

Spotlight

Maurice Vink, directeur Teach-In Group (bemiddeling interim docenten)

'Wij hebben de docent als specialist in de markt gezet'

Altijd gedacht dat lesgeven saai was? Twintig jaar op dezelfde school, met dezelfde collega's in dezelfde docentenkamer? Als het aan Maurice Vink ligt behoort dat tot het verleden. Hij is samen met Joris Mol directeur van Teach-In Group, een bemiddelingsbureau voor tijdelijke docenten. 'Als je op verschillende scholen werkt, moet je een goede docent zijn. Want als je heel lang op dezelfde school lesgeeft, weet iedere leerling uiteindelijk dat je een strenge docent bent waar je beter niets kunt uithalen. Maar als je je elke keer weer moet bewijzen op een andere school en dat lukt je, dan doe je het dus heel goed.'

Op maandag een paar uur lesgeven op een school in Amsterdam, op dinsdag een paar uur in Utrecht? Op woensdag vrij, de donderdag gereserveerd voor een aanvullende studie en op vrijdag nog een halve dag voor de klas in Hilversum?

Onmogelijk, in het onderwijs waar didactisch weliswaar de afgelopen jaren veel is veranderd, maar waar de arbeidsorganisatie nog vrij traditioneel, zelfs conservatief is? Het is wel mogelijk, want uiteindelijk geldt de wetmatigheid die iedere scheikundeleraar kent ('onder druk wordt alles vloeibaar') ook voor het onderwijs. Door de grote veranderingen op de arbeidsmarkt (sterk stijgende vraag, dramatisch afnemend aanbod) is de freelance docent ontstaan. Met dank aan de Teach-In Group.

Kwaliteitseisen

'Zo'n zes jaar geleden vroegen mijn vriend Joris Mol en ik ons af waarom er in het onderwijs geen kwaliteitsmeting bestond. We waren beiden werkzaam in het bedrijfsleven, waar voortdurend de kwaliteit van een product wordt gemeten. Ondernemers zullen wel moeten als ze een bepaalde omzet willen halen en winst willen maken. Omdat er in het onderwijs geen winst wordt gemaakt, hoeft dat nog niet te betekenen dat je de kwaliteit niet kunt meten. Maar wat wordt er onder kwaliteit verstaan? Stel tien docenten de vraag wat volgens hen een goede les is en je krijgt tien verschillende antwoorden. Stel dezelfde vraag aan tien leerlingen en er gebeurt hetzelfde. Desondanks was het volgens ons mogelijk om ook voor het onderwijs harde kwaliteitseisen te formuleren. Vervolgens zou je, terugredenerend, eisen kunnen opstellen voor elke individuele les. En zou je competenties kunnen vaststellen waaraan docenten zouden moeten voldoen. Want competenties zijn niet anders dan een middel om bepaalde resultaten op het gebied van kwaliteit te bereiken.'

Eigen verantwoordelijkheid

'Alhoewel wij bestaan bij de gratie van het lerarentekort is het absoluut niet onze ambitie om dat op te lossen. Dat is een taak van de politiek, de samenleving. Wij proberen vraag en aanbod in concrete gevallen beter op elkaar af te stemmen. Bijvoorbeeld: er is een school die tijdelijk een tekort heeft aan een wiskundeleraar wegens ziekte. Wij spreken dan concreet met een school af dat een van onze docenten gedurende zoveel weken en zoveel uur lessen verzorgt. De school bepaalt met ons wat er bereikt moet worden in die periode. Daar kunnen ze ons op afrekenen. Voor de goede orde: we maken nooit afspraken over hoeveel leerlingen er uiteindelijk overgaan of slagen. Daarvoor ben je te afhankelijk van externe factoren. Want het is uiteindelijk de eigen verantwoordelijkheid van een leerling om iets te doen. Als hij dat niet van plan is, of er niet toe in staat is, bijvoorbeeld omdat zijn ouder in scheiding liggen, zijn dat factoren waarop je een docent niet kunt afrekenen.'

Veel mogelijk

'Waar je onze docenten, en dus ook ons als Teach-In Group op kunt afrekenen is het feit dat de leerlingen optimaal les krijgen of worden voorbereid op een examen. En daarbij is wat ons

betreft veel mogelijk. Zo werden we benaderd door een school die op zoek was naar een eerstegraads docent scheikunde, vlak voor het einde van het schooljaar. Ze hadden al heel lang geen eerstegraads meer in dat vak gehad, maar er moesten wel leerlingen worden klaargestoomd voor het examen. Omdat de tijd eigenlijk te kort was en de groep te groot voor klassikale lessen, hebben we met de school en de docent afgesproken om het anders aan te pakken. De docent heeft colleges gegeven, zoals op de universiteit, voor grote groepen leerlingen, gecombineerd met workshops. Docent, leerlingen en school waren hiermee uiteindelijk heel tevreden. Ik durf te beweren dat wij de docent als specialist in de markt hebben gezet.'

Assessment

'Wij pretenderen dat wij topdocenten leveren. Wat dat is. Dat is een docent die zijn eigen kwaliteit goed kan inschatten, die een project tot een goed einde kan brengen en die kan lezen en schrijven met zijn leerlingen. Om onze pretentie waar te maken stellen we hoge eisen aan de mensen die voor ons werken. Uiteraard moeten ze bevoegd zijn in het vak dat ze geven. Daarnaast moet iedere docent bij ons eerst een assessment ondergaan. Zo willen we nagaan voor welke type onderwijs iemand het meest geschikt is. Ze moeten bijvoorbeeld een proefles geven. Hiertoe huurt de Galan Groep die de assessments voor ons houdt leerlingen in die vooraf de opdracht krijgen om bijvoorbeeld heel lawaaiig of heel ongemotiveerd te zijn. Aan de hand van dit assessment wordt met de docent besproken wat zijn sterke en zwakke punten zijn. Als het nodig is, kan hij vervolgens bepaalde competenties bijscholen. Hiertoe werken we samen met de Hogeschool Windesheim.'

Hoger salaris

'Wie er voor ons werken? Iedereen, van jong tot oud, met weinig tot veel ervaring. En ze werken voor ons gedurende een maand tot bij wijze van spreken twee jaar. We hadden een keer een docent Engels die zijn gehele carrière op havo/vwo-niveau had lesgegeven en die het een uitdaging leek om de laatste jaren op een vmbo te werken. Ook hebben we docenten die bijvoorbeeld drie dagen in de week ergens in vaste dienst zijn en voor de overige tijd via ons nog op een andere school willen werken. Uiteraard beseffen wij dat onze docenten nog wel eens afgunstig kunnen worden bekeken door hun collega's in vaste dienst. Bijvoorbeeld omdat ze meer verdienen. Maar een freelance docent wordt per contactuur betaald. Dus tijdens de lange schoolvakanties verdient hij niets. Uiteindelijk valt dat in de lerarenkamer heel goed uit te leggen waarom iemand een bepaald salaris verdient. Overigens bereiden we onze docenten ook op dit soort gesprekken voor tijdens het assessment. Onze psycholoog speelt dan een gefrustreerde docent die al twintig jaar bij dezelfde school in dienst is en afgunstig is op zijn freelance collega.'

Commerciële organisatie

'Uiteindelijk zijn we een commerciële organisatie. We moeten wel geld verdienen. Het betekent dat we voornamelijk actief zijn voor docenten die in een vak lesgeven waar schaarste in is. We maken per slot van rekening ook kosten voor het organiseren van assessments en scholing, dus willen we wel de zekerheid dat we er aan kunnen verdienen. We willen in een individueel geval ons best inzetten voor een docent handvaardigheid of een docent culturele vorming. Maar in die vakken bestaan weinig tot geen tekorten. Dus dat is voor ons commercieel minder aantrekkelijk.'

Organisatie: Teach-In Group. Het in Bloemendaal gevestigde bedrijf brengt vraag en aanbod in het onderwijs bij elkaar. Hiertoe bemiddelt men bij Teach-In ingeschreven docenten naar tijdelijke functies op scholen. Ook heeft Teach-In docenten zelf in dienst die via detachering hun weg naar de klas vinden. Inmiddels werken voor het bedrijf zo'n honderd docenten. Op het kantoor van Teach-In Group werken vijf mensen.

Actueel: Ook voor het zojuist begonnen schooljaar hebben de scholen in het voortgezet onderwijs met de grootst mogelijke moeite geprobeerd hun docentenbestand weer op sterkte te krijgen. In veel gevallen is dat nog niet gelukt. Het gevolg: lesuitval vanwege een tekort aan docenten. Met name bij wis- en natuurkunde en Duits zijn de problemen groot. Door de veranderingen op de arbeidsmarkt voor docenten (een steeds grotere vraag tegenover een afnemend aanbod) kon Teach-In ontstaan. De organisatie heeft niet als ambitie het lerarentekort op te lossen. Dat is niet realistisch. Wel biedt men leraren de mogelijkheid om als freelancer voor verschillende opdrachtgevers te werken. De Teach-In Groep maakt afspraken met scholen op projectbasis: wat verwacht het schoolbestuur binnen welke tijd? Bijvoorbeeld een vmbo-klas 'klaar' maken voor het eindexamen Engels of een half jaar een docent wiskunde vervangen aan een gymnasium. Om de kwaliteit van de docenten te waarborgen laat de Teach-In Group iedere docent die voor haar werken een assessment ondergaan, uitgevoerd door de Galan Groep. Ook werkt men samen met de Christelijke Windesheim School of Education om via cursussen en trainingen docenten zich bepaalde competenties eigen te laten maken.

Directeur: Maurice Vink (35) richtte samen met Joris Mol (31) de Teach-In Group op. Beiden zijn afkomstig uit het bedrijfsleven. Vink werkte nadat hij management, economie en recht had gestudeerd bij PinkRocade als account manager voor de sectoren verkeer en waterstaat en justitie. Hij verbaasde zich als 'buitenstaander' erover dat er in het onderwijs niet aan kwaliteitsmeting werd gedaan. Hiertoe ontwikkelde hij samen met Mol het Onderwijs Prestatie Systeem. In 2005 ontvingen ze hiervoor van de Rabobank de tweede prijs in een wedstrijd voor jonge innovatieve ondernemers.