



Divers Talent voor de Klas

Onderwijsregio **Food Valley**

Analyse van acht voorbeelden uit de
Nederlandse onderwijspraktijk als mogelijke
oplossingen voor het lerarentekort



Divers Talent voor de Klas

Onderwijsregio Food Valley

Analyse van acht voorbeelden uit de Nederlandse onderwijspraktijk als mogelijke oplossingen van het lerarentekort.

Versie 2026

Auteurs:

Harm Biemans

Nienke Hingstman

Rodney Nanninga

Piety Runhaar – Projectleider – Thema Coördinator Kansen in HRM

Leerstoelgroep Onderwijs- en leerwetenschappen, Wageningen Universiteit

Vormgeving:

Annemiek Stoel – Buro Blûn



Inhoud

1. Inleiding	6
1.1. Beschrijving van de overzichtsstudie Divers Talent voor de Klas	6
1.2. Overzicht van de acht geselecteerde initiatieven	8
1.3. Methode van onderzoek	8
1.3.1. Documentenanalyse	9
1.3.2. Interview met contactpersoon van het initiatief	10
2. Presentatie van de acht initiatieven	12
Casus 1: Cross your borders	12
Casus 2: Student op School	14
Casus 3: Onderwijsambassadeurs	16
Casus 4: Supervisiemodel binnen speciaal (voortgezet) onderwijs	18
Casus 5: TEACH	20
Casus 6: Bijleslerlingen	22
Casus 7: Vakspecialisten	24
Casus 8: Co-Teach Informatica	26
3. Overkoepelende analyse van de acht casussen	28
3.1. Diverse inzet van divers talent	28
3.1.1. Afgebakend of variabel?	28
3.1.2. Plus en/of vervanging?	28
3.1.3. Divers talent in diverse onderwijssectoren	28
3.1.4. Divers talent: diverse achtergronden	29
3.2. Diversiteit in uitkomsten en mechanismen	29
3.3. Tot slot	30
4. Aan de slag met Divers Talent voor de Klas	31
4.1. Vragenlijst voor scholen die oplossingen willen bedenken voor een (aanstaand) lerarentekort	31
4.2. Leestips over Onderwijs Anders Organiseren	31
4.2.1. Lectuur	32
4.2.2. Websites	32
5. Referenties	33

1. Inleiding

Binnen de Onderwijsregio Food Valley werken we op verschillende manieren samen om personeelstekorten in de verschillende onderwijssectoren te verkleinen. Eén van de thema's waar de Onderwijsregio zich mee bezighoudt is *Kansen zien in HRM*. Binnen dit thema proberen we op zoek te gaan naar nieuwe manieren om te zorgen voor voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde onderwijsprofessionals. Deze brochure is tot stand gekomen in één van de projecten binnen dit thema, nl. het project *Divers Talent voor de Klas*. Dit project onderzoekt hoe verschillende soorten actoren, variërend van studenten tot ervaren professionals met uiteenlopende achtergronden en expertise, een rol kunnen krijgen binnen het onderwijs.

Om het lerarentekort te verkleinen worden in het hele land, dus ook binnen onze regio, namelijk steeds meer initiatieven ontwikkeld om meer en divers talent in de klas te krijgen. Deze initiatieven beogen ook om problemen tegen te gaan die vaak gepaard gaan met het lerarentekort, zoals een toenemende werkdruk en afnemend werkgeluk onder leraren en minder individuele aandacht en begeleiding voor leerlingen.

Nadenken over manieren waarop we onderwijs van kwaliteit kunnen blijven bieden, maar met minder leraren, is belangrijk. Net als veel andere regio's, zal ook de Food Valley regio op een gegeven moment merken dat het tekort zo groot wordt dat het onderwijs niet langer op de huidige manier georganiseerd kan worden (OFV, 2025). We verkeren dan ook in een relatieve luxepositie dat we ons op die tijd kunnen voorbereiden. We hopen dat deze brochure dat denken op gang kan brengen of kan verrijken!

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ons onderzoek aangepakt hebben en welke initiatieven we onderzocht hebben. Nadat we die initiatieven beschrijven in hoofdstuk 2, gaat hoofdstuk 3 in op overeenkomsten en verschillen. Ook worden in dit hoofdstuk mogelijkheden besproken om het potentieel van initiatieven te vergroten. In hoofdstuk 4, ten slotte, worden tips gegeven over hoe u binnen uw school het gesprek kan starten over andere manieren van onderwijs organiseren. We geven in dit hoofdstuk ook leestips.

1.1. Beschrijving van de overzichtsstudie Divers Talent voor de Klas

Ons onderzoek richtte zich op het in kaart brengen van verschillende initiatieven op dit terrein, aan de hand van een kwalitatieve overzichtsstudie en een overkoepelende analyse daarvan. Daarbij gold als uitgangspunt dat deze initiatieven erop gericht moesten zijn meer leraren aan te trekken of het bestaande lerarenteam op school te ontlasten, zodat de negatieve gevolgen van het lerarentekort zoveel mogelijk worden beperkt.

Bij de selectie van initiatieven streefden we naar een zo groot mogelijke diversiteit in termen van:

- het soort talent dat wordt ingezet (leerlingen, studenten, professionals met en zonder onderwijsachtergrond);
- het commerciële dan wel niet-commerciële karakter van de initiatiefnemer;
- gerichtheid op verschillende onderwijssectoren (po, vo, speciaal onderwijs, mbo);
- de rollen waar talenten voor worden ingezet (leraren en assistenten);
- of het talent als plus, dus bovenop de formatie van reguliere leraren, of als vervanging hiervan wordt ingezet.

Er zijn meer initiatieven die – indirect – ook gezien kunnen worden als manieren om mensen aan te trekken voor het onderwijs. Denk aan stagiaires (die door leraren ook als aanvullend talent en dus ontlasting gezien worden) of leerlingacteurs (die hun bijdrage leveren aan

professionele ontwikkeling van leraren). Juist vanwege dit indirecte karakter vielen initiatieven als deze niet binnen onze onderzoeksfocus, maar worden ze in ons rapport wel benoemd.

In deze brochure worden de acht geselecteerde initiatieven beschreven aan de hand van de zogeheten CIMO-methodiek. Per initiatief brengen we het volgende in kaart:

- de context waarin het betreffende talent wordt ingezet (C);
- de interventie, oftewel de werkwijze van het initiatief (I);
- de mechanismen die het initiatief in werking probeert te zetten (M);
- de uitkomsten (outcomes) die daarmee worden beoogd of bereikt (O) (zie o.a. Biemans e.a., z.d.).

Vervolgens presenteren we een overkoepelende analyse van deze initiatieven en sluiten we af met een lijst vragen die scholen kunnen gebruiken wanneer zij een oplossing willen ontwikkelen voor een (toekomstig) lerarentekort.

1.2. Overzicht van de acht geselecteerde initiatieven

De acht geselecteerde initiatieven zijn weergegeven in Tabel 1. In de eerste kolom staat de naam van het initiatief, waarbij – indien beschikbaar – een link is toegevoegd. De tweede kolom geeft aan welk type talent in het initiatief wordt ingezet. In de derde kolom is opgenomen of het initiatief commercieel van aard is. De vierde kolom vermeldt de betreffende onderwijssector en in de vijfde kolom staat aangegeven of het gaat om een aanvulling op de bestaande lerarenformatie of om vervanging. Uit Tabel 1 blijkt dat de geselecteerde initiatieven sterk variëren in type talent, commercieel karakter, onderwijssector en positie ten opzichte van de reguliere lerarenformatie (zie vorige pagina).

	Naam initiatief	Type talent	Commercieel?	Onderwijssector	Plus of vervanging
1	Cross your borders: www.crossyourborders.nl	Studenten	Nee	po, vo, mbo	Plus en vervanging
2	Student op School: www.uu.nl/onderwijs/student-op-school	Studenten	Nee	vo	Plus
3	Stichting Onderwijsambassadeurs: www.onderwijsambassadeurs.nl	Professionals met of zonder onderwijsachtergrond	Nee	po	Plus
4	Supervisiemodel	Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners	Nee	so, vso	Plus en vervanging
5	TEACH www.onderwijsregiofoodvalley.nl/thema/teachnasium	Leerlingen	Nee	po (vo in planning)	Plus
6	Bijlesleerlingen	Leerlingen	Nee	vo	Plus en vervanging
7	Vakspecialisten via Ippon: www.ippon-personeelsdiensten.nl/vakspecialisten	Professionals met of zonder onderwijs achtergrond	Ja	po	Vervanging
8	Co-Teach Informatica: www.co-teach.nl	Professionals zonder onderwijs achtergrond	nee	vo	Vervanging

Tabel 1: Overzicht van de onderzochte initiatieven

1.3. Methode van onderzoek

De geselecteerde initiatieven zijn nader onderzocht met behulp van de volgende onderzoeksactiviteiten:

Analyse van relevante documenten, zoals beschrijvingen van het initiatief, presentaties, evaluatierapporten en andere beschikbare materialen. Deze informatie was in sommige gevallen online te vinden of werd aangeleverd door de betreffende contactpersoon.

Een interview met de contactpersoon van het initiatief, gericht op het aanvullen van ontbrekende informatie en het valideren van onze bevindingen.

Hieronder lichten we beide onderzoeksactiviteiten toe.

1.3.1. Documentenanalyse

Elke onderzoeker vulde een overzichtstabel in met per CIMO-element (Context – Interventie – Mechanismen – Outcomes/Uitkomsten) een aantal kenmerken.

Context

Bij Context werd in de cel 'probleemstelling' aangegeven op welke wijze het initiatief een bijdrage probeert te leveren aan het vraagstuk van het lerarentekort. Waar het ene initiatief zich richt op het enthousiasmeren van mensen voor het leraarsberoep, richt een ander initiatief zich primair op het verlichten van de taken van de leraar. Daarnaast werden de volgende aspecten van het initiatief beschreven: onderwijssector, regio, leerlingpopulatie, aard en omvang van het lerarentekort en de grootte van de school of het bestuur.

Interventie

De interventie werd zo concreet mogelijk beschreven, bijvoorbeeld door aan te geven voor welke rollen de betreffende talenten worden ingezet en hoe zij worden geselecteerd. Hierbij werden de volgende aspecten in kaart gebracht: algemene informatie, visie en missie, werkwijze, kenmerken van het talent, facilitering door het bureau en facilitering door de school.

Mechanismen

Onder mechanismen worden de processen verstaan die door de interventie in gang worden gezet en die uiteindelijk moeten leiden tot de gewenste uitkomsten. In deze studie gaat het met name om mechanismen op het niveau van de collega's met wie de verschillende talenten samenwerken. We waren specifiek benieuwd of we – in termen van de self-determination theory (Ryan & Vansteenkiste, 2023) – konden vaststellen dat de samenwerking met divers talent leidt tot:

- de mogelijkheid om te leren en nieuwe inzichten op te doen (competentie);
- meer ruimte om taken anders vorm te geven of te plannen (autonomie);
- het gevoel er niet alleen voor te staan (relatie).

Mechanismen werden geïnterpreteerd vanuit het perspectief van 1) het talent dat wordt ingezet, 2) de collega's waarmee de diverse talenten samenwerken, 3) de betrokken leerlingen en 4) het curriculum.

Uitkomsten (outcomes)

De uitkomsten van de interventie zijn – voor zover mogelijk – in kaart gebracht op het niveau van verschillende betrokken actoren:

Op het niveau van degene die wordt ingezet:

- Hoe ervaren zij het werken in het onderwijs?
- Leidt hun ervaring in het onderwijs tot een mogelijke overstap naar het leraarsberoep?

Op het niveau van de collega's met wie de diverse talenten samenwerken:

- Hoe ervaren zij de samenwerking?
- Leidt de inzet van divers talent tot:

- minder werkdruk?
- meer werkgeluk?

Op het niveau van leerlingen:

- Hoe ervaren zij de inzet van divers talent?
- Ervaren zij dat er meer tijd is voor individuele begeleiding?

Op het niveau van het curriculum:

- Zijn er veranderingen in het curriculum verbonden aan de inzet van talenten?
- Of aan de wijze waarop het onderwijs wordt georganiseerd?

De uitkomsten werden vastgesteld op basis van aanwezige evaluatierapporten die door de initiatieven zelf gedaan zijn. De opzet, uitgebreidheid, grootte van de respondentgroepen verschilde per initiatief. Informatie die niet in evaluaties te vinden was, werd aangevuld in het interview.

1.3.2. Interview met contactpersoon van het initiatief

Na de documentenanalyse vond een interview plaats. Een van de onderzoekers voerde dit gesprek met de contactpersoon van het initiatief. In de meeste gevallen was dit de coördinator van het initiatief of de eigenaar/initiator ervan. Het interview had drie doelen:

1. Validatie van de bevindingen uit de documentenanalyse. De CIMO-analyse van het initiatief werd voorafgaand aan het interview met de contactpersoon gedeeld.
2. Aanvulling van ontbrekende informatie (zie ook de vorige paragraaf). Dit betrof met name de mechanismen die men in gang wil zetten om de beoogde uitkomsten te realiseren.
3. Verzamelen van informatie over mogelijke interessante cases voor het geplande vervolgonderzoek.

Ten behoeve van het interview werd een interviewleidraad opgesteld op basis van de CIMO-analyse. In een aantal gevallen werd de CIMO-analyse, inclusief bijbehorende vragen, vooraf per e-mail aan de contactpersoon voorgelegd. De resulterende, gevalideerde analyse van het initiatief werd vervolgens ook door de andere onderzoekers bekeken.

De onderzoekers hebben meerdere keren in teamverband alle cases besproken. Dit gebeurde zowel om de inhoud van de verschillende cases naast elkaar te leggen en inzichten te delen voor de verdere ontwikkeling van de interviewleidraad en de rapportage, als om het proces te stroomlijnen, aangezien de cases sterk van elkaar verschilden.

2. Presentatie van de acht initiatieven

Casus 1: Cross your borders

www.crossyourborders.nl

Context	<ul style="list-style-type: none"> - Probleemstelling: Cross your borders (CYB) beoogt een verrijking van het curriculum op het terrein van burgerschap. - Onderwijssector: CYB richt zich op de bovenbouw van het po, alle niveaus en leerjaren van het vo (vmbo, havo, vwo) en het mbo. - Regio: (Inter)nationaal - heel Nederland en (soms) Vlaanderen. - Leerlingpopulatie: po (bovenbouw), vo (vmbo, havo, vwo), mbo. - Aard en omvang (leraren)tekort: In eerste instantie aanbodgericht, maar er kan sprake zijn van werkdrukvermindering voor de vaste docent (afhankelijk van de invulling). - Grootte school/bestuur: Scholen van wisselende grootte.
Interventie	<ul style="list-style-type: none"> - Algemene informatie: CYB is een ideële, financieel zelfstandige organisatie zonder winstoogmerk, opgericht in 2004, die jaarlijks tienduizenden Nederlandse en Vlaamse jongeren mondiaal en maatschappelijk bewust maakt via interactieve onderwijsprojecten (en wereldse schoolreizen). Het team bestaat uit zestien professionals en ruim 50 stagiaires, studenten van (met name) hbo/wo-opleidingen uit het hele land. - Visie en missie: De stichting CYB heeft een idealistisch uitgangspunt: het bijdragen aan (wereld)burgerschapsvorming van leerlingen van de deelnemende scholen. Daarnaast wil CYB bijdragen aan de professionalisering van de eigen stagiaires. - Werkwijze: CYB heeft 2 verschillende burgerschapsprojecten: Globaland (XL) en Serious Games. Gedurende één of meerdere dagen of dagdelen gaat CYB met een klas aan de slag met uiteenlopende mondiale en maatschappelijke onderwerpen. Gemiddeld nemen 6-7 klassen, ofwel 150 jongeren deel aan een project. De projecten worden ondersteund door een team van jonge, enthousiaste coaches (stagiaires van CYB). - Kenmerken van talent: CYB heeft stageplekken voor studenten van vele uiteenlopende hbo-, wo- en Associate degree-opleidingen. Daarnaast biedt CYB ook stages aan voor enkele mbo-opleidingen. Studenten dienen geïnteresseerd te zijn in burgerschap en enthousiast om met leerlingen hierover in gesprek te gaan. Studenten kunnen ook onderzoek doen of nieuw lesmateriaal ontwerpen. - Facilitering bureau: CYB is flexibel in het aantal dagen per week en de lengte van de stageperiode (minimum 3 maanden). Studenten hebben een contract. Studenten doorlopen een uitgebreid trainingstraject, ontvangen veel feedback en krijgen een persoonlijke begeleider. Ze maken deel uit van een enthousiast en betrokken team. Voor ambitieuze studenten zijn er doorgroeimogelijkheden. - Facilitering school: De invulling van de projecten wordt afgestemd op de wensen van de school. Vaste docenten kunnen meedraaien in de projecten of niet.
Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Persoonlijke verrijking d.m.v. sollicitatietraject, training, stagebegeleiding en teambuilding. Daarnaast ook oriëntatie op leraarschap. - Niveau van leraren: Afhankelijk van de invulling van de projecten verlichting van de werkdruk en door de inhoud van de projecten ook persoonlijke verrijking van de vaste docenten. - Niveau van leerlingen: Motivatie van leerlingen groeit door spelenderwijs leren en inspirerend lesmateriaal. Daarnaast persoonlijke verrijking door aandacht voor burgerschap. - Niveau van curriculum: Inspirerend lesmateriaal en verrijking van het curriculum op het terrein van burgerschap.

Outcomes /Uitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: De student kan zichzelf persoonlijk ontwikkelen op doelen aansluitend bij de eigen studie, ervaring opdoen met het leraarschap, en motivatie (en keuze) voor het leraarschap. - Niveau van leraren: Afhankelijk van de invulling van het project kunnen vaste docenten ontlast worden (taakverlichting) of ze kunnen door de CYB stagiaires ondersteund worden bij hun taken als leraar. Door de projecten ondernemen de leerlingen andere activiteiten. - Niveau van leerlingen: De deelnemende leerlingen worden zich meer bewust van burgerschap en zijn hier meer voor gemotiveerd. Daarnaast verbeteren hun vaardigheden in meningsvorming en discussie. - Niveau van curriculum: De activiteiten van CYB sluiten aan bij de burgerschapsdoelen en de Sustainable Development Goals (SDG's) en vullen zo een (gedeeltelijke) invulling van burgerschap in het curriculum.
-----------------------------	--

Casus 2: Student op School

www.uu.nl/onderwijs/student-op-school

Context	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: Studenten uit het hoger onderwijs voeren op vo-scholen algemeen onderwijsbreed ondersteunende werkzaamheden uit, waardoor schoolpersoneel ontlast wordt en studenten een waardevolle werkervaring opdoen in het onderwijs. – Onderwijssector: Voortgezet onderwijs. – Regio: Regionaal: scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Utrecht. – Leerlingpopulatie: Voortgezet onderwijs. – Aard en omvang (leraren)tekort: Gedreven door tekort: door personeelstekort was er op scholen een tekort aan leerlingondersteuning en een dalend aantal docenten. Hierdoor moesten ouders veelal commerciële ondersteuning regelen. Aard en omvang tekort niet bekend. – Grootte school/bestuur: Scholen van wisselende grootte.
Interventie	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Het voornaamste doel van Student op School (SOS) is om zonder winst oogmerk bij te dragen aan het docentenvraagstuk in het vo. Voor het werven, matchen en begeleiden van de studenten betalen scholen wel een een kostendekkende vergoeding (op dit moment 200 euro) per student. SOS is onderdeel van het landelijke samenwerkingsverband StudentinzetopSchool en is geïnitieerd door het Freudenthal instituut (UU) in 2020. – Visie en missie: SOS wil door middel van het inzetten van studenten bij ondersteunende werkzaamheden in het vo problematiek ontstaan door personeelstekort tegengaan. Gelijktijdig wil SOS studenten op een laagdrempelige manier kennis laten maken met een baan in het onderwijs. Wat een student niet kan doen, is zelfstandig voor een klas staan. Hooguit kan een student coachende begeleiding geven in een kleinere groep van max. 15 leerlingen. – Werkwijze: Scholen kunnen bij SOS een aanvraag doen voor het inzetten van studenten. Wanneer een school een aanvraag heeft gedaan, gaat SOS in gesprek om af te stemmen hoe de samenwerking met studenten eruit gaat zien. Vervolgens wordt een contract opgesteld. Afhankelijk van het gekozen traject ontvangt de student een contract via payrollbedrijf TopSelect, of via de middelbare school zelf. Het uurloon van de student wordt bepaald door de school, maar advies is om het loon aan te houden van een student-assistent. – Kenmerken van talent: De student vult in het intakeformulier allerlei informatie in die SOS gebruikt voor selectie, zoals algemene motivatie, studieachtergrond, werkervaring, hobby's, nevenactiviteiten, beschikbaarheid, etc. Op basis hiervan vindt matching met de behoefte van de school plaats. – Facilitering bureau: De meeste SOS-studenten hebben geen lesbevoegdheid, daarom biedt SOS hen een stoomcursus onderwijsvaardigheden aan ter voorbereiding op hun werkzaamheden. De cursus duurt ongeveer 3 uur en wordt verzorgd door een ervaren lerarenopleider van de UU. Verder kunnen studenten bij SOS terecht om onderling ervaringen en tips te delen en voor vragen over het contract. – Facilitering school: SOS wil bereiken dat studenten geïntegreerd raken in de school, zodat zij echt ervaren hoe het is om in het voortgezet onderwijs te werken. Dit betekent dat SOS afsprekt met scholen dat studenten instructies en begeleiding krijgen vanuit de school. Ook verzorgt de school het lesmateriaal dat studenten nodig hebben voor de werkzaamheden (denk aan schoolboeken).

Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Persoonlijke verrijking en oriëntatie op leraarschap staan centraal. Aan de hand van deze ondersteunende werkzaamheden ontdekt de student of het onderwijs iets voor hem of haar zou kunnen zijn en of hij of zij in die richting verder zou willen gaan. - Niveau van leraren: Leraren waarbij de studenten worden ingezet, worden hierdoor in bepaalde mate ontlast waardoor sprake is van verlichting van werkdruk. - Niveau van leerlingen: Leerlingen waarbij de studenten worden ingezet, krijgen hierdoor extra aandacht en ondersteuning, hetgeen hun motivatie en performance kan doen toenemen. - Niveau van curriculum: Niet van toepassing.
Outcomes /Uitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Over het algemeen zijn de studenten positief over hun werkervaring met SOS. De studenten vinden het leerzaam en prettig om met leerlingen te werken en het geeft hen een beter beeld van wat het werken in het voortgezet onderwijs precies inhoudt. De meeste studenten ervaren ook een positieve samenwerking met de scholen. Hoewel sommige verbeterpunten zijn genoemd, lijken de studenten over het algemeen tevreden met hun rol en de ervaringen die ze hebben opgedaan. - Niveau van leraren: Uit de evaluatie onder docenten blijkt dat de inzet van studenten van SOS over het algemeen positief wordt ervaren door de docenten / schoolleiding. De studenten hebben effectief bijles gegeven en waren voldoende begeleid door docenten. Er is een algemene tevredenheid over de communicatie met de projectorganisatie, en beide respondenten hebben de ambitie om de samenwerking voort te zetten. - Niveau van leerlingen: De leerlingen zijn niet rechtstreeks bevraagd in de evaluaties. Volgens de studenten en docenten waren de ervaringen van de leerlingen met de studenten over het algemeen positief. - Niveau van curriculum: Niet van toepassing.

Casus 3: Onderwijsambassadeurs

www.onderwijsambassadeurs.nl

Context	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: Onderwijsambassadeurs (OA) beoogt de samenleving meer te betrekken bij het verlichten van het werk van leraren nu zij meer werkdruk ervaren door het lerarentekort. – Onderwijssector: Tot nu toe richt OA zich vooral op het po omdat deze context, met een of twee vaste leerkrachten op één klas, de nodige stabiliteit biedt en een continue inzet van een OA mogelijk maakt. – Regio: OA startte in Utrecht en opereert tegenwoordig in de gehele Randstad, Overijssel, Gelderland en Noord-Brabant. – Leerlingpopulatie: po (boven- en onderbouw) – Aard en omvang (leraren)tekort: Dit speelt geen expliciet rol: hoewel het initiatief in eerste instantie gericht is op werkdrukvermindering van leraren, kan het ook gezien worden als interventie om werkplezier te vergroten. – Grootte school/bestuur: Zowel grote als kleine scholen, éénpitters of besturen kunnen van OA gebruikmaken.
Interventie	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Stichting Onderwijsambassadeurs is een ideële en zelfstandig opererende organisatie die in 2020 is opgericht. Alleen al in de stad Utrecht zijn sindsdien meer dan 170 OA's ingezet. – Visie en missie: Stichting OA wil bijdragen aan goed onderwijs voor alle leerlingen. In haar visie zorgen onderwijs en samenleving samen voor ontwikkeling en begeleiding van kinderen. – Werkwijze: Mensen van buiten het onderwijs committeren zich, op vrijwillige basis, voor een heel/half jaar (duur), voor een hele of halve dag (omvang) aan een leerkracht. Zij ontvangen daarvoor een vrijwilligersbijdrage. In veel gevallen (zo'n 30%) wordt deelname gefaciliteerd vanuit werkgever OA. – Kenmerken van talent: OAs zijn volwassenen met werkervaring en afkomstig uit het onderwijs of andere sectoren. De motivatie kan variëren van oriëntatie op een rol in het onderwijs tot maatschappelijke betrokkenheid. Ook kan het voor de functie functioneel zijn om een tijdje mee te lopen in het onderwijs (denk aan beleidsambtenaren van gemeente of OCW). Er wordt bij de selectie van OAs gekeken naar persoonlijke eigenschappen (graag met kinderen willen werken, goed samen kunnen werken, zich dienstbaar kunnen opstellen bijv.) en niet naar specifiek expertise of opleidingsachtergrond – Facilitering bureau: De Stichting OA zorgt samen met de school voor een goede match tussen OA en leraar en biedt vrijblijvend een digitale leeromgeving omgeving aan waarin OAs kennis kunnen opdoen op het gebied van pedagogiek en didactiek. Op basis van een vaste gesprekkencyclus bespreken de Stichting en OA de voortgang. – Facilitering school: De school zorgt voor een contactpersoon binnen school die de OA helpt om zich wegwijs te maken binnen de school en heeft een duidelijke visie op hoe OAs in de klas kunnen worden ingezet. Samen met de Stichting zorgt de school voor een goede match met een leraar.

Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: De OAs zien hun werk als verrijkend en het geeft een bevredigend gevoel om iets aan de ontwikkeling van jonge kinderen bij te kunnen dragen. Daarnaast komt het in veel gevallen voor dat een OA zo enthousiast wordt van het werk dat diegene een overstap naar het onderwijs overweegt. - Niveau van leraren: De inzet van OA werkt als buffer tegen hoge werkdruk omdat een OA werk uit handen neemt. Het biedt de leraar zelfs wat meer autonomie om taken anders of op een ander moment uit te voeren. Omdat de OA een frisse blik op zaken werpt, is deze ook sparringpartner waardoor het samenwerken met een OA als professionele verrijking gezien wordt. Zeker wanneer de klik er is, kan het samenwerken met een OA ook als persoonlijke verrijking gezien worden. - Niveau van leerlingen: Door inzet van OA is er minder verloren lestijd, doordat je samen voor de klas staat. Er is meer tijd om te differentiëren; om groepen of individuele leerlingen extra aandacht te kunnen geven. - Niveau van curriculum: De kennis die een OA meeneemt kan omgezet worden in een (gast)les. Doordat OAs afkomstig zijn uit verschillende sectoren hebben zij hun eigen (professionele) netwerk dat kan worden ingeschakeld ten bate van het onderwijs.
Outcomes /Uitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Wat een OA leert door in een klas te ondersteunen kan ingezet worden in het eigen werk. Omdat het werk van een OA een goede inkijk geeft in het beroep van leraar, zet ruim een kwart van de OAs de stap om een baan in het onderwijs te vinden. - Niveau van leraren: Leraren ervaren meer werkgeluk doordat zij er niet alleen voor staan en. Doordat OAs klussen van de leraar kan overnemen (bijvoorbeeld surveilleren tijdens een toets) komt tijd vrij voor andere taken. Wanneer de OA een (gast)les geeft, vraagt dit van de leraar juist weer extra begeleidingstijd. Geadviseerd wordt om OA vooral ondersteunende taken te laten uitvoeren. - Niveau van leerlingen: Zij ervaren meer aandacht. Of door de OA zelf of door de leraar die hier meer tijd voor heeft door de ondersteuning van de OA. - Niveau van curriculum: Hoewel de frisse blik van de OA kan leiden tot kleine aanpassingen in instructie of begeleiding, wordt een grote impact op het curriculum niet beoogd. Dit is dan ook niet gevonden.

Casus 4: Supervisiemodel binnen speciaal (voortgezet) onderwijs

Context	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: Goed aansluiten bij de behoefte van leerlingen stelt eisen aan de onderwijsinrichting. Het vraagt om goed kijken wie (leraren en andere professionals) daarin welke rol op zich neemt. – Onderwijssector: speciaal onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs. – Regio: Het initiatief is ontstaan in de regio Gelderland, binnen scholenkoepel de Onderwijsspecialisten, maar kan vertaald worden naar andere regio's. – Leerlingpopulatie: Het supervisiemodel focust bij De Onderwijsspecialisten op leerroutes 1 en 2, bedoeld voor leerlingen die leskrijgen in het speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Bij andere stichtingen wordt het supervisiemodel ook in andere leerroutes in gezet. – Aard en omvang (leraren)tekort: Werkdruk vormt niet de aanleiding van het initiatief. Het feit dat er relatief minder leraren nodig zijn is bijvangst. Bovendien kan dit initiatief ook als een verrijking van de baan van leraren en ondersteuners gezien worden. – Grootte school/bestuur: Het is een particulier initiatief binnen een groot bestuur. Het is aannemelijk dat hoe groter het bestuur, hoe meer faciliteiten er zijn om dit initiatief goed in te bedden en te begeleiden.
Interventie	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Het supervisiemodel is tot stand gekomen onder begeleiding van het Projectteam Anders Organiseren, dat de Onderwijsspecialisten in huis heeft. – Visie en missie: Het tekort aan leraren vraagt erom goed na te denken waar je leraren voor inzet en waar je andere professionals voor inschakelt. Door gericht gebruik te maken van ieders expertise kan de onderwijskwaliteit zo goed mogelijk gegarandeerd worden en zo goed mogelijk worden ingespeeld op de behoeftes van individuele leerlingen. – Werkwijze: Twee klassen worden begeleid door een team van drie professionals: een bevoegde leraar, een onderwijsondersteuner-schaal 8 en een onderwijsondersteuner-schaal 5. Voor elke klas staat een onderwijsondersteuner-schaal 8, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van de klas – onder supervisie van de leraar. De bevoegde leraar en de onderwijsondersteuner-schaal 5 verdelen hun tijd over twee klassen. Er staat zo altijd twee professionals voor de klas. – Kenmerken van talent: De bevoegde leraar heeft een lesbevoegdheid; de onderwijsondersteuner-schaal 8 heeft een relevante hbo-opleiding; de onderwijsondersteuner-schaal 5 heeft een relevante mbo-opleiding. – Facilitering bureau en school: In dit geval lopen bureau en school in elkaar over: het bestuur heeft immers het Projectteam Anders Organiseren in het leven geroepen. Het Projectteam Anders Organiseren heeft vervolgens de werkwijze van het Supervisiemodel – in nauw overleg met verschillende betrokkenen – uitgeschreven. Het team heeft de rollen, taken en verantwoordelijkheden van elke professional in kaart gebracht en heeft de implementatie en (tussentijdse) evaluatie van het model gezorgd.
Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> – Niveau van talent: Voor de onderwijsondersteuners-schaal 5 verandert er niet zo heel veel met de nieuwe werkwijze. Dit is anders voor de onderwijsondersteuners-schaal 8, die de werkwijze als een unieke kans zien om de dagelijkse aansturing van een klas op zich te nemen. – Niveau van leraren: Het samen voor de klas staan wordt door leraren positief ervaren: zij voegen een extra dimensie toe aan het leraarsvak doordat ze een extra rol vervullen, namelijk die van supervisor en coach van de onderwijsondersteuners. Wel nemen de administratieve taken toe doordat ze verantwoordelijk zijn voor bijvoorbeeld de ontwikkelingsperspectief-plannen (OPPs) van twee groepen leerlingen. – Niveau van leerlingen: Leerlingen krijgen de aandacht die zij nodig hebben. – Niveau van curriculum: niet van toepassing

**Outcomes
/Uitkomsten**

- **Niveau van talent:** Het supervisiemodel doet het werkplezier van de onderwijsondersteuner-schaal 8 goed doordat deze verantwoordelijk is voor de dagelijkse aansturing van 'een eigen klas'. En er is zo een extra loopbaan pad gecreëerd.
- **Niveau van leraren:** De extra rol van supervisor betekent een taakverrijking en bevordert het werkplezier van de leraar.
- **Niveau van leerlingen:** Leerlingen voelen zich gezien en er heerst een fijne sfeer binnen de klas.
- **Niveau van curriculum:** niet van toepassing.

Casus 5: TEACH

www.onderwijsregiofoodvalley.nl/thema/teachnasium

<p>Context</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: De Pabo kent een lage instroom en er worden personeelstekorten voorzien in het primair onderwijs, met name in de Randstad. TEACH richt zich op het enthousiasmeren van middelbare scholieren voor werken in het onderwijs en te kiezen voor een lerarenopleiding. De leerlingen die deelnemen aan TEACH volgen colleges op de CHE onder begeleiding van Pabo-studenten en lopen mee op een school voor primair of voortgezet onderwijs. – Onderwijssector: PO en VO. Het TEACH is opgezet door Pabo van de CHE. Momenteel richt het project zich voornamelijk op middelbare scholieren enthousiasmeren voor het primair onderwijs. In 2026 is het streven om, in samenwerking met de tweedegraads lerarenopleiding van de Wageningen Universiteit ook een traject te lanceren voor het voortgezet onderwijs. – Regio: De uitgebreide variant vooral op de christelijke scholen in de regio Food Valley (er zijn ook online varianten). Streven is uitbreiding naar andere scholen. – Leerlingpopulatie: Regulier primair onderwijs en voortgezet onderwijs. De deelnemende leerlingen komen uit havo-4 en vwo-4. – Aard en omvang (leraren)tekort: Het initiatief is gedreven vanuit het tekort aan instroom in de Pabo. – Grootte school/bestuur: Zowel grote als kleine scholen.
<p>Interventie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Het TEACH is een initiatief van de CHE (Christelijke Hogeschool Ede). – Visie en missie: TEACH is gericht op het enthousiasmeren van leerlingen uit het voortgezet onderwijs voor een toekomst in het onderwijs. Met dit programma wil de CHE bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort. Leerlingen uit de voorexamenklassen van havo en vwo krijgen de kans om een kijkje te nemen in 'de keuken van het onderwijs'. Zo doen zij waardevolle ervaringen op en krijgen zij een realistischer beeld van het beroep van leraar. Dit helpt hen bij het maken van een weloverwogen studiekeuze – of die nu binnen of buiten het onderwijs ligt. – Werkwijze: Scholieren uit havo-4 of vwo-4 die deelnemen krijgen een aantal colleges op de CHE onder begeleiding van Pabo-studenten. De colleges gaan over zaken als onderwijskunde, pedagogiek en didactiek. De colleges vinden plaats op 2 of 3 dagdelen (L of XL programma). Tussen de dagdelen op de CHE lopen de deelnemers 6 dagdelen mee op een basis of middelbare school. Er bestaan ook varianten waar de dagdelen op de CHE worden vervangen door online bijeenkomsten. – Kenmerken van talent: Leerlingen uit havo-4 of vwo-4. Het kan gaan om leerlingen met een specifieke belangstelling voor het onderwijs en/of leerlingen die extra uitdaging zoeken. – Facilitering bureau: De CHE levert de Pabo-studenten en organiseert de colleges. De CHE faciliteert stages in het primair onderwijs binnen het scholennetwerk van de Pabo. – Facilitering school: Middelbare scholen verzorgen de werving van deelnemers in havo-4 en vwo-4 en faciliteren dat leerlingen deel kunnen nemen (lesuitval, inhalwerk, etc.). De basisscholen (of middelbare scholen) waar stage wordt gelopen faciliteren het meelopen van de deelnemers.

Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Deelnemers aan het TEACH maken kennis met het werken in het onderwijs, ervaren als middelbare scholier hoe het is om onderwijs te krijgen op het hbo. Het draagt bij aan het maken van een weloverwogen keuze voor een vervolgopleiding. - Niveau van leraren: Het begeleiden van een TEACH -deelnemer kan zowel voor begeleiders op de CHE (dat zijn vaak studenten van de Pabo) als docenten op de stagescholen verrijkend zijn. - Niveau van leerlingen: De stage van de TEACH deelnemers is beperkt, dus het effect op de leerlingen in klassen waarin deelnemers meelopen is gering. - Niveau van curriculum: Geen.
Outcomes /Uitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Er is nog geen meting verricht of scholieren die deelnemen aan het TEACH daadwerkelijk vaker kiezen voor een lerarenopleiding (en of ze dat ook gedaan hadden als ze geen TEACH hadden gedaan). - Niveau van leraren: Leraren die een stage van een TEACH leerling begeleiden vinden het leuk/inspirerend om middelbare scholier te enthousiasmeren. Het gaat vooral om ruimte geven aan deze deelnemers om mee te kijken. - Niveau van leerlingen: Niet van toepassing, in verband met geringe omvang stage. - Niveau van curriculum: Niet van toepassing.

Casus 6: Bijlesleerlingen

<p>Context</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: Steeds meer leerlingen maken gebruik van bijles/extra ondersteuning. De oorzaken hiervan zijn divers, maar feit is dat scholen geconfronteerd worden met vraag naar extra ondersteuning. Reguliere docenten hebben vaak een hoge werkdruk en doorgaans niet de ruimte voor structurele bijles. De inzet van externe, commerciële, bureaus voor bijles is vaak duur en niet voor iedereen betaalbaar. Bovendien bestaan er zorgen over het vergroten van kansengelijkheid. Een mogelijke middenweg om in de behoefte aan bijles te voorzien, is de inzet van leerlingen als bijlesdocent op school. Te denken valt aan leerlingen uit de bovenbouw die bijles geven aan een leerling in de onderbouw of een leerling die excellent is in een vak inzetten als bijlesdocent voor een leerling die minder goed is. – Onderwijssector: voortgezet onderwijs – Regio: Geen duidelijke regio, in de regel intern georganiseerd op school. – Leerlingpopulatie: In de regel betreft het leerlingen uit de bovenbouw die bijles geven aan leerlingen in de onderbouw. – Aard en omvang (leraren)tekort: Dit initiatief wordt vooral gedreven om reguliere docenten niet met extra taken te belasten. – Grootte school/bestuur: Scholen van verschillende grootte.
<p>Interventie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Geen algemene organisatie die actief is in het verzorgen van bijlessen door eigen leerlingen op scholen. In de regel gebeurt dit in eigen beheer op scholen. Er bestaan wel netwerken zoals Toptutors, waar oud-leerlingen tegen betaling bijlessen kunnen verzorgen. – Visie en missie: Geen overkoepelende visie/missie. Op veel scholen is het geven van bijles een optioneel onderdeel van een plusprogramma voor leerlingen. Veel scholen benadrukken in hun missie/visie de school als plek voor met en van elkaar leren en in die zin past het geven van bijles door leerlingen aan elkaar goed. – Werkwijze: Leerlingen uit de bovenbouw geven bijles aan leerlingen in de onderbouw, vaak voor een specifiek vak. Op veel scholen is er een docent belast met een coördinerende taak in het inventariseren van vraag en het matchen van bijlesleerlingen. Dit kan gepaard gaan met een instructie/cursus aan de bijlesgevers over de te volgen aanpak/werkwijze. – Kenmerken van talent: In de regel bovenbouwleerlingen die goed zijn in een bepaald vak en/of er in het algemeen goed voorstaan. Over het algemeen leerlingen met goede sociale vaardigheden om een andere leerling te helpen. – Facilitering bureau: Niet van toepassing – Facilitering school: De school moet een medewerker faciliteren om het bijlesgeven door leerlingen te organiseren/coördineren.
<p>Mechanismen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Niveau van talent: Het geven van bijles is een verrijking in de schoolloopbaan van leerlingen. Bovendien kan het een eerste stap zijn in het verkennen of werken in het onderwijs passend is. – Niveau van leraren: Voor reguleren leraren betekent het dat zij niet belast worden met het geven van reguliere bijles aan leerlingen. Leerlingen die het vak moeilijk vinden kunnen op andere manieren worden bijgespijkerd, zodat in de lessen zelf het reguleren programma minder vertraging ondervindt. Dit draagt bij aan een goed leerklimaat op school. – Niveau van leerlingen: Leerlingen die bijles krijgen ervaren persoonlijke aandacht/hulp. – Niveau van curriculum: Niet van toepassing, al moet de bijlesgever op de hoogte zijn van de te behandelen stof.

**Outcomes
/Uitkomsten**

- **Niveau van talent:** Er zijn geen cijfers bekend, maar leerlingen die bijles geven aan bovenbouwleerlingen kunnen extra vaardigheden ontwikkelen (uitleggen, coachen, helpen, luisteren, etc.). Bijles geven kan bijdragen aan motivatie om leraar te worden.
- **Niveau van leraren:** Reguliere leraren kunnen zich concentreren op het geven van de reguliere lessen.
- **Niveau van leerlingen:** Prestaties van leerlingen die bijles krijgen kunnen beter worden, waardoor de algemene motivatie voor school toeneemt.
- **Niveau van curriculum:** Het initiatief is vooral gericht op het beter kunnen volgen van het bestaande curriculum.

Casus 7: Vakspecialisten

www.ippon-personeelsdiensten.nl

<p>Context</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Probleemstelling: IPPON speelt in op lastig te vullen 'gaten' in de formatie op basisscholen. Ze biedt 3 typen diensten om acuut of minder acuut vervanging en verrijking te bieden (kortdurend en langdurend vervanging) en doet dit door professionals met lesbevoegdheid te matchen met scholen. - Onderwijssector: primair onderwijs - Regio: IPPON opereert door heel Nederland - Leerlingpopulatie: alle klassen van het primair onderwijs - Aard en omvang (leraren)tekort: geen info over beschikbaar. IPPON sluit haar diensten aan op de tekorten, en de werkwijze is deels gedreven door de tekorten. - Grootte school/bestuur: Scholen/ besturen van wisselende grootte.
<p>Interventie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Algemene informatie: IPPON biedt scholen een passende oplossing bij het ontstaan van of ter voorkoming van een personeelstekort. IPPON belooft maximale ontzorging van de gehele administratie, personeelsvervanging die volledig voldoet aan de wetgeving, en altijd een passende oplossing. Of er nu vervanging nodig is voor een dag, langdurige of vaste periode, we hebben altijd een oplossing die past bij een school. - Visie en missie: "IPPON Personeelsdiensten combineert jarenlange praktijkervaring met excellente service, een hoge mate van flexibiliteit en geavanceerde data. Met als resultaat: de best mogelijke onderwijsbeleving voor leerlingen, leerkrachten, vakspecialisten, schooldirecties en bestuurders. Niet alleen bij acute en planbare vervanging; ook bij pedagogische of organisatorische vraagstukken en onderwijsvernieuwing." (BRON) - Werkwijze: Op basis van verzamelde data geeft IPPON scholen inzicht in patronen en helpen ze scholen vooruit te kijken naar verwachte tekorten. IPPON biedt vervangers die zich op 3 verschillende manieren aan IPPON kunnen verbinden: In de invalpool (IPPON POOL), als 'professional' (IPPON PRO: invaller die in kan springen bij complexe pedagogische en/of didactische vraagstukken binnen scholen), als vakspecialist (IPPON PLUS) die kant-en-klare lessen geeft op scholen. Werkgeverschap is bij de drie vormen verschillend ingericht. - Kenmerken van talent: IPPON levert naast leerkrachten ook onderwijsassistenten, intern begeleiders, vakspecialisten en interim-directeuren. We hebben geen informatie over wat de kenmerken zijn van deze talenten. - Facilitering bureau: niet van toepassing - Facilitering school: IPPON levert verschillende diensten met verschillende varianten van werkgeverschap. Hiermee ontzorgt IPPON scholen in meer of mindere mate.
<p>Mechanismen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Voor IPPON POOL en IPPON PRO wordt een lesbevoegdheid voor het basisonderwijs vereist. Voor PLUS'ers is geen lesbevoegdheid vereist (omdat deze professionals vaak een andere achtergrond hebben). Wel wordt, voordat zij naar een school gaan, de kwaliteit van het programma gecheckt. Bovendien geldt de eerste werkdag van een PLUS-professional als observatiemoment, bedoeld om de pedagogisch-didactische aanpak en aansluiting bij de groep in de praktijk te beoordelen. - Niveau van leraren: Met het 'leveren' van professionals via de verschillende constructen, ontzorgt IPPON de zittende leraren. Verlichting van werkdruk, of het vullen van tijdelijk tekort. - Niveau van leerlingen: Geen info over bekend. - Niveau van curriculum: IPPON draagt er zorg voor dat de lessen die de PLUS'ers geven aansluiten bij de kerndoelen van het onderwijs. Het doel van PLUS is verbreding van het curriculum: kinderen kennis laten maken met beroepen die niet in de schoolvakken gevangen worden en zodoende meer diepgang geven aan het curriculum. Bovendien ontlast IPPON PLUS zittende leerkrachten zowel inhoudelijk als qua werkdruk.

**Outcomes
/Uitkomsten**

- **Niveau van talent:** e lesbevoegdheid dekt een deel van het talent af. Daarna wordt veelvuldig geëvalueerd: IPPON doet regelmatig (soms onaangekondigd) lesbezoeken, verzamelt evaluaties over de leskwaliteit bij de scholen waar de professionals komen, en evalueert ook altijd met de professional zelf.
- **Niveau van leraren:** Geen info over bekend.
- **Niveau van leerlingen:** Geen info over bekend.
- **Niveau van curriculum:** PRO'ers en POOL'ers dragen vooral bij aan continuïteit van het curriculum. Omdat zij op veel verschillende scholen en met verschillende lesmethodes werken, brengen zij echter ook nieuwe kennis mee de school in.

Casus 8: Co-Teach Informatica

www.co-teach.nl

Context	<ul style="list-style-type: none"> – Probleemstelling: Er is een groot tekort aan informaticadocenten. Co-teach Informatica (CTI) is in het leven geroepen om kinderen in het VO toch informatica aan te bieden. – Onderwijssector: voortgezet onderwijs – Regio: Nationaal. De meeste deelnemende scholen bevinden zich in het midden van het land. – Leerlingpopulatie: De bovenbouw van havo en vwo. – Aard en omvang (leraren)tekort: Uit de trendrapportage over de arbeidsmarkt voor leraren van het ministerie van OCW blijkt dat het vak informatica één van de grootste lerarentekorten kent (10%). Dit cijfer wordt hoger als we meenemen dat scholen het vak informatica regelmatig afvoeren van het rooster, waardoor de onvervulde vraag in fte niet overeenkomt met de daadwerkelijke onvervulde vraag naar gekwalificeerde leraren informatica. – Grootte school/bestuur: Scholen/ besturen van wisselende grootte.
Interventie	<ul style="list-style-type: none"> – Algemene informatie: Het initiatief vormde een pilot in de periode 2021-2023. CTI is ontstaan vanuit een idee tussen de VO-raad, het bedrijfsleven en het onderwijs in 2019. De trekkers van het initiatief waren de universiteiten. In 2020 werden de ministeries van OCW en EZK benaderd door de VO-raad, Universiteiten van Nederland (destijds VSNU) en Nldigital met het verzoek subsidie te verstrekken aan een publiek-privaat initiatief met als doelstelling de haalbaarheid te onderzoeken van het aanbieden van informatica examenonderwijs op scholen in de bovenbouw van het VO (havo-vwo), waar (tijdelijk) geen bevoegde docent beschikbaar is. – Visie en missie: Deelname aan CTI moest het voor alle middelbare scholen mogelijk maken om het vak Informatica aan te bieden, ook als er (nog) geen bevoegde leraar informatica is. De school zet dan een anders-bevoegde leraar in om de IT-expert te begeleiden. Visie van het project was dat de gastdocenten de vrijheid krijgen om de les in te vullen op een manier dat het hen past. Een van de meerwaarden van het vragen van gastdocenten was namelijk dat zij praktijkervaring meebrengen de school in. Een te strakke visie op het vak vanuit het project zou belemmeren dat gastdocenten deze praktijkervaringen kunnen delen. – Werkwijze: Leerlingen van deelnemende scholen krijgen lessen informatica onderwijs van een gastdocent. Lesmateriaal is beschikbaar gemaakt via het CTI-platform en er is ook online lesmateriaal. Deze gastdocent is IT-professional en geen gekwalificeerde docent. Deze gastdocent wordt dus door zijn/haar/hen werkgever in tijd gefaciliteerd om leerlingen les te geven in het vak informatica. Tijdens deze lessen worden gastdocenten begeleid en ondersteund door een <i>anders-bevoegde docent</i>. Dat wil zeggen: een leraar die voor een ander vak gekwalificeerd is en dit andere vak ook geeft op de school in kwestie. Vakdidactici van verschillende universiteiten waren verantwoordelijk voor het ontwikkelen en samenstellen van het lesmateriaal. De vakdidactici maakten daarbij gebruik van bestaand materiaal van verschillende uitgeverij en open leermiddelen, omdat de gesubsidieerde CTI-leerlijn geen concurrentie mocht vormen voor bestaande commerciële lesmethoden. Wel mag CTI materiaal van gastdocenten uit het veld worden gebruikt en dat wordt nu volgens CTI ook steeds meer gedaan. (evaluatierapport Co-Teach Informatica, 2024). – Kenmerken van talent: kenmerken <i>gastdocenten</i>: Professionals die via CTI lesgeven zijn mensen die 'affiniteit hebben met het informaticavakgebied'. Zij geven niet fulltime les, maar geven gastlessen. Kenmerken <i>anders-bevoegde docent</i>: 'affiniteit met het informaticavakgebied' kenmerkt ook de anders-bevoegde docenten. Docenten die zich de afgelopen jaren meldden hadden allen de bereidheid mee te denken/mee te puzzelen met de leerlingen. Het is de afgelopen jaren gebleken dat het voor een aantal anders-bevoegden zoeken was naar de rol die zij binnen dit project aannamen, omdat zij niet – zoals gewoonlijk – op inhoud de experts waren.

	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitering bureau: Gastdocenten worden met een didactisch scholingsprogramma voorbereid op het geven van projectonderwijs. CTI biedt hiervoor een specifieke gastdocentencursus aan. Gastdocenten worden sterk aangemoedigd deze cursus te volgen voordat zij voor de klas staan. Na succesvolle afronding ontvangen deelnemers een Certificaat Gastdocent. (ook financiële facilitering, zie datamatrix). - Facilitering school: Gastdocenten worden door CTI geworven voor de scholen. Op organisatorisch vlak zit hier een knelpunt in het programma. De vraag van scholen naar gastdocenten was de afgelopen jaren groter dan het aanbod vanuit het bedrijfsleven. Gastdocenten worden niet betaald vanuit het project, maar moeten dit ofwel in eigen tijd doen, of krijgen de uren in de meeste gevallen vergoed door de werkgever.
Mechanismen	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: Gastdocenten doen mee aan CTI vanwege het aantrekkelijke model van een gecombineerde carrière in het bedrijfsleven en onderwijs. Gastdocenten zijn in principe niet didactisch onderlegd, maar hebben wel affiniteit met het onderwijs. Juist om deze reden worden zij bijgestaan door de anders-bevoegde docent die juist didactisch wel onderlegd is, maar de inhoud van het vakgebied niet (goed genoeg) kent. Gastdocenten geven hun lessen verschillend vorm. - Niveau van leraren: Geen info over bekend. - Niveau van leerlingen: Leerlingen tonen enthousiasme voor de praktijkgerichte componenten van de gastlessen, maar ervaren tegelijkertijd een discrepantie tussen de gastlessen en de reguliere CTI-lesstof en toetsen. - Niveau van curriculum: Door CTI krijgen leerlingen in de bovenbouw van havo en vwo weer informatica-onderwijs, dat is een verrijking van het curriculum.
Outcomes /Uitkomsten	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau van talent: De gastdocenten lijken er voorlopig deels in te slagen om leerlingen te enthousiasmeren voor informatica door de koppeling met de praktijk. Daarentegen biedt het gastdocentschap wel een mogelijkheid voor IT-professionals om te ruiken aan het docentschap zonder dat ze meteen een carrièreswitch moeten maken. Wanneer dit als positief wordt ervaren zou het er op de lange termijn aan bij kunnen dragen dat deze gastdocenten kiezen voor het onderwijs. - Niveau van leraren: De anders-bevoegde docenten vonden het leuk om ook mee te krijgen hoe IT-professionals het vak beleven. Bovendien konden zij exploreren of zij op de langere termijn ook hun bevoegdheid voor Informatica zouden willen halen. - Niveau van leerlingen: Uit de interviews met leerlingen en docenten is gebleken dat met name de anders-bevoegde docent cruciaal is voor een succesvolle implementatie van CTI op school voor de leerlingen. Het is van belang dat deze docent affiniteit heeft met informatica, uitleg kan geven en vragen kan beantwoorden van leerlingen tijdens de les. (...) - Niveau van curriculum: Sommige scholen hebben in de evaluatie aangegeven dat zij, zonder CTI, pas twee of drie jaar later weer Informatica hadden kunnen aanbieden. Namelijk wanneer een anders-bevoegde docent zijn/haar/hen bevoegdheid voor het vak Informatica had gehaald. Sterker nog, mede door CTI, zijn sommige anders-bevoegde docenten serieus gaan nadenken over het halen van deze bevoegdheid. Zonder CTI had het misschien nog veel langer geduurd voor zich een kandidaat-leraar had gemeld om het vak Informatica te geven.

3. Overkoepelende analyse van de acht casussen

In deze slotparagraaf wordt een overkoepelende analyse gegeven van de acht casussen. Een één-op-één-vergelijking is daarbij niet mogelijk, omdat de casussen op meerdere CIMO-aspecten van elkaar verschillen. Toch laten de bevindingen toe om een aantal overstijgende conclusies te trekken over de onderzochte initiatieven die gericht zijn op het tegengaan van het lerarentekort.

3.1. Diverse inzet van divers talent

3.1.1. Afgebakend of variabel?

De initiatieven richten zich op verschillende categorieën (of typen) talent voor de klas. Dit wil niet zeggen dat talenten die binnen eenzelfde categorie vallen ook altijd op eenzelfde manier worden ingezet. We zien allereerst een verschil tussen een *specifieke en afgebakende inzet* en een *variabele inzet*, die wordt bepaald in overleg met de leraar waar het talent aan gekoppeld wordt. De initiatieven Cross your borders (CYB) en Student op school (SoS) richten zich bijvoorbeeld beide op studenten in de klas. De inzet van die studenten is wel verschillend. Waar een CYB student een specifieke en afgebakende bijdrage levert in de vorm van een burgerschapsproject, verrichten SoS-studenten in samenspraak met de leraar verschillende ondersteunende werkzaamheden in of buiten de klas.

3.1.2. Plus en/of vervanging?

De initiatieven verschillen ook van elkaar wat betreft de positie van het ingezette talent t.o.v. de reguliere formatie van leraren; in drie gevallen betrof het een inzet die bovenop de formatie kwam (plus), zoals de Student op school; twee keer ging het vooral om vervanging (zoals de vakspecialisten); en drie keer betrof het een mix van plus en vervanging. Het is de moeite waard om te bekijken of de reikwijdte van initiatieven op dit punt vergroot kan worden. Kunnen vakspecialisten niet ook een rol bovenop de formatie spelen? Om op die manier niet alleen de leerlingen iets bij te kunnen brengen, maar ook het lerarencorps? Vakspecialisten van buiten nemen immers nieuwe kennis en nieuwe werkvormen mee die een impuls kunnen geven aan curriculumherziening. De analyse van de uitkomsten van de initiatieven laat bovendien zien dat ongeacht het oorspronkelijke doel van een initiatief, er ook uitkomsten worden behaald op andere vlakken. Meer hierover in paragraaf 3.2.

Het Supervisiemodel richt zich op de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, die gezamenlijk met één leraar een team vormen en zo samen twee klassen bedienen. Dit initiatief gaat daarmee verder dan het toevoegen van een talent aan een bestaande formatie; ook de rol van de leraar verandert namelijk. Dit initiatief vraagt dan ook, meer dan de andere initiatieven, om een duidelijke visie op onderwijs en de rollen die verschillende actoren daarin spelen en een bijpassende organisatievorm.

3.1.3. Divers talent in diverse onderwijssectoren

Wat opvalt is dat Cross your Borders het enige initiatief is waarbij talenten in meerdere onderwijssectoren ingezet worden. Hoewel de Stichting Onderwijsambassadeurs geëxperimenteerd heeft met de inzet van talenten in speciaal en voortgezet onderwijs, heeft dat nog niet tot staande praktijken geleid. Terwijl de inzet van Onderwijsambassadeurs in het speciaal onderwijs geen haalbare kaart lijkt onder meer omdat continuïteit in personeel daar erg belangrijk is, is de zoektocht naar inzet van Onderwijsambassadeurs in het vo nog niet beëindigd. We kunnen ons voorstellen dat voor alle initiatieven geldt dat er mogelijkheden zijn om de betreffende talenten – wellicht in wat aangepaste vorm – ook in andere sectoren in te zetten. Het Supervisiemodel dient bijvoorbeeld al als voorbeeld van een andere

onderwijsorganisatie buiten het speciaal onderwijs en Co-Teach hoeft zich wellicht niet te beperken tot het vak informatica. TEACH is begonnen op de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) om de instroom in de eigen pabo te vergroten en mikte vooral op de christelijke populatie (de natuurlijke vijver van de CHE). Nu wordt het binnen de Onderwijsregio Food Valley uitgebouwd naar een bredere pool van scholen en naast primair onderwijs ook naar het voortgezet onderwijs. Zo kan de reikwijdte van de beschreven initiatieven verder worden vergroot.

3.1.4. Divers talent: diverse achtergronden

Meerdere initiatieven, zoals de Onderwijsambassadeurs en Co-Teach Informatica richten zich op professionals, die al dan niet een specifieke onderwijsachtergrond hebben. Duidelijk is geworden dat ook mensen zonder onderwijsachtergrond een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het onderwijs. Dit gegeven is hoopvol en stimuleert ons tot open staan voor alle mensen met hart voor jonge mensen en onderwijs. Deze bevinding zet ook aan tot verder onderzoek naar talenten die nu ingezet worden zónder dat het lerarentekort hier expliciet aan ten grondslag lag (bijvoorbeeld luizenpluizers, overblijfouders of gastdocenten): zouden zij actiever benaderd kunnen worden voor een structureler rol in het onderwijs (zoals mentor of onderwijsassistent)?

3.2. Diversiteit in uitkomsten en mechanismen

De acht initiatieven zijn vervolgens omschreven in termen van beoogde mechanismen vanuit het perspectief van 1) diegene die wordt ingezet, 2) de collega's waarmee de diverse talenten samenwerken, 3) de betrokken leerlingen en 4) het curriculum. Dezelfde onderverdeling is gehanteerd bij de beschrijving van de uitkomsten van het betreffende initiatief.

Het vaststellen van uitkomsten en mechanismen was niet eenvoudig. Het valt namelijk op dat de meeste initiatieven niet of slechts oppervlakkig zijn geëvalueerd op hun uitkomsten op het niveau van de verschillende betrokken actoren (talenten zelf, betrokken collega's en betrokken leerlingen) waardoor de feitelijke opbrengsten niet altijd even helder zijn. Ten dele valt dit terug te voeren op het feit dat sommige initiatieven nog relatief kort lopen, relatief kleinschalig zijn en een duidelijke overkoepelende organisatie missen. Een meer systematische evaluatie van de uitkomsten van de initiatieven en de achterliggende mechanismen zou in dit verband wenselijk zijn. Dit zou de toegevoegde waarde van de verschillende initiatieven aantoonbaar kunnen maken en de gerichtheid van de initiatieven op de beoogde uitkomsten op de genoemde niveaus verder kunnen vergroten. Ook kan op die manier meer zicht gekregen worden op de specifieke mechanismen.

We waren benieuwd of we, ons baserend op de self-determination theory (Ryan & Vansteenkiste, 2023), effecten op zittende leraren konden vinden in termen van toegenomen autonomie, competentie en relaties. Dit blijkt op basis van de beschikbare informatie nog een brug te ver. Toch kunnen we op basis van de analyse van mechanismen en uitkomsten al wel wat suggesties doen voor vervolgonderzoek. Onderzoek dat naar ons idee gericht zou kunnen zijn op verbreden van de effectiviteit van initiatieven.

De initiatieven TEACH en Bijlesleerlingen richten zich bijvoorbeeld beide op leerlingen. Terwijl TEACH primair bedoeld is om leerlingen te enthousiasmeren voor een opleiding tot docent, worden de Bijlesleerlingen ingezet om leraren te ontlasten. De wijze waarop leerlingen worden ingezet verschilt niet alleen, maar ook het oogmerk waartoe zij worden ingezet. De vraag is of beide oogmerken gecombineerd kunnen worden om zo de effecten te vergroten. Als de stage van TEACH leerlingen bijvoorbeeld wat langer wordt en zij ook bijles kunnen geven, wordt dan het effect van hun inzet dan groter? En als Bijlesleerlingen loopbaangesprekken aangeboden krijgen, kiezen zij dan misschien vaker voor een lerarenopleiding? Dit soort aanpassingen van initiatieven zijn het onderzoeken waard.

Datzelfde geldt voor het Supervisiemodel, dat nu nog is toegespitst op het speciaal onderwijs, maar wellicht in aangepaste vorm ook geschikt zou kunnen zijn voor de andere sectoren.

3.3. Tot slot

De keuze voor een bepaald type talent heeft consequenties voor de wijze waarop het initiatief wordt geïmplementeerd en de manier waarop de talenten worden begeleid door de organisatie van het initiatief en door de school. Met bepaalde initiatieven kan gemakkelijker worden geëxperimenteerd dan met andere. Zoals eerder aangegeven vraagt het Supervisiemodel op voorhand om een duidelijke visie en organisatie. Een jaar lang 'oefenen' met een onderwijsambassadeur heeft daarentegen wat minder voeten in de aarde.

Inzet van soorten talenten hangt af van het type onderwijs van de school, leerling populatie en onderwijsvisie. Om de keuze voor een bepaald initiatief te vergemakkelijken hebben we een topiclijst gemaakt die scholen of teams kunnen gebruiken om met elkaar het gesprek aan te gaan hoe zij het (aankomende) lerarentekort zouden kunnen aanpakken door de inzet van divers talent. Deze lijst vindt u in het volgende hoofdstuk.

Als eenmaal structureel gewerkt gaat worden met bepaalde talenten dan heeft dit consequenties voor het personeelsbeleid, met name het professionaliserings- en loopbaanbeleid. Onderwijs anders organiseren vraagt ook om ander personeelsbeleid. Zo hoeft het denken over loopbaanpaden zich niet te beperken tot verticale ontwikkeling of ontwikkeling binnen een functie of school (Runhaar, 2023). Zeker nu we een regio zijn, kunnen we ook denken over loopbaanpaden over de grenzen van scholen, besturen en sectoren heen bijvoorbeeld.

De overzichtsstudie heeft geen expliciete aandacht geschonken aan de financiële kant van de initiatieven. In sommige gevallen is hierover online informatie te vinden op de websites van de initiatieven. De onderzoekers kunnen u desgewenst ook in contact brengen met de contactpersonen met wie zij gesproken hebben.

Tot slot merken we op dat onze selectie van initiatieven beperkt is. Hoewel we een zo groot mogelijke diversiteit aan initiatieven hebben geprobeerd mee te nemen, bestaan er nog veel meer initiatieven in Nederland. Denk aan de Taal en Reken Toppers, een equivalent van de Bijlesleerlingen. Ook is relatief weinig aandacht geschonken aan initiatieven die zich richten op het mbo. Toch hopen we u met deze selectie voldoende geïnspireerd te hebben om na te gaan wat (meer) inzet van divers talent voor uw school kan betekenen.

4. Aan de slag met Divers Talent voor de Klas

In dit laatste hoofdstuk bieden we een helpende hand in het opstarten of uitbouwen van de inzet van divers talent voor de klas als mogelijke oplossing voor een (aanstaand) lerarentekort op school. Dit doen we op twee manieren, namelijk door 1) een vragenlijst te presenteren die als leidraad kan dienen in een gesprek over de inzet van divers talent en 2) door een overzicht te geven van interessante publicaties over Anders Organiseren in het Onderwijs. De analyses die gedaan zijn laten zien dat de inzet van divers talent in sommige gevallen kan leiden tot aanpassingen in het curriculum of een andere onderwijsorganisatie of in elk geval een gesprek daarover. Vandaar dat het interessant kan zijn om hierover door te lezen.

4.1. Vragenlijst voor scholen die oplossingen willen bedenken voor een (aanstaand) lerarentekort

De volgende lijst van vragen kan voor scholen of teams behulpzaam zijn als zij oplossingen willen bedenken voor een (aanstaand) lerarentekort:

- Is er nu al sprake van een acuut lerarentekort of wil de school anticiperen op een (mogelijk) toekomstig lerarentekort?
- Streeft de school naar een plus en/of een vervanging t.o.v. de huidige reguliere formatie van leraren?
- Wordt divers talent gezocht voor specifieke en afgebakende taken of voor een brede ondersteunende rol die, in overleg met de leraar of het team verder wordt ingevuld?
- Welk(e) type(n) talenten zouden in dit verband kunnen worden ingezet (b.v. leerlingen, studenten, professionals met of zonder onderwijsachtergrond, onderwijsassistenten en lerarenondersteuners)?
- Welke voorbeelden zijn er al van de inzet van dit type c.q. deze typen talenten in de eigen onderwijssector of in een andere onderwijssector? Wat kan er in dit verband geleerd worden van andere scholen?
- Welke organisaties ondersteunen de inzet van deze typen talenten op scholen?
- Welke uitkomsten worden beoogd met de inzet van de talenten op de eigen school op het niveau van 1) het talent dat wordt ingezet, 2) de collega's waarmee de diverse talenten samenwerken, 3) de betrokken leerlingen en 4) het curriculum?
- Hoe zou de gekozen interventie ingericht kunnen worden op de eigen school? Wat zijn de onderliggende mechanismen die zouden moeten leiden tot bovengenoemde uitkomsten?
- Hoe kan de inzet van een bepaald talent ingebed worden in het HRM beleid van scholen en de strategische personeelsplanning?

4.2. Leestips over Onderwijs Anders Organiseren

Omdat de leraarstekorten voorlopig onder ons zullen blijven, wordt op steeds meer scholen overgegaan tot andere manieren van organiseren van het onderwijs. In deze paragraaf zetten we een aantal publicaties op een rij die interessant zijn wanneer u na het lezen van deze brochure nog meer inspiratie wil opdoen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de beschikbare bronnen zich concentreren op het primair en voortgezet onderwijs. Dit vormt aanleiding om gericht onderzoek te doen naar creatieve oplossingen voor leraarstekorten in het speciaal onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

4.2.1. Lectuur

Leren Anders Organiseren

De praktijk van scholen die het jaarklassensysteem loslaten

Jeroen Imants, Marius Berendse & Ineke van Sijl

Bazalt Educatieve Uitgaven, 2020.

Leren Anders Organiseren in het Voortgezet Onderwijs

Werken aan structurele verbetering

Jeroen Imants

Boom, 2025

Onderwijs Hybride Organiseren

Maak van je school een leerhub

Mariet Vrancken

Lannoo Campus, 2023

Teamgericht Organiseren in het Basis Onderwijs

Een handreiking voor het inrichten van een lerende school

Ben van der Hilst

Het Leren Organiseren, 2020

Teamgericht Organiseren in het Voortgezet Onderwijs

Een handreiking voor het inrichten van een lerende school

Ben van der Hilst

Het Leren Organiseren, 2021

Anders organiseren in primair onderwijsteams: een zoektocht naar minder werkdruk en meer.

Aniek Draaisma, Nienke Woldman, Piety Runhaar, Perry den Brok, Marianne van Woerkom, Luce Claessens & Florence Lucas

Wageningen Universiteit, 2021 (op te vragen via: piety.runhaar@wur.nl)

4.2.2. Websites

[Kennisset](#): Anders Organiseren, Hoe pak je het aan?

[CAOP](#): Verkenning Anders Organiseren

[VOION](#): Anders Organiseren

[Het Leren Organiseren](#): Kenniscentrum Het Leren Organiseren

[NKO](#): Ander organiseren in het PO

[Hogeschool Utrecht](#): Maatregelen voor Anders Organiseren van Primair Onderwijs.

5. Referenties

Biemans, H., Klatter, E., Mariën, H., Van der Meijden, A., & Voets, I. (in druk). Bevorderen van het behoud van studenten op het hbo. Tijdschrift *OnderwijsPraktijk Studies* – TOPS.

OFV (2025). *Activiteitenprogramma Onderwijsregio Food Valley*. Wageningen: OFV.

Runhaar, P. (2023). [De professionele- en loopbaanontwikkeling van leraren gezien vanuit ecologisch perspectief](#). Utrecht: VO Raad.

Runhaar, P. (2024). [Strategisch personeelsbeleid](#): Aanbevelingen vanuit een ecologisch perspectief. Utrecht: Schoolleidersregister PO

Ryan, R. M., & Vansteenkiste, M. (2023). Self-determination theory: Metatheory, methods, and meaning. *The Oxford handbook of self-determination theory*, 3–30.



ONDERWIJSREGIO

FOOD VALLEY