ervaring met leerlingen/stagiaires?

Werving

- Op welke manier bent u in contact gekomen met het project zij-instromers (via werkgever, eigen initiatief)?
- Wat was de reactie van uw werkgever?
- Heeft u met uw werkgever goede afspraken kunnen maken over de combinatie met de nieuwe opleiding met uw baan?
- Heeft u vooraf voldoende informatie gekregen over het project?
- Waarover had u graag nog meer informatie willen hebben?
- Zijn er knelpunten geweest die u heeft moeten oplossen om aan dit project te kunnen deelnemen?
- Zo ja, welke knelpunten waren dat?

Intake en selectie

- Wat zijn uw indrukken over het verloop van de selectie?
- Hoe heeft u de intakeprocedure ervaren?
- Was het voor u vooraf duidelijk op basis van welke criteria u beoordeeld zou worden tijdens de intake? Wat vindt u van deze criteria (te zwaar, te licht)?
- Hoe zijn de uitkomsten van de intake aan u bekend gemaakt en welke informatie heeft u hierover gekregen?
- Op welke punten kan de intake volgens u verbeterd worden?

Motieven

- Wat zijn voor u de belangrijkste motieven geweest om deel te nemen aan het project?

Coaching

- Op welke manier vindt de coaching plaats?
- Wat vindt u van het coaching-systeem?
- Is het u duidelijk wat u van uw coach mag en kan verwachten?
- Voldoet de coach aan uw verwachtingen?
- Krijgt u voldoende feedback van uw coach?
- Op welke punten zou de coaching verbeterd kunnen worden?

Opleidingsprogramma

- Wat is uw indruk over de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Voldoet het opleidingsprogramma aan uw wensen?
- Bestaat er in de opleiding voldoende aandacht voor uw kennis en vaardigheden uit het bedrijfsleven (afstemming, maatwerk)?
- Wat vindt u van de huidige structuur van het totale opleidingsprogramma (eerst algemeen, dan een dag les en een dag doceren in de week)?
- Hoe oordeelt u over de aansluiting theorie en praktijk in de opleiding?
- Hoe oordeelt u over voldoende begeleiding tijdens het opleidingsprogramma?
- Op welke punten zou het opleidingsprogramma verbeterd kunnen worden?

Portfolio en assessment

- Wat vindt u van het bijhouden van het portfolio?
- Wat vindt u van de assessment?

Acceptatie nieuwe collega's

- Hoe kijken uw nieuwe collega's in het vmbo tegen het project aan?
- Voelt u zich (al) geaccepteerd?
- Zijn uw collega's op de hoogte van uw opleiding/positie binnen de school?

Combinatie opleiding en baan

- Hoe bevalt de combinatie van het volgen van een opleiding en baan?
- Heeft het gevolgen gehad voor uw werk bij uw werkgever, en zo ja, welke?
- Hoe gaat uw werkgever om met uw deelname aan het project?
- Op welke manier koppelt u uw ervaringen in het onderwijs terug aan uw werkgever?
- Op welke punten zou de combinatie van opleiding en baan verbeterd kunnen worden?

Diversiteit van de groep

- Hoe groot is de groep waarmee u de opleiding volgt?
- Wat vindt u van de groepsgrootte?
- Hoe oordeelt u over de samenstelling van de groep (naar leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring etc.)?
- Op welke manier denkt u iets van de andere cursisten te kunnen leren?

Toekomst

- Hoe ziet u uw toekomstige loopbanen in zowel het onderwijs als bedrijfsleven?
- Zijn er voor u knelpunten om in de toekomst een deeltijdbaan als leraar te combineren met een baan in het bedrijfsleven?
- Hoe ziet uw werkgever in het bedrijfsleven de toekomst van uw loopbaan?

Verbeterpunten?

- ▲ Welke punten in het project behoeven verbetering volgens u?
- ▲ Zijn er nog andere zaken waarover u opmerkingen wilt maken?

Gesprekspuntenlijst vmbo-school

Kennismaking project

- Op welke manier bent u in contact gekomen met het project zij-instromers?
- Bent u betrokken geweest bij de werving van cursisten, zo ja op welke manier?
- Is u voldoende duidelijk (gemaakt) wat de inhoud van het project is en wat er van de school wordt verwacht?
- Hoe oordeelt u over de wervingsstrategie?
- Waarover had u meer informatie willen hebben tijdens de werving?

Intake

- Bent u betrokken geweest bij de intake, en zo ja op welke manier?
- Bent u duidelijk geïnformeerd over de criteria van beoordeling van de cursisten?
- Wat vindt u van de criteria?
- Wat is uw indruk van het niveau van de cursisten bij de intake?

Motieven

- Wat zijn voor uw school de belangrijkste motieven geweest om deel te nemen aan het project (personeelsvoorziening, aansluiting theorie praktijk, financiële tegemoetkoming)?
- Welke verwachtingen heeft/had u van het project?

Coaching

- Hoeveel coaches zijn er binnen uw school?
- Wat vindt u van het coaching-systeem?
- Op welke manier vindt de coaching plaats binnen uw school?
- Op welke manier is de coach binnen uw school gekozen of naar voren gekomen?
- Hoe beoordeelt u de belasting van de coach?
- Hoe beoordeelt u de opleiding van de coach?

Inhoud opleidingsprogramma cursisten

- Wat is uw indruk over de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Voldoet het opleidingsprogramma aan uw wensen?
- Wat vindt u van de huidige structuur van het totale opleidingsprogramma (eerst algemeen, dan een dag les en een dag doceren in de week)?
- Wat vindt u van de opleiders?
- Bestaat er voldoende terugkoppeling vanuit de opleiders naar de school over het opleidingsprogramma en de cursisten?

Combinatie opleiding en baan

- Hoe oordeelt u over het deeltijd-dienstverband van de cursisten?
- Hoe oordeelt u over de combinatie van opleiding en baan van de cursist?
- Heeft u contacten met de werkgever van de cursist?

Portfolio en assessment

- ▲ Wat vindt u van het bijhouden van het portfolio?
- ▲ Wat vindt u van de assessment?

Acceptatie nieuwe collega's

- ▲ Hoe gaan de huidige docenten om met de cursisten?
- ▲ Hoe is de omgang tussen de cursisten en de reguliere docenten?
- ▲ Hoe ervaren de reguliere docenten het project/c.q. hun nieuwe collega's?

Diversiteit van de groep/cursisten

- ▲ Wat is uw indruk van de cursisten, m.a.w. bent u tevreden over hun inhoudelijke en leerkwaliteiten?

Toekomst

- ▲ Hoe ziet u de toekomst met betrekking tot zij-instromers, zal u vaker meedoen aan dit soort projecten?
- ▲ Zijn er andere vakrichtingen binnen uw school waarvoor vakmensen tot leraar kunnen worden opgeleid?

Verbeterpunten?

- ▲ Welke punten in het project behoeven verbetering volgens u?

Gesprekspuntenlijst coaches

Kennismaking project

- Hoe bent u voorbereid op uw rol als coach?
- Hoe oordeelt u over deze voorbereiding?
- Op welke punten zou deze voorbereiding kunnen worden verbeterd?
- Op welke manier bent u in contact gekomen met het project zij-instromers?
- Op welke manier bent u betrokken geraakt *als coach* bij het project?

Intake

- Bent u betrokken geweest bij de intake van de cursisten?
- Bent u duidelijk geïnformeerd over de criteria van beoordeling van de cursisten?
- Wat is uw mening over de intake?
- Wat is uw indruk van de cursisten, m.a.w. bent u tevreden over hun inhoudelijke en leerkwaliteiten?

Motieven

- Wat zijn voor u de belangrijkste motieven geweest om deel te nemen aan het project?
- Wat zijn/waren uw verwachtingen ten aanzien van het coachen?

Rol van de coaches

- Wat vindt u van het coaching-systeem?
- Bent u goed geïnformeerd over de inhoud van de rol van coach?
- Op welke manier vindt de coaching plaats, m.a.w. hoe geeft u concreet invulling aan het coachen?
- Hoe beoordeelt u de belasting als coach?
- Hoe beoordeelt u de coachtraining?
- Bestaat er contact met de coaches van andere vmbo-scholen? Zo ja, hoe verloopt dit contact?
- Hoeveel uur per week besteedt u aan het coachen van de cursisten?

Inhoud opleidingsprogramma cursisten

- Bent u goed op de hoogte van de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Wat is uw indruk over de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Wat vindt u van de huidige structuur van het totale opleidingsprogramma (eerst algemeen, dan een dag les en een dag doceren in de week)?
- Bestaat er voldoende terugkoppeling over het opleidingsprogramma en de cursisten door de opleiders?

Portfolio en assessment

- Wat vindt u van het bijhouden van het portfolio?
- Wat vindt u van de assessment?

Acceptatie nieuwe collega's

- ▲ Hoe gaan de huidige docenten om met de cursisten?
- ▲ Hoe is de omgang tussen de cursisten en de reguliere docenten?
- ▲ Hoe ervaren de reguliere docenten het project/c.q. hun nieuwe collega's?
- ▲ Hoe is de omgang tussen de cursisten en de reguliere docenten (collega's)?
- ▲ Hoe ervaren de reguliere docenten het project (collega's)?

Combinatie opleiding en baan

- ▲ Wat is uw indruk van de combinatie leren en werken?

Diversiteit van de groep/cursisten

Wat is uw indruk van de cursisten, m.a.w. bent u tevreden over hun inhoudelijke en leerkwaliteiten?

Toekomst

- ▲ Hoe ziet u de toekomst met betrekking tot zij-instromers, zal u vaker meedoen als coach aan dit soort projecten?

Verbeterpunten?

- ▲ Welke punten in het project behoeven verbetering volgens u?

Gesprekspuntenlijst opleiders

Kennismaking project

- Op welke manier bent u in contact gekomen met het project zij-instromers?
- Hoe bent u voorbereid op uw rol als opleider in het project?
- Wat was uw indruk van deze voorbereiding?
- Op welke punten zou deze voorbereiding kunnen worden verbeterd?

Intake

- Op welke manier bent u betrokken geweest bij de intake?
- Op basis van welke criteria zijn geïnteresseerden voor het project afgewezen?

Motieven

- Wat zijn voor u de belangrijkste motieven geweest om deel te nemen aan het project?
- Welke verwachtingen heeft u van het project?

Coaching

- Bent u op de hoogte van het coaching systeem?
- Wat vindt u van het coaching-systeem?
- Heeft u contact met de coaches van uw cursisten? Zo ja, hoe verloopt dit contact?
- Hoe verhoudt het coaching zich tot uw rol, m.a.w. bestaat er overlap?
- Hoe vaak heeft u contact met de coaches?

Opleidingsprogramma

- Wat is uw indruk over de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Voldoet het opleidingsprogramma aan uw wensen?
- Wat vindt u van de huidige structuur van het totale opleidingsprogramma (eerst algemeen, dan een dag les en een dag doceren in de week)?

Portfolio en assessment

- Wat vindt u van het bijhouden van het portfolio?
- Wat vindt u van de assessment?

Combinatie opleiding en baan

- Wat vindt u van de combinatie van opleiding en baan van de cursisten?

Diversiteit van de groep/cursisten

- ▲ Wat is uw indruk van de cursisten, m.a.w. bent u tevreden over hun inhoudelijke en leerkwaliteiten?
- ▲ Bestaan er veel verschillen in kennis, ervaring en vaardigheden tussen de cursisten en zo ja, hoe gaat u daarmee om?
- ▲ Hoe is de omgang tussen de cursisten en de opleiders?

Toekomst

- ▲ Hoe ziet u de toekomst met betrekking tot zij-instromers, zal u vaker meedoen aan dit soort projecten?

Verbeterpunten?

- ▲ Welke punten in het project behoeven verbetering volgens u?

Gesprekspuntenlijst werkgevers

Kennismaking project

- Op welke manier bent u in contact gekomen met het project zij-instromers?
- Wie heeft het initiatief genomen voor deelname in het project?
- Wat vond u van de informatievoorziening over het project?
- Hoe is het verdere proces verlopen?
- Hoe heeft u dit proces ervaren?

Motieven

- Wat zijn voor u de belangrijkste motieven geweest om deel te nemen/een werknemer te laten deelnemen aan het project?

Coaching

- Bent u bekend met het coaching-systeem?
- Wat vindt u van het coaching-systeem?

Inhoud opleidingsprogramma

- Wat is uw indruk over de inhoud van het opleidingsprogramma?
- Voldoet het opleidingsprogramma aan uw wensen?
- Wat vindt u van de huidige structuur van het totale opleidingsprogramma (eerst algemeen, dan een dag les en een dag doceren in de week)?
- Wat vindt u van de opleiders?
- Bestaat er voldoende terugkoppeling over het opleidingsprogramma en de vorderingen van uw werknemer naar uw bedrijf?

Combinatie opleiding en baan

- Hoe bevalt het parttime dienstverband?
- Heeft u contacten met de vmbo-school waar uw werknemer voor de klas staat?
- Op welke manier worden de ervaringen van de cursist teruggekoppeld naar uw bedrijf?
- Heeft u goede afspraken kunnen maken over de inzet van uw werknemer in het onderwijs?
- Welke gevolgen heeft de inzet van uw werknemer in het onderwijs voor zijn/haar werkzaamheden binnen uw bedrijf?

Toekomst

- Hoe ziet u de toekomst met betrekking tot zij-instromers, zal u vaker meedoen aan dit soort projecten?

Verbeterpunten?

- Welke punten in het project behoeven verbetering volgens u?