



Trainees in onderwijs

Basisboek



Oktober 2022



Inleiding

Voor je ligt het basisboek van het traineeship van Trainees in onderwijs. Wat goed dat je als partner, trainer of trainee betrokken bij ons bent of wilt raken. In dit document lees je waar we voor staan, wat we doen en wie we zijn. Het bevat informatie voor verschillende betrokken partijen maar is beschikbaar voor iedereen omdat wij transparantie heel belangrijk vinden.

Wij, Trainees in onderwijs, stellen onszelf als doel het onderwijs te verrijken met een nieuwe doelgroep, en zo de beste mensen voor het onderwijs te winnen. Dit doen wij onder andere door in samenwerking en verbinding met scholen voor voortgezet onderwijs, bedrijven, universiteiten en maatschappelijke organisaties een traineeship te organiseren dat specifiek ontworpen is voor deze doelgroep.

Met het traineeship leiden we jonge, leergierige professionals op tot creatieve grensverleggers die, actief en met elkaar, een positieve impact hebben op het Nederlandse onderwijs. Onze trainees volgen een inspirerend en interdisciplinair programma dat hen in staat stelt om bruggen te bouwen tussen de werelden binnen en buiten de school. Ze opereren daarbij op de snijvlakken van onderwijs, onderzoek, ondernemerschap en leiderschap en vormen zo samen de voorhoede van onderwijsvernieuwing.

Graag nodigen we je uit dit basisboek te lezen en met ons in gesprek te gaan. We hopen dat je geïnspireerd en gemotiveerd bent of raakt over het verrijken van het onderwijs met trainees en de intensieve samenwerking tussen partners die daarbij hoort!

Team Trainees in onderwijs,

Roos, Laurens, Rianne, Wolf en Sanne



Inhoudsopgave

INLEIDING	2
INHOUDSOPGAVE	3
1. STICHTING TRAINEES IN ONDERWIJS	4
I. VISIE, MISSIE, STRATEGIE EN KERNWAARDEN	4
Onze visie.....	
Onze missie.....	
Onze strategie.....	
Onze kernwaarden.....	
II. OORSPRONG.....	7
2. HET TRAINEESHIP	8
I. DOEL EN DOELGROEP.....	8
Doelgroep.....	9
Het profiel van een trainee	9
II. AANMELDING, SELECTIE EN MATCHING	9
Aanmelding	9
Toelatingseisen.....	10
Selectieproces.....	10
Selectie	10
Matching.....	11
III. TRAINEEPROGRAMMA.....	12
Onderdelen traineeprogramma.....	13
IV. BEGELEIDING	18
V. AFRONDING VAN HET TRAINEESHIP	19
VI. FINANCIËN	20
3. COMMUNITY	22
PARTNERS EN PARTNERSCHAP	22
I. BESTUUR EN RAAD VAN ADVIES	22
Bestuur	22
Raad van Advies	23
II. PARTNERSCHOLEN EN -UNIVERSITEITEN	23
Partneruniversiteiten	23
Partnerscholen	23
III. BEDRIJVEN EN MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES ALS PARTNERS.....	26
IV. BETROKKENEN BIJ HET VERBREDINGSPROGRAMMA.....	27
PARTNER WORDEN.....	28
4. BIJLAGEN	29
BIJLAGE 1. RICHTLIJNEN DIENSTVERBAND TRAINEESHIP	30
BIJLAGE 2. BELANGRIJKE PUNTEN PARTNERSCHAP SCHOLEN	33
BIJLAGE 3. VOORBEELD SAMENWERKINGSOVEREENKOMST	34



1. Stichting Trainees in onderwijs

I. Visie, missie, strategie en kernwaarden

Onze visie

Trainees in onderwijs streeft ernaar om het Nederlandse onderwijs te verbeteren door in samenwerking met scholen, bedrijven, universiteiten en maatschappelijke organisaties academici op te leiden tot creatieve en grensverleggende onderwijsprofessionals.

Het onderwijs heeft kritische, creatieve en zelfbewuste docenten nodig die samen nadenken over het onderwijs. Wat geven we leerlingen mee, welke waarden zijn essentieel en hoe bereiden we de volgende generatie het best voor op hun toekomst? Docenten werken samen, binnen de school en daarbuiten. Ze delen hun visie, ervaringen en expertise, brengen nieuwe ideeën de school in en maken zo samen het onderwijs van de toekomst.

Samen het onderwijs van de toekomst maken, betekent werken vanuit partnerschap. Stichting Trainees in onderwijs maakt deel uit van een interdisciplinair netwerk van visionaire, bevlogen en gedreven mensen die zich samen inzetten voor één gemeenschappelijk doel: het verbeteren van de kwaliteit en diversiteit van het Nederlandse onderwijs. Dit doen we door een doelgroep aan te spreken die zonder dit traineeship niet voor het onderwijs zou kiezen, maar een verrijking is voor het onderwijs. Het netwerk waarmee we hiervoor samenwerken bestaat uit scholen voor voortgezet onderwijs, lerarenopleidingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties, (oud-)trainees en andere onderwijssenthousiastelingen.

Samen geven wij het tweejarige traineeship vorm: het traject voor jonge professionals die het onderwijs in beweging willen brengen. Ook organiseren we expertgroepen en interdisciplinaire denktanks waarin mensen met uiteenlopende achtergronden zich samen vastbijten in actuele onderwijsthema's.



Onze missie

Wij verrijken het onderwijs door een nieuwe doelgroep voor het onderwijs te winnen en het baanperspectief voor docenten te verbeteren.

Het onderwijs kent een groot tekort aan academisch geschoolde docenten. Daarnaast is het onderwijs voor sommige afgestudeerden op dit moment geen serieuze optie als werkveld omdat het als onaantrekkelijk of te weinig uitdagend en inspirerend wordt gezien. Trainees in onderwijs stelt zichzelf als doel de aantrekkelijkheid van het docentschap onder de aandacht te brengen. Te laten zien dat het dé baan is voor iedereen die een wezenlijke bijdrage wil leveren aan onze samenleving. Of je nu een pas afgestudeerde academicus bent of een professional uit de commerciële sector die een switch overweegt: het Nederlandse onderwijs heeft ondernemende en leergierige mensen nodig die hun talenten willen bundelen. We ontwerpen voor een specifieke doelgroep een maatwerktraject om hen te bereiken voor het onderwijs. Daarvoor werken we graag samen met ambitieuze partners die kritisch, maar altijd met het oog op verbinding, willen werken aan het onderwijs van de toekomst.

Door een nieuwe doelgroep voor het onderwijs te werven en onze trainees op te leiden tot veelzijdige onderwijsprofessionals, leveren we een actieve bijdrage aan het wegwerken van het tekort aan academisch geschoolde docenten. Daarnaast bieden we een uitdagend traject voor een specifieke doelgroep door een dynamisch, interdisciplinair en intensief programma aan te bieden dat gestoeld is op intensieve samenwerking tussen scholen, opleidingen, de publieke sector en het bedrijfsleven. We hopen door deze aanpak binnen een aantal jaar een serieuze speler te zijn in het onderwijsveld.



Onze strategie

Om het onderwijs te kunnen verrijken met een nieuwe doelgroep voor het onderwijs biedt Trainees in onderwijs onder andere een traineeship aan waarin de breedte van het onderwijs én ondernemerschap samenkomt. Hierdoor ontstaat ook meteen een breder perspectief op het beroep van docent. Met het traineeship leiden we leergierige en ondernemende professionals op tot docenten die grenzen overstijgen en veranderingen creëren in het voortgezet onderwijs. Hierbij werken we nauw samen met partners en een brede community van betrokkenen.

Onze kernwaarden

Open. Bij ons staan openheid en integriteit voorop en daarom zijn we volledig transparant. We communiceren in heldere taal en delen inzichten, ideeën en data die we hebben en ontwikkelen. In deze openheid en constructieve samenwerking komen nieuwe ideeën en echt partnerschap tot stand.

Grenzeloze ambitie. We werken intensief samen met scholen, opleidingen, de publieke sector en het bedrijfsleven: we willen hen verbinden om samen een prachtig traineeship te kunnen bieden. We zijn ambitieus en streven altijd naar het hoogste resultaat, maar verliezen onze partners nooit uit het oog. We geven meer dan 100%, en maken echt impact met eenzelfde commitment van onze partners.

Netwerk. Een divers team en rijk netwerk, werken aan één gezamenlijk doel: dat is waar we voor staan. Het netwerk dat we samen bouwen is daarom essentieel, het delen van kennis, ervaringen en inzichten vanzelfsprekend. We tonen graag onze successen, maar zijn net zo eerlijk over mislukte experimenten en vragen je actief mee te denken over en mee te werken aan verbeterpunten. In vertrouwen leren met en van elkaar: dat is de kracht van ons netwerk.

Dit zijn onze strategie en kernwaarden. Op deze manier werken we samen aan onze missie en visie en streven we ernaar een zo groot mogelijke impact te hebben op het onderwijs.



II. Oorsprong

Stichting Trainees in onderwijs bestaat sinds 2018. Het is een onafhankelijke stichting die is ontstaan vanuit het initiatief van de VO-raad, UNL (voorheen VSNU) en het ministerie van OCW. De organisatie bouwt voort op de projecten Eerst de Klas (EDK) en het OnderwijsTraineeship (OTS), die in de periode 2009 tot 2018 zo'n 326 docenten hebben opgeleid.

De VO-raad en de UNL hebben naast de vakbonden en VNO-NCW een belangrijke adviserende functie voor de stichting in de Raad van Advies van de stichting. Zij blijven op deze manier nauw betrokken bij de organisatie en de uitvoer van het traineeship de komende jaren en geven gevraagd en ongevraagd advies.

Trainees in onderwijs is vanuit de volgende belangrijke uitgangspunten ontstaan:

- Trainees in onderwijs is een initiatief dat vanuit samenwerking met betrokkenen in en rond het onderwijs zoals scholen voor voortgezet onderwijs, universitaire lerarenopleidingen, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Alle partners delen de gezamenlijke visie, zien de kansen voor het onderwijs, onderstrepen de doelstellingen en spannen zich in om deze samen te realiseren.
- Trainees in onderwijs is onafhankelijk: wij zijn niet afhankelijk van een externe organisatie en bepalen in samenspraak met onze partners onze kernwaarden en doelstellingen.
- Trainees in onderwijs trekt met het traineeship een nieuwe doelgroep naar het onderwijs: ambitieuze academici die in eerste instantie niet voor het onderwijs kozen, maar vanwege persoonlijke ervaringen en overwegingen alsnog tot docent willen worden opgeleid. Zo kunnen trainees al een aantal jaren werkzaam zijn in het bedrijfsleven en nu via het traineeship de switch naar het onderwijs maken.
- Het traineeship is met en door verschillende partners ontworpen en gerealiseerd en wij verzorgen samen met hen het programma. Het is een geïntegreerd en samenhangend geheel, waarbinnen ruimte is voor maatwerk en differentiatie.
- De samenwerking met partners uit zich ook in het delen en ter beschikking stellen van 'natura' zoals ruimtes, middelen of expertise. In de organisatie gaat 'zo min mogelijk' (relatief weinig) geld om voor een zo rijk mogelijk programma; we werken zo effectief mogelijk samen voor een zo groot mogelijke positieve impact op het onderwijs.
- Trainees in onderwijs heeft geen winstoogmerk. Het budget dat vanuit de zij-instroomsubsidie per trainee beschikbaar is, wordt volledig ingezet voor zijn of haar opleidingstraject.



2. Het traineeship

Met behulp van een traject op maat behaalt de trainee binnen twee jaar een eerstegraads lesbevoegdheid, doet hij/zij/hen waardevolle werkervaring op in de klas als docent en ontvangt hij/zij/hen direct een marktconform salaris. Het intensieve traineeship biedt volop ruimte voor persoonlijke en professionele groei: trainees worden individueel ondersteund zodat zij hun unieke onderwijsstijl en talenten optimaal kunnen ontwikkelen. Alumni van Trainees in onderwijs onderscheiden zich in het werkveld door hun gevarieerde achtergronden en ervaringen, hun enorme motivatie voor het onderwijsveld en de vaardigheden en energie die ze mee de school innemen. Hun expertise vloeit ook weer terug in het traineeship, omdat alumni als mentoren of gastsprekers een actieve bijdrage leveren aan het opleidingsprogramma voor startende trainees.

1. Doel en doelgroep

Trainees in onderwijs verrijkt het onderwijs met jonge, talentvolle mensen die de potentie en ambitie hebben om voortdurend zichzelf en het onderwijs te blijven ontwikkelen. Tijdens hun traineeship gaan ze op zoek naar creatieve en innovatieve manieren om leren te faciliteren. Zo leiden we een nieuwe generatie onderwijsprofessionals op die in staat is om werelden te verbinden en maatschappelijke impact te hebben.

Onze trainees zijn docenten die:

- o Een onderzoekende houding, een ondernemende inslag, autonomie, creativiteit en zelfkennis hebben;
- o Naar buiten treden, samenwerken, de leiding nemen en kunnen organiseren;
- o Een open leercultuur uitdragen en zo een beweging creëren waarin kennisdeling, multidisciplinariteit en samen leren vanzelfsprekend is;
- o Reflectief zijn, leergierig en open staan voor feedback, zowel in geven als ontvangen.

Met behulp van een betaald traject op maat:

- o Doen trainees twee jaar lang waardevolle werkervaring op als docent in het voortgezet onderwijs;
- o Behalen trainees binnen twee jaar een eerstegraads lesbevoegdheid;
- o Zetten trainees projecten op in en om de school die een positieve impact hebben op het onderwijs, de maatschappij en henzelf;
- o Volgen trainees een verbredingsprogramma op maat, gevuld met intervisie, keuzemodules en interessante sprekers en werkbezoeken. Hier is veel eigen keuzeruimte om een eigen traject vorm te geven, zowel in onderdelen als in intensiteit.



Doelgroep

Het traineeship van Trainees in onderwijs is specifiek bedoeld en ontworpen voor ambitieuze professionals die net of enkele jaren afgestudeerd zijn, dus soms al een aantal jaar in het bedrijfsleven of de publieke sector werkzaam zijn. Ze zijn maatschappelijk betrokken en willen van betekenis zijn voor het onderwijs, juist vanuit de verbinding met het bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties, en zowel op regionaal als landelijk niveau. De trainees zijn gedreven, energiek en initiatiefrijk, in bepaalde mate ook bescheiden, en altijd gericht op verbinding en samenwerking. Samen spannen zij zich in om een positieve impact te maken op het onderwijs.

Het profiel van een trainee

Een geschikte trainee in onderwijs is iemand die:

- o Op zoek is naar een baan met verantwoordelijkheid en een programma met grote maatschappelijke impact;
- o Graag een visie op het onderwijs wilt ontwikkelen en deze wilt inzetten voor vernieuwing;
- o Lesgeven ziet als een leuke uitdaging en gemotiveerd is om als docent het verschil te maken.
- o Over de grenzen van het eigen vakgebied heen kijkt, interdisciplinair wil samenwerken en de werelden binnen en buiten de school wilt verbinden;
- o Leergierig, ondernemend en maatschappelijk betrokken is;
- o Een ontwerpgerichte, ondernemende en onderzoekende houding heeft;
- o Onderdeel wil zijn van een beweging waarin samen leren en kennis delen centraal staat;
- o Flexibel is en bereid om (eventueel) te reizen naar de school, het verbredingsprogramma en de universitaire lerarenopleiding.

Ben jij of ken jij iemand die voldoet aan deze beschrijving? Vul dan het interesseformulier in op onze website en/of wijs hem of haar op dit traineeship.

II. Aanmelding, selectie en matching

Aanmelding

Voordat het sollicitatieformulier opengaat in januari kunnen geïnteresseerden het interesseformulier invullen. Zij worden dan automatisch op de hoogte gehouden van de aanmeldingsperiode, informatiebijeenkomsten en andere oriëntatieactiviteiten.



Bij sollicitatie vragen we kandidaten om de volgende gegevens:

- Persoonsgegevens;
- Motivatiebrief en cv;
- Kopieën van het officiële bachelor- en masterdiploma, inclusief cijferlijsten (ook van keuzevakken en minors als deze relevant zijn voor het schoolvak dat je wilt geven);
- Het gewogen cijfergemiddelde van je masterdiploma;
- De officiële afstudeerdatum van de wo-master (en PhD indien van toepassing).

Toelatingseisen

De volgende toelatingseisen gelden voor het traineeship:

- Een WO-masterdiploma, behaalt op uiterlijk 1 juli van het jaar van inschrijven;
- De vooropleiding sluit aan bij minimaal één schoolvak van een lerarenopleiding waar we mee samenwerken;
- Maximaal 7 jaar geleden* een masterdiploma behaald aan de universiteit of maximaal 7 jaar geleden* gepromoveerd;
- Een cijfergemiddelde van gemiddeld een 7,0* voor het wo-masterdiploma. Hierbij wordt uitgegaan van het gewogen cijfergemiddelde dat op het diploma en/of cijferlijsten staat. Dit wordt vaak aangeduid als Grade Point Average (GPA).

* Mocht hier net van worden afgeweken (denk bijvoorbeeld aan 7 jaar en 2 maanden geleden afgestudeerd zijn of een gemiddelde van 6,9 voor het wo-masterdiploma hebben, dan vraagt dat een extra goede motivatie om alsnog kans te maken op een plek. Hierbij houden we zeker ook rekening met de vakken waarbij er meer en minder sprake is van een docententekort, om plaatsing op de partnerscholen te kunnen garanderen.

Selectieproces

Na de officiële aanmelding start het selectie- en matchingsproces.


Selectie

Het selectieproces voor het traineeship van Trainees in onderwijs bestaat uit twee rondes:

Ronde 1 | selectie op toelatingseisen, cv en motivatiebrief

Ronde 2 | selectiedag

Bij aanmelding wordt eerst het cv en de motivatiebrief kritisch bekeken. Vervolgens wordt beoordeeld of kandidaten toelaatbaar zijn tot de universitaire lerarenopleiding voor de opleiding tot eerstegraads docent in het door de kandidaat opgegeven schoolvak. Specifiek wordt er bekeken welke vakken zijn gevolgd en het aantal studiepunten (ECTS) dat hierin



is behaald, om zo de inhoudelijke kennis van de kandidaat te garanderen. Deze toetsing wordt uitgevoerd door de selectiecommissie waarin onder andere afgevaardigden van onze partneruniversiteiten zitting hebben. Zie de [website](#) voor onze huidige partneruniversiteiten. Dit houdt ook in dat kandidaten die uiteindelijk trainee worden op één van deze universiteiten hun opleiding tot eerstegraads docent volgen.

Uit de toetsing volgen drie mogelijkheden:

- De kandidaat is zonder meer toelaatbaar;
- De kandidaat is toelaatbaar en heeft maximaal 18EC vakdeficiënties*;
- De kandidaat is niet toelaatbaar: hij of zij heeft meer dan 18EC vakdeficiënties.


*Kandidaten mogen aan het traineeship starten met een maximum van 18EC vakdeficiënties, ofwel tekorten in de vakachtergrond voor het schoolvak dat ze gaan geven. Deze deficiënties zullen tijdens het traineeship weggewerkt moeten worden met het volgen van enkele vakken op de universiteit. Hoeveel EC aan deficiënties een kandidaat exact heeft en welke vakken het precies betreft wordt bepaald door de universiteit waar de kandidaat zijn of haar universitaire lerarenopleiding gaat volgen.

Als een kandidaat succesvol door de eerste selectieronde heen komt, wordt hij, zij of hen uitgenodigd voor de tweede selectieronde: de selectiedag.

Op de selectiedag beoordeeld een selectieteam de geschiktheid en motivatie van de kandidaat als trainee in onderwijs, via verschillende selectieonderdelen. In deze selectieteams zitten onder andere assessoren, vertegenwoordigers van lerarenopleidingen, oud-trainees, schoolleiders en leerlingen. Wanneer de kandidaat de selectiedag succesvol doorloopt, is hij of zij geschikt bevonden als trainee in onderwijs en wordt hij, zij of hen uitgenodigd voor de matching.

Matching

Na het selectieproces vindt de matching tussen trainees en partnerscholen plaats. De matching heeft als doel om kandidaat-trainees en scholen met elkaar te verbinden op basis van persoonlijke en inhoudelijke voorkeuren, behoeften, achtergronden, ambities en motivaties. Om deze matching zo optimaal mogelijk te laten verlopen bestaat de procedure uit verschillende onderdelen. De eerste matchingsdag (rond eind maart) is een fysiek bijeenkomst waarin zoveel mogelijk korte ontmoetingen plaatsvinden tussen scholen en kandidaten. Deze ontmoetingen worden gepland op basis van de voorkeuren die scholen én kandidaten vooraf opgeven op basis van verborgen online profielen. Na afloop van deze eerste bijeenkomst geven scholen en kandidaten weer voorkeuren op om uitgebreider mee in gesprek te gaan. Op de tweede online matchingsdag (rond begin april) is er uitgebreider de tijd voor kandidaten en collega's uit de school om te bepalen of er een



wederzijdse match is. Zo ja, dan volgt er tot slot ook nog een bezoek op school en kunnen de arbeidsvoorwaarden in orde gemaakt worden.

De trainee kan zich vanaf dat moment ook inschrijven bij de samenwerkende universitaire lerarenopleiding. Tenslotte wordt de samenwerkingsovereenkomst tussen de trainee, de school, de lerarenopleiding en de stichting Trainees in onderwijs opgesteld. De matching vindt plaats in maart, april en mei.

Wanneer de samenwerkingsovereenkomst door alle partijen getekend is, is de kandidaat-trainee officieel trainee bij Trainees in onderwijs!

Een precieze planning van de data, tijden en locaties van de verschillende onderdelen in dit aanmeld-, selectie- en matchingsproces is op onze [website](#) te vinden. Deze voorzien we regelmatig van nieuwe informatie, bijvoorbeeld wanneer het aanmeldformulier beschikbaar is, we een definitief overzicht van onze partnerscholen hebben of informatie ontvangen van de samenwerkende universitaire lerarenopleidingen.

III. Traineeprogramma

Introductieperiode

Als de matching rond is start de introductieperiode, gedurende deze zomermaanden worden de trainees voorbereid op het traineeship. Belangrijke elementen hierin zijn:

- Kennismaken met elkaar en de community;
- Voorbereiden op het lesgeven: op school, start-training lerarenopleiding en samen lessen ontwerpen/vorbereiden.
- Onboarding in het traineeprogramma en de kick-start van de persoonlijke ontwikkeling.

Het aantal bijeenkomsten is beperkt, vanwege de mogelijke andere werkzaamheden van de startende trainees. Echter worden de trainees zo veel als per individu mogelijk is gestimuleerd om extra activiteiten te volgen om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op het lesgeven. Zo is er een ruim aanbod aan facultatief te volgen activiteiten en te doorlopen voorbereidende onderdelen.

Na de startweek begin augustus is de introductieperiode afgelopen en gaat het voor de trainees echt beginnen; de eerste lessen op school. Afhankelijk van de vakantieregio van de betreffende school hebben ze nog wat meer of minder voorbereidingstijd in augustus. Het programma op vrijdagen start vanaf september wanneer alle trainees de eerste lessen op school hebben gehad.

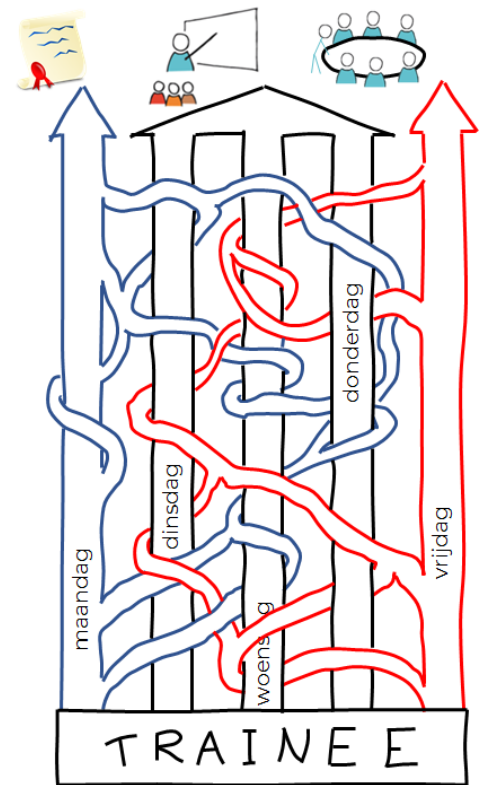
Samenhang

Scholen nemen trainees in dienst vanwege de kwaliteiten die zij meebrengen en die zij verder kunnen, willen en gaan ontwikkelen. De partnerscholen zien ook in dat er op deze manier een kans geboden wordt om een andere doelgroep voor het onderwijs aan te spreken met een traineeship dat hen opleidt tot docent en creatieve onderwijsprofessional. Ze investeren in een trainee die lesgeeft; zich ontwikkelt als docent in de klas en daarbuiten; toegang heeft en geeft tot een samenwerkende community van onderwijsontwikkelaars; een toevoeging is aan de schoolorganisatie en in de twee jaar van het traineeship werkt aan een project die samen met de school is opgesteld en een win-win-win oplevert tussen school, trainee en omgeving. De trainee draagt hiermee bij aan zijn eigen ontwikkeling én die van de school.

Het eerste jaar van het verbredingsprogramma staat in het teken van het verkennen van de breedte van je reikwijdte als onderwijsprofessional en tweede jaar gaat over het verdiepen van je specialisme als startende onderwijsprofessional. Hierbij duiken de trainees onder andere in de uitvoer van het project en worden meer en meer expert op hun ontwikkelvraagstuk. Gedurende de twee jaar worden de trainees gevoed met inspirerende modules en bijeenkomsten en worden ze gestimuleerd om te ontdekken wat zij kunnen bijdragen en welke plek zij innemen in het onderwijsveld en daarbuiten. Samen vormen zij een groeiende innovatieve community die kansen ziet en niet bang is die te pakken. Gedurende dit hele traject worden de trainees uitgedaagd om vooral te laten zien waar ze mee bezig zijn; onderwijsontwikkeling gebeurt niet in een kamertje achter een laptop in je eentje, maar in openheid, samen met anderen.

Onderdelen traineeshipprogramma

We onderscheiden drie lijnen in het traineeship; Persoon, Docent, Verbreding & Verdieping. De eerste lijn richt zich op de trainee als persoon, de tweede lijn op de trainee als docent en de derde lijn op de trainee in de breedte van het onderwijs en de wereld daaromheen. De geformuleerde doelen komen op diverse wijze geïntegreerd terug in deze verschillende lijnen die elkaar versterken.





Persoon

In deze eerste lijn is er expliciet aandacht voor de ontwikkeling die een trainee doormaakt als persoon gedurende het traineeship. Vanuit de school, de lerarenopleiding, en verbredingsprogramma is er aandacht voor deze persoonlijke ontwikkeling van de trainee. Binnen het verbredingsprogramma wordt er vanuit twee verschillende invalshoeken naar deze ontwikkeling gekeken.


Persoonlijke groei & ontwikkeling. Kennis over jezelf als persoon, je kwaliteiten en valkuilen, de dynamiek die dat geeft in relatie tot anderen en mogelijke andere thema's waarin behoefte ontstaat bij de trainees.

De spargroep. Binnen de spargroep komen trainees in subgroepjes van zeven tot tien trainees bij elkaar om te sparren over hun voortgang. Het draait hierbij om het zelfmanagement van de trainees; wat zijn je doelen (op de kortere en langere termijn, bijvoorbeeld met je project), bereik je de doelen die je wilt bereiken, welke ideeën heb je, waar besteed je je tijd en energie aan, waar loop je tegenaan, hoe ga je daarmee om. Om er uiteindelijk voor te zorgen dat trainees bewust zijn over het traject dat ze meemaken, dat ze zich eigenaar voelen en leiding kunnen nemen over hun eigen ontwikkeling.

Welke rollen heb je allemaal als trainee (als docent op school, als leider van je project, als trainee in de lerarenopleiding, je rol in de traineegroep en die in de community er rond omheen) en welke keuzes maak je daarin. Dan kun je ook vanuit hier doelen stellen en terugrekenen wat dat betekent voor je focus. Focus ligt op jezelf in relatie tot de rest; je mogelijkheden, de wereld, jouw project, het onderwijs, anderen, etc. Specifieke aandacht voor het project biedt deze sparring een concrete context, waarin de trainees elkaar verder kunnen helpen. Ze denken mee, geven feedback, delen hun netwerk. Een spargroepbegeleider ondersteunt dit proces, maar zal niet elke keer aanwezig zijn, de trainees helpen voornamelijk elkaar.

Docent

De trainee is in dienst op een school voor voortgezet onderwijs. Op deze school is de trainee een docent met de volledige verantwoordelijkheid (inclusief bijbehorende taken) over een aantal klassen met een gezamenlijk lestijd van maximaal twaalf lessen (à vijftig minuten) in de week. Deze lessen kunnen vrij ingedeeld worden op de drie dagen per week die hiervoor beschikbaar zijn. Het werk op school geldt tevens als praktijkdeel van de universitaire lerarenopleiding en trainees zullen dus alle bijbehorende opdrachten uitvoeren op de school waarop zij werkzaam zijn. Dat betekent dat de trainee enerzijds een nieuwe collega is op school en anderzijds een docent in opleiding. Vanwege die dubbele rol



is het noodzakelijk dat elke trainee een goede begeleider krijgt op de school waarop hij, zij of hen werkzaam is en de juiste ondersteuning ontvangt bij zijn, haar of hun opleiding.

Voor het behalen van de eerstegraads lesbevoegdheid volgt de trainee gedurende de twee jaar van het traineesprogramma een dag in de week onderwijs op de universiteit. Dat betekent niet dat trainees daar elke week gedurende twee jaar lang aanwezig moeten zijn: zowel de vorm en inhoud (bijeenkomsten, voorbereiding, opdrachten, etc.) als de intensiteit van het onderwijsprogramma zal per periode verschillen.

Verbreiding & verdieping

In deze lijn worden de trainees geïnspireerd met verschillende onderdelen die hen verrijken, als persoon en als docent, in de volledige breedte van het onderwijs.

Het project. Gedurende het traineeship werken de trainees aan het bedenken, opzetten en uitvoeren van een project. Hiermee doen ze waardevolle ervaring op om na het traineeship het onderwijs te kunnen blijven innoveren. Hiertoe volgen ze een module projectmanagement die hen ondersteunt bij het opstellen van hun projectplan. Ze presenteren op verschillende wijze hun project, om zo breed kenbaar te maken waar ze mee bezig zijn en waar ze hulp bij kunnen gebruiken. Door middel van de spargroep leren de trainees elkaar te stimuleren om stappen te (blijven) zetten, zodat ze onder andere de geboden samenwerkingsruimte optimaal kunnen benutten.

Ontwikkelingen in onderwijs. De trainees worden gedurende het traineeship ondergedompeld in het onderwijs. Ze maken het van dichtbij mee op school en op de lerarenopleiding. Op het vrijdagprogramma wordt hun blik op het onderwijs nog verder verbreed en duiken ze de diepte in op innovaties in het onderwijs, om zodoende hun eigen project te kunnen plaatsen in het ontwikkelende onderwijsveld. Hiertoe bezoeken ze scholen met verschillende onderwijsconcepten en leren ze het speelveld van het onderwijs kennen.

Werken in het onderwijs. Als trainee in onderwijs word je gefaciliteerd in tijd en ondersteuning om wat extra's te betekenen voor het onderwijs naast het lesgeven, maar hoe houd je dat vast na je traineeship? Hoe creëer je ruimte om onderwijs te blijven ontwikkelen? Hoe werken taakplaatjes? Wat zijn geldstromen in het onderwijs om mogelijk gebruik van te maken? Hoe zit het onderwijs in elkaar? Hoe werkt de cao? Wat doet een vakbond? Wat kan ik allemaal met mijn bevoegdheid? Hoe is het om les te geven in het mbo bijvoorbeeld? Wat is mijn meerwaarde als oud-trainee? Hoe behoud ik mijn netwerk en sparring met mede-oud-trainees? Kortom, alles over het werken in het onderwijs na het traineeship.



Keuzemodules. Gedurende het traineeship en daarna biedt Trainees in onderwijs een variëteit aan keuzemodules aan, zodat trainees de vrijheid hebben om richting te geven aan hun verdieping. Er worden per blok van vier vrijdagen steeds enkele keuzemodules tegelijk aangeboden waaruit zij kunnen kiezen. In totaal zijn er drie van deze blokken per jaar. Daarnaast kunnen ze ook kiezen om hun tijd te besteden aan expertgroepen, multidisciplinaire denktanks of juist meer aan hun project. Iedere trainee kiest daardoor zelf hoe het eigen programma er uit ziet.

Een keuzemodule bestaat uit een blok van ca. drie vrijdagen. Hiervoor kunnen zich eerste- en tweedejaars trainees zich opgeven, maar ook oud-trainees, docenten van onze partnerscholen, etc. Deze docenten en oud-trainees betalen voor het volgen van zo een module bijvoorbeeld vanuit hun professionaliseringsbudget, of in natura¹.

In gesprek met Tijdens deze bijeenkomsten worden er interessante individuen of partijen uitgenodigd voor en eventueel door de trainees om in gesprek te gaan op thema's waarop deze gesprekspartners expertise hebben.

Expertgroepen. Een expertgroep is een groepje van mensen die graag samen aan de slag gaan met een onderwerp. Dit kan alles zijn. Vanaf het moment dat er interesse is om een dergelijk groepje op te richten, faciliteert het programmateam dit proces. Iedereen uit de community van Trainees in onderwijs mag hiervoor initiatief nemen en ideeën opperen: trainees, oud-trainees en anderen uit het netwerk. Belangrijk is wel het commitment aan de groep door de deelnemers, ze stellen daarom zelf hun doelen samen en maken een duidelijk plan voor de expertgroep.

Multidisciplinaire denktanks. Vanuit het netwerk rond Trainees in onderwijs kunnen vraagstukken of opdrachten aangedragen worden. Het moet een interessant vraagstuk zijn voor de verschillende betrokkenen, om win-win te creëren. Er wordt hiertoe een multidisciplinaire denktank gevormd die bestaat uit acht tot twaalf personen. Hierbij kunnen ook externen (oud-trainees, docenten van een partnerschool, werknemers bij een ulo, of anderen) solliciteren op een plekje in een denktank en kosteloos deelnemen. Deze denktanks worden georganiseerd in dezelfde blokken als de keuzemodules en duren dus maximaal 4 vrijdagen. Bij de start is de opdrachtgever aanwezig om meer tekst en uitleg te geven. Ter afronding presenteert de denktank de behaalde resultaten aan de opdrachtgever.

¹ Door in natura bij te dragen aan Trainees in onderwijs, bijvoorbeeld door het zijn van mentor, krijg je deelname aan een keuzemodule gratis.



Na het traineeship

Het traineeship is de opstart van een potentieel oneindig lange samenwerking tussen iedereen die het traineeship heeft doorlopen en alle betrokkenen daaromheen; de community De opzet van het tweede jaar van het traineeship is zodanig dat het lijkt op de structuur waarin reguliere docenten hun keuzes moeten maken om zichzelf en het onderwijs te blijven ontwikkelen. Oud-trainees kunnen daarom gebruik blijven maken van de aangeboden modules en kunnen deelnemen aan expertgroepen of denktanks. Hiermee wordt een platform geboden waarop oud-trainees elkaar kunnen blijven ontmoeten, hun kennis kunnen delen en elkaar kunnen vinden voor mogelijke samenwerkingen.

Oud-trainees kunnen deelnemen aan modules door te betalen vanuit hun professionaliseringsbudget, maar liever nog door in natura bij te dragen aan het traineesprogramma, zoals bijvoorbeeld een mentorschap. Zo creëren we samen een community waarin er geleerd kan blijven worden met en van elkaar.

Programma-adviesraad

Het volledige traineeship en alle bijbehorende aspecten wordt meerdere malen per jaar tegen het licht gehouden door de programma-adviesraad. Deze adviesraad bespreekt en bewaakt de kwaliteit, inhoud en samenhang van het totale traineeship; het verbredingsprogramma op de vrijdag, de baan en begeleiding op school en het onderwijs op de lerarenopleiding waarmee de eerstegraads bevoegdheid wordt behaald.

Daarnaast evalueren ze ook praktische zaken zoals de organisatie van en communicatie over het programma, en kunnen ook de kwaliteiten van trainers, experts, gastdocenten of begeleiders ter sprake komen. Verslagen van evaluaties (kwalitatief of kwantitatief) worden gedeeld met de programmaraad en tot slot zal de programma-adviesraad de behoeftes van trainees bespreken en evalueren in hoeverre die gehonoreerd kunnen worden.

Zo werken ze samen aan een kwalitatief sterk en geïntegreerd traineeship, waarbij ruimte is voor verbetering, aanpassing en vernieuwing op basis van vragen, behoeftes, evaluaties of andere inzichten van de verschillende betrokkenen. De praktische en organisatorische verantwoordelijkheid voor het traineeship ligt bij het programmateam Trainees in onderwijs.

Alle leden van het programma-adviesraad vertegenwoordigen de eigen achterban en zorgen voor input vanuit deze achterban. Dat betekent minimaal dat de achterban bij de vertegenwoordiger kan aankloppen en dat hij of zij de aangedragen ideeën zal meenemen in de programma-adviesraad. De leden van de raad bepalen de agenda van de vergadering. De programma-adviesraad bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende betrokken partijen: eerstejaars traineesgroep, tweedejaars traineesgroep, de mentoren, de lijn Persoon

(trainers), de lijn Docent (partnerscholen en partnerlerarenopleidingen), de lijn Verbreding & verdieping (spargroepbegeleiders) en het programmateam van Trainees in onderwijs.

IV. Begeleiding

De ontwikkeling die een trainee doormaakt is zowel onvoorstelbaar als onvoorspelbaar. Gedurende het tweejarige traineeship zullen ze ongetwijfeld heel veel meemaken en een bijzondere groei doormaken. De trainees krijgen daarom begeleiding op verschillende vlakken en van verschillende kanten, waarbij de begeleidingscoördinator van het programmateam ten alle tijden het overzicht behoudt en als centraal aanspreekpunt fungeert. Uiteindelijk is de werkgever eindverantwoordelijk voor het welzijn van de trainee.



1. Vanuit de lerarenopleiding wordt de trainee begeleid bij het docentschap door een vakdidacticus en een onderwijsdeskundige. De vakdidacticus brengt de trainee voornamelijk vakinhoudelijke en vakdidactische vaardigheden bij, terwijl de onderwijskundige meer de nadruk zal leggen op de algemeen didactische en pedagogische aspecten van het docentschap. De precieze invulling hiervan verschilt per universiteit. Verder heeft in ieder geval een van de begeleiders van de universitaire lerarenopleiding ook direct contact met de begeleider(s) op de school waar de trainee werkzaam is.
2. Ook op school wordt de trainee begeleid en ondersteund. Als allerbelangrijkste geldt de direct leidinggevende van de trainee. Hij/zij is primair verantwoordelijk voor het welzijn, voortgang en ontwikkeling van de trainee. Beslissingen over keuzes omtrent de invulling van de baan van trainee, inclusief het afwezig zijn/ziek melden, dienen besproken te worden met de direct leidinggevende. Daarnaast zal een eerstegraads docent uit dezelfde vaksectie als de begeleider aangewezen worden. Hij of zij zal de meest intensieve begeleiding verzorgen, de contactpersoon zijn voor de lerarenopleiding en verantwoordelijk zijn voor de beoordeling van het praktijkdeel van de lerarenopleiding. Daarnaast werken de trainees voornamelijk op opleidingsscholen waar ook een schoolopleider aanwezig is die trainees kan helpen wegwijs te worden in de school en hen kan ondersteunen op het gebied van algemene didactische vaardigheden en klassenmanagement. Daarnaast is er afhankelijk van de behoefte ook begeleiding vanuit de p&o-afdeling op school en/of




een afdelingsleider of teamleider, bijvoorbeeld bij de opzet en uitvoer van het project.

3. Vanuit de Trainees in onderwijs community krijgen de trainees gedurende het verbredingsprogramma allerlei trainingen van experts op verschillende vakgebieden. Zij reiken hen tools aan waarmee zij dingen kunnen uitproberen in het onderwijs en helpen hen bij het opbouwen en uitvoeren van het project.
4. Elke trainee wordt gematcht met een mentor. Deze mentor heeft ervaring als trainee in het onderwijs en is daarom de perfecte sparringpartner voor een trainee die net start met het intensieve traject. De trainee kan de mentor gebruiken als onafhankelijke sparringpartner met betrekking tot alle onderdelen van het traineeship. Hierdoor werkt de mentor als vangnet, als maatje, maar ook als spiegel, waarbij de trainee terecht kan mochten er zaken spelen die even een blik van buiten behoeven. Daarnaast brengen de mentoren gezamenlijk een groot netwerk van oud-trainees met zich mee, die op vele plekken in en om het onderwijs werkzaam zijn.
5. Centraal in het programma van een trainee staat de verbondenheid met de rest van de traineegroep. Trainees ondersteunen elkaars ontwikkeling doordat zij alle mogelijke strubbelingen en successen met elkaar kunnen bespreken en elkaar continu van feedback kunnen voorzien. Vanuit de twee onderdelen binnen de lijn Persoon zijn er verschillende trainers die de traineegroep of subgroep daarvan onder hun hoede nemen. Zo wordt een hechte groep gevormd en kunnen trainees ook gedurende hun verdere, individuele carrières nog op elkaar terugvallen en zich samen inspannen voor goed en vernieuwend onderwijs.

V. Afronding van het traineeship

Gedurende het tweejarig traineeship:

- o Behaal je een volledig vergoede universitaire eerstegraads lesbevoegdheid.
Als eerstegraads docent ben je bevoegd om les te geven op alle niveaus in het voortgezet onderwijs: aan alle klassen van de havo en het vwo, het vmbo, het beroepsonderwijs, de volwasseneducatie en het praktijkonderwijs. Steeds meer scholen kiezen bewust om (naast tweedegraads docenten en eerstegraads hbo-opgeleide docenten) een substantieel deel van hun docentenbestand uit academisch geschoolde eerstegraads docenten te laten bestaan, om te borgen dat bovenbouwleerlingen van met name havo en vwo docenten les krijgen van docenten die zelf een universitaire studie hebben gevolgd.

- 
- o Doe je waardevolle werkervaring op in de klas als docent.
 - o Zet je projecten op in en om de school die een positieve impact hebben op jezelf, het onderwijs, politieke en/of maatschappelijke organisaties of bedrijven en de wereld daaromheen.

Certificaat en bevoegdheid

Na twee jaar sluiten de trainees het traineeprogramma af. Met de volgende twee certificaten op zak zijn ze klaar voor een vervolgcarière in het onderwijs:

- o Een universitaire eerstegraads bevoegdheid: wettelijk erkende bekwaamheidsverklaring afgegeven door de betreffende universitaire lerarenopleiding, waarop de eerstegraads onderwijsbevoegdheid staat genoemd.
- o Een certificaat van Trainees in onderwijs: certificaat ter afronding van het traineeship van het CRKBO-geregistreerde opleidingsinstituut Trainees in onderwijs.

CRKBO-registratie

Stichting Trainees in onderwijs heeft in september 2018 (en opnieuw in 2022) succesvol de audit doorlopen ten behoeve van een registratie in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO). Dit houdt in dat een organisatie voldoet aan de Kwaliteitscode voor Opleidingsinstellingen voor Kort Beroepsonderwijs en daarom wordt opgenomen in het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO). Door deze registratie worden onze opleidingen vrijgesteld van btw, wat betekent dat de beschikbare zij-instroomsubsidie per trainee volledig ingezet kan worden voor zijn of haar opleidingstraject.



VI. Financiën

Een trainee krijgt een baan inclusief bijbehorend salaris, leservaring, een opleiding tot eerstegraads bevoegdheid en een verbredingsprogramma.

Het traineeprogramma van twee jaar kost €20.000,-. De school betaalt dit programma voor de trainee, vanuit de zij-instroomsubsidie die zij kunnen aanvragen via DUO.

Eventuele andere kosten die de trainee maakt, zoals reis- of materiaalkosten, worden niet vergoed vanuit Trainees in onderwijs. Het is aan de trainee en de school om hier samen afspraken over te maken. Alle richtlijnen omtrent de aanstelling staan in bijlage 1.



Investeringsen

Vanuit veel verschillende kanten wordt er geïnvesteerd om dit traineeship te laten slagen.

De trainee investeert veel tijd en vaak ook geld. Doordat ze (meer dan) fulltime bezig zijn en voor 0,8 fte aangesteld worden en hun voormalige salaris soms wel hoger was.

De school investeert naast de zij-instroomsubsidie de tijd die het kost om de trainee te begeleiden door een of meerdere expert-begeleider(s). Daarnaast investeert de school in de ontwikkeling en groei van de trainee door hem of haar de ruimte te geven om te leren, te oefenen en te experimenteren en te werken aan de uitvoer van het project op de school. Door middel van de strenge selectierondes die Trainees in onderwijs handhaaft, zal de school naar alle waarschijnlijkheid een trainee van dermate kwaliteit in huis halen dat hij of zij de investering van de school meer dan waard is. Dat wordt ook steeds opnieuw bevestigd door scholen die eerder meededen met de traineeships (EDK en OTS).

De lerarenopleidingen investeert in het traineeship vooral inzet, ontwikkeltijd, meedenken, flexibiliteit en lef. De partneruniversiteiten zijn kritisch naar zichzelf en naar elkaar wat betreft de kwaliteit die ze willen leveren. Ze zien het traineeship als een kans om een nieuwe doelgroep te werven voor het onderwijs en vinden het de investering in tijd en bereidheid waard. Het brengt hen ook verder door zowel het intensief samenwerken, samen ontwikkelen en van elkaar leren, als het ondernemende karakter, de flexibiliteit en het lef waarmee het traineeship wordt gebouwd.

Voor alle andere partners zoals organisaties, bedrijven, overheidsinstellingen en maatschappelijke ondernemingen geldt dat het hen datgene kost dat ze bereid zijn te investeren in Trainees in onderwijs. Dat kan geld zijn maar ook een gift in natura, bijvoorbeeld wanneer een school of organisatie ruimtes beschikbaar stelt voor de selectiedagen.



3. Community

Partners en partnerschap

Samenwerking met onze partners is een essentieel onderdeel van de identiteit van Trainees in onderwijs en onze visie, missie en uitgangspunten zijn dan ook in dialoog met onze partners ontstaan. We zijn altijd op zoek naar professionals met nieuwe, eigenwijze ideeën die ons netwerk willen komen versterken, maar vinden het essentieel dat elke nieuwe partner onze doelen en kernwaarden deelt en ondersteund, en daar graag samen met ons aan werkt.

I. Bestuur en raad van advies

Bestuur

Trainees in onderwijs is een stichting met bestuur bestaande uit drie personen met diverse achtergronden en expertises.

Cazimir ten Brink, voorzitter bestuur Trainees in onderwijs

Cazimir is ervaringsdeskundige als oud-trainee Eerst de Klas, bekleedt een managementrol bij Shell en zorgt binnen het bestuur voor de bijdrage vanuit het bedrijfsleven.

Patrick Eckringa, bestuurslid bestuur Trainees in onderwijs

Patrick is van huis uit neerlandicus. Hij startte zijn onderwijsloopbaan in het voortgezet onderwijs als docent Nederlands en werkte daarna in het Hbo bij Journalistiek, Pedagogiek, de Lerarenopleiding en Communicatie. Sinds 2018 is Patrick bestuurder bij Quadraam, een stichting voor voortgezet onderwijs in de regio Arnhem.

Sam Terpstra, penningmeester bestuur Trainees in onderwijs

Sam heeft jarenlange ervaring als bestuurder van scholengroep Reggesteyn in Nijverdal en was daarnaast ook nauw betrokken bij projecten vanuit de VO-raad, waaronder de opstart van de VO-academie, gericht op schoolleiders. Hij kent het voortgezet onderwijs goed en neemt deze ervaring mee in zijn functie als bestuurder voor Trainees in onderwijs.



Raad van Advies

Trainees in onderwijs heeft ook een Raad van Advies. Hierin hebben vertegenwoordigers van de volgende organisaties zitting:

UNL: Tycho Wassenaar

VO-raad: Henk Hagoort en Fleur Veringa

ICL: Ralph Meulenbroeks

Onderwijsbonden: Jelmer Evers en Renske Vissers

Op iedere vergadering wordt iemand van het ministerie van OCW uitgenodigd aan te schuiven. En VNO-NCW draagt bij aan deze raad op specifiek verzoek.

II. Partnerscholen en -universiteiten


Onze partners zijn onder andere scholen voor voortgezet onderwijs, universitaire lerarenopleidingen, maatschappelijke organisaties en bedrijven.

Partneruniversiteiten

Met de lerarenopleidingen van universiteiten wordt in het traineeship samengewerkt om de trainees op te leiden tot eerstegraads docent met bijbehorende eerstegraads bevoegdheid. Vanuit de school, vanuit het verbredingsprogramma in het traineeship en vanuit de organisatie van Trainees in onderwijs, om zo de verschillende opleidingsonderdelen zo goed mogelijk te kunnen integreren. Bij de oprichting werkte Trainees in onderwijs samen met drie partner-universitaire lerarenopleidingen: ICLON Leiden, VU Amsterdam en RU Nijmegen. Inmiddels is dit uitgebreid naar zes universitaire lerarenopleidingen: RU, VU, UU, Iclon, TUE en TUDelft. Op termijn is de intentie deze samenwerking uit te breiden naar samenwerking met alle universitaire lerarenopleidingen in Nederland. Overzicht van de actuele samenwerkingen met lerarenopleidingen is terug te vinden op onze [website](#).

Partnerscholen

Trainees in onderwijs werkt samen met partners die onze visie en werkwijze delen. Zo bundelen we samen onze krachten om het onderwijs te innoveren en te verrijken met een nieuwe en diverse groep jonge professionals.




De scholen voor voortgezet onderwijs zijn belangrijke partners van Trainees in onderwijs; ze vervullen een sleutelrol in het traineeprogramma door de trainees een aanstelling te geven. Op de school leert de trainee veel van en over het docentschap in de praktijk. Hij, zij of hen wordt daarbij goed begeleid op school, zowel individueel als met de mede-trainees en andere nieuwe collega's. Daarbij werken de scholen op hun beurt weer samen met de lerarenopleidingen bij het opleiden van de trainee. Sommige doen dit binnen regionale samenwerkingsverbanden die (academische) opleidingsscholen worden genoemd. Het is daarom van essentieel belang dat onze samenwerking met hen soepel verloopt. Om die reden zoeken we gericht naar scholen die onze visie en werkwijze onderstrepen.

Onderdeel van deze visie is dat scholen strategisch HR-beleid voeren en vanuit dat oogpunt trainees duurzaam opnemen in hun personeelsbestand. Daarmee bedoelen we dat een school trainees bewust kiest en inzet op bepaalde plekken in de school, zodat zij in de volle breedte van betekenis kunnen zijn voor de school en haar leerlingen. Dat kunnen bijvoorbeeld secties zijn waar een collega binnenkort met pensioen gaat en waar een trainee langzaamaan zijn of haar plek overneemt, maar ook projecten binnen en buiten de school waarbij de school een actieve en significante rol ziet weggelegd voor de trainee. Dat kan bijvoorbeeld de ontwikkeling van een curriculum zijn, een onderwijsvernieuwing of een project in de regio met bedrijven en/of andere scholen.

We willen scholen inspireren en stimuleren om een trainee als waardevolle verrijking van hun docententeam te zien. Door de inzet van de vele verschillende partners die Trainees in onderwijs rijk is, kunnen we een discipline-overstijgend traineeship vormgeven en mensen opleiden tot onderwijsprofessionals die over de grenzen van hun eigen vakgebied kijken. Wanneer scholen trainees aannemen, krijgen ze daarom niet alleen ambitieuze en gemotiveerde docenten die lessen kunnen verzorgen voor een specifiek schoolvak. Ze krijgen ook jonge professionals in hun team die een unieke mix aan vaardigheden en buitenschoolse kennis meebrengen, en die ze kunnen inzetten bij een project voor de school.

Omdat we gericht samenwerking zoeken met scholen die trainees willen inzetten in hun strategisch HR-beleid, vindt onze werving, selectie en matchingsprocedure relatief vroeg in het voorjaar plaats. Door al in februari te starten met de selectie en vóór mei de matching rond te hebben, kunnen scholen trainees voorafgaand aan hun 'reguliere formatieperiode' laten meelopen. We zijn ons ervan bewust dat we met deze werkwijze een visie en langetermijnbeleid vragen van de betrokken scholen. Uit vele gesprekken met scholen is echter naar voren gekomen dat deze werkwijze hoewel uitdagend, niet onmogelijk is. Sterker nog: veel scholen zien in hoeveel baat zij hebben bij een dergelijke planning. Zij



worden gestimuleerd strategisch HR-beleid te voeren en een meerjarige personeelsplanning te hanteren, en zodra een school in april weet of er wel of geen match is, kan deze eventueel een reguliere sollicitatieprocedure uitzetten voor het vullen van de vacature. Wij doen ons best om elke school te faciliteren bij het realiseren van deze werkwijze en planning, door good practices van andere scholen te delen en samen te verkennen of deze werkwijze structureel werkt.

De partnerscholen worden continu uitgebreid en op onze [website](#) is dan ook altijd een actueel overzicht van de partnerscholen van dat moment te vinden.

Wat zoeken we in een partnerschool voor Trainees in onderwijs?

- Gedeelde visie, missie en kernwaarden.
- Actieve betrokkenheid: zowel bij ons als bij onze andere partners. Dat betekent:
 - Regelmatig aanwezig zijn bij partnerbijeenkomsten.
 - Andere scholen helpen indien nodig.
 - Deelnemen aan de selectiedag(en).
 - Deelnemen aan de matchingsdag(en).
- Transparante, open en eerlijke communicatie.
- Actieve en positieve PR.
- Visie en beleid op de inzet van trainees op school.
- Ruimte voor bij voorkeur minimaal 2 trainees op school.

Met de huidige groep van partnerscholen is afgelopen jaar regelmatig gesproken over allerlei zaken in en rond het traineeship zoals:

- Hoe trainees het beste kunnen worden ingezet op school.
- Hoe het totale traineeship is opgezet en vormgegeven.
- Wat het maximaal aantal lessen is dat trainees kunnen geven om het risico op een overvol programma weg te nemen.
- De inhoud en uitwerking van het project die de trainee voor de school vervult.
- De inhoudelijke en praktische invulling van het verbredingsprogramma.

De gesprekken hebben tot een aantal gezamenlijke afspraken geleid, waarvan een overzicht is opgenomen in bijlage 2. Deze afspraken zijn erop gericht de wensen en mogelijkheden van niet alleen de scholen maar ook alle andere partnerorganisaties tegemoet te komen. Tegelijkertijd moet iedere partner onze visie, werkwijze en uitgangspunten onderschrijven. Om die reden gelden een aantal belangrijke afspraken voor alle partners van Trainees in onderwijs. Deze afspraken zullen doorlopend met de huidige groep partners met regelmaat besproken worden om te controleren of ze voldoen, werken, (in)compleet of overbodig zijn.



Planning voor werving, selectie en matching

Elk jaar bekijken we opnieuw wat de beste periode is voor het werven, selecteren en matchen van de nieuwe traineegroep. Hieronder geven we de grove planning ter illustratie, zodat de periodisering enigszins duidelijk is. De definitieve planning wordt te zijner tijd bekend gemaakt.

Werving:	september t/m januari
Aanmelding:	januari
Selectie op harde eisen:	februari
Selectie op zachte eisen:	maart
Matching:	april t/m mei

Daarna maken de school, de trainee en Trainees in onderwijs de formele zaken gereed, zoals:


- o Het arbeidscontract (door de school en de trainee samen);
- o De inschrijving bij de lerarenopleiding (door de trainee);
- o De aanvraag zij-instroomsubsidie (door de school);
- o Het tekenen van de samenwerkingsovereenkomst (door alle vier de partijen: trainee, school, lerarenopleiding en Trainees in onderwijs).

Werving en selectie nieuwe partnerscholen

In het najaar starten we met het werven en selecteren van nieuwe partnerscholen voor het daaropvolgende schooljaar. In de maanden september-oktober-november-december-januari hebben we (telefonische) afspraken met scholen die al partner zijn of dat nog willen worden.

III. Bedrijven en maatschappelijke organisaties als partners

Bedrijven en maatschappelijke organisaties zijn net als lerarenopleidingen en scholen essentiële partners voor Trainees in onderwijs. Het bedrijfsleven en het onderwijsveld moeten nauw samenwerken om te zorgen voor voldoende goede docenten in alle lagen van het onderwijs én voor een goede verbinding tussen het onderwijs en het werkveld. Dat is een gezamenlijke opdracht en dat is ook de reden dat VNO-NCW aansluit bij onze Raad



van Advies. Samen willen we deze opdracht aanpakken en daar een substantiële bijdrage aan leveren.

Trainees in onderwijs ziet meerdere mogelijkheden voor uitwerking van het partnerschap door samenwerking met bedrijven en organisaties. Binnen het traineeprogramma kan bijvoorbeeld samengewerkt worden aan vraagstukken, projecten of opdrachten en bedrijven kunnen Trainees in onderwijs sponsoren met geld of in natura (denk aan het uitbesteden van expertise, ruimtes en/of middelen).


Voor bedrijven kan het een belangrijke meerwaarde zijn om in contact te komen met jonge onderwijsprofessionals en hun leerlingen. Ze kunnen Trainees in onderwijs steunen vanuit hun MVO-beleid, maar ook met ons samenwerken om projecten op te zetten op het snijvlak van onderwijs- en beroepspraktijk. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkeling van onderwijsmaterialen over duurzaamheid of het opzetten van en/of deelnemen aan interdisciplinaire denktanks over een maatschappelijk vraagstuk. Ook zou een uitwisseling tussen een trainee en een medewerker van een bedrijf waardevolle kennis kunnen opleveren: het bedrijf neemt een kijkje in de onderwijswereld en de trainee doet ervaring op in de beroepspraktijk die hij of zij vervolgens weer mee de klas in kan nemen.

Trainees in onderwijs is onafhankelijk en wil dat ook blijven, werkt zoveel mogelijk duurzaam, organiseert veel vanuit partnerschap en heeft geen winstoogmerk. Door deze samenwerkingen kunnen we een rijk programma aanbieden met een minimaal budget. Echter kijken we ook naar mogelijkheden om naast de reguliere zij-instroomsubsidie voor de opleiding van de trainees aanvullend budget te verkrijgen om een nog mooier programma te maken, uiteraard zonder in te boeten aan onafhankelijkheid.

IV. Betrokkenen bij het verbredingsprogramma

Vanuit de scholen en de lerarenopleidingen worden de trainees uiteraard uitvoerig begeleid. Daarnaast zijn er verschillende personen betrokken bij het verbredingsprogramma. In hoofdstuk 2.III is te zien wat de inhoud is van alle onderdelen in het programma.

De basis wordt gevormd door de kerngroep-trainers. Gedurende de volledige twee jaar komen zij regelmatig met de trainees bij elkaar, binnen de onderdelen: Persoonlijke groei & ontwikkelingen de spargroepen. Daarnaast zijn ook de mentoren gedurende de volledige twee jaar betrokken bij de trainees.



De (keuze-)modules, zijn kortere afgeronde gehelen, die opgezet worden door een modulecoördinator. Die krijgt daarvoor een vergoeding en wordt daarbij gestimuleerd om zoveel mogelijk zijn netwerk te gebruiken om inhoud te geven aan de module, in bijvoorbeeld de vorm van gastsprekers. Een iets andere vorm waarbij gastsprekers in beeld komen is in de lijn In gesprek met ...

Het overzicht van al deze betrokkenen zijn te zien op onze [website](#).

Partner worden

Zoals al eerder is beschreven, werkt Trainees in onderwijs veel, graag en nauw samen met partners. Zij zijn essentieel voor het slagen van het traineeship. We bundelen samen onze krachten om het onderwijs te innoveren en te verrijken met een nieuwe en diverse groep jonge professionals.

Samenwerking met onze partners is een essentieel onderdeel van de identiteit van Trainees in onderwijs. Onze visie, missie en uitgangspunten zijn dan ook in dialoog met onze partners ontstaan. We zijn altijd op zoek naar professionals en organisaties met nieuwe, eigenwijze ideeën die ons netwerk willen komen versterken, maar vinden het essentieel dat elke nieuwe partner onze doelen en kernwaarden ondersteunt en daar graag samen met ons aan werkt.

Heb jij als persoon of als organisatie (school, lerarenopleiding, bedrijf of maatschappelijke organisatie) interesse om te werken aan het verbinden van de werelden binnen en buiten de school? Wil je helpen trainees op te leiden tot creatieve grensverleggers die werken op de snijvlakken van onderwijs, onderzoek, ondernemerschap en leiderschap? Wil je deel uitmaken van een inspirerend en divers netwerk van bevlogen en getalenteerde professionals waarin kennisdeling, vertrouwen en wederzijdse groei centraal staat? Wordt dan partner van Trainees in onderwijs en creëer samen met ons de voorhoede van onderwijsvernieuwing.

Graag komen we in contact met jou en de organisatie waar je (voor) werkt. Neem contact met ons op en we plannen een afspraak in om een mogelijke samenwerking te bespreken.



4. Bijlagen

Bijlage 1. Richtlijnen dienstverband traineeship

Bijlage 2. Belangrijke punten partnerschap scholen

Bijlage 3. Voorbeeld samenwerkingsovereenkomst



Bijlage 1. Richtlijnen dienstverband traineeship

Dit document beschrijft de richtlijnen voor het traineeship wat betreft het dienstverband en biedt daarmee tips, adviezen en richtlijnen voor de gesprekken rond de match tussen partnerschool en trainee. In de samenwerkingsovereenkomst die als onderdeel van de start aan het traineeship wordt getekend, worden dit soort zaken formeel vastgelegd.


Aangezien die overeenkomst pas wordt ondertekend door alle partijen (trainee, school, lerarenopleiding en programmateam) zodra de match definitief is, bij deze alvast een overzicht van richtlijnen en uitgangspunten.

Gebruik dit document dus graag als richtlijn voor het dienstverband en bij de onderhandeling daarover. Als er vragen zijn bij zowel de school als de trainee, neem dan gerust contact op met het programmateam om het te bespreken. We hebben allen de doelstelling om zowel het traineeprogramma als de formele voorwaarden goed en duidelijk te regelen. Ons uitgangspunt is om hierin samen te werken, zodat we dat voor alle partijen zo transparant mogelijk kunnen doen.

Formele voorwaarden

Hieronder staan de formele voorwaarden met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden die opgenomen zijn in de samenwerkingsovereenkomst. Deze wordt getekend door alle betrokken partijen nadat de match bevestigd is.

1. Als trainee ben je in dienst bij de school waar je een arbeidsovereenkomst mee aangaat als onderdeel van het traineeship. Dit dienstverband heeft de intentie tot het volbrengen van twee jaar: tweemaal een jaarcontract of een contract voor twee jaar (of langer).
2. Het traineeprogramma start op 1 augustus en duurt in principe tot 31 juli twee jaar later. De trainee wordt geacht fulltime beschikbaar te zijn gedurende deze periode. Voorafgaand aan de start van het traineeship zijn er enkele bijeenkomsten waaraan de trainee verwacht wordt deel te nemen.
3. De startdatum van het dienstverband gebeurt in overleg tussen school en de trainee, maar is niet later dan 1 september van het jaar waarin de trainee start met het traineeship.
4. De trainee wordt ingeschaald in ten minste schaal LB1. Onderhandeling tussen trainee en school over een hogere inschaling is mogelijk.
5. De trainee krijgt de volledige verantwoordelijkheid over zijn/haar klassen, waarvan ten minste één klas in de bovenbouw, en alle taken die daarbij komen kijken. Hierbij verzorgt de trainee maximaal 12 lessen à 50 minuten per week plus een reëel takenpakket dat past bij deze omvang (is samen ca. 0,48fte). Bij een andere omvang van de lesduur neemt het maximaal aantal lessen naar rato toe of af.

- 
6. De werktijdfactor waarvoor de trainee in dienst is bij de school, is in principe 0,8 fte, waarvan dus ca. 0,48 fte in te zetten is voor lessen en schooltaken. De rest gaat naar de ontwikkeling van de trainee, en het project dat zij voor de school opzetten.

Overige overwegingen

Wij vinden het belangrijk te kijken naar wat past in elke situatie, maatwerk is ons streven. Dat geldt voor onze werkwijze in partnerschap, in de werving en matching, in het programma en dus ook wanneer het gaat om de aanstelling en voorwaarden. De basisafspraken rondom de aanstelling zijn weloverwogen en met veel partnerscholen besproken en uitgedacht om daarmee een sterk traineeship te kunnen neerzetten. Hieronder een aantal onderwerpen daarbij ter overweging.

1. Aantal lesuren (à 50 minuten)

Om een zo sterk mogelijk traineeprogramma te creëren, hanteren we een aanstelling van 0,8 fte, waarbij de trainee maximaal 12 lesuren per week volledig zelfstandig verzorgt.

Als de school een andere lesduur hanteert, geldt dit principe naar rato (bijvoorbeeld maximaal 13 lesuren à 45 minuten of 10 lesuren à 60 minuten).

Het maximum van 12 lesuren à 50 minuten per week mag niet worden overschreden.

Er zijn ook scholen die een trainee bewust minder lesuren geven in de eerste periode of eerste jaar van het traineeship, maar hem/haar wel voor 0,8fte in dienst hebben. Dit is niet het uitgangspunt (want over de richtlijn van 12 lesuren per week is goed nagedacht en gekozen vanuit een goede balans in het programma), maar behoort tot de mogelijkheden voor uitzondering. Een trainee heeft dan meer tijd voor zijn extra programma, zijn project of extra taken in de school. NB. een mentoraat is ten zeerste af te raden; de werkdruk die startende trainees daarbij ervaren is veelal veel te groot.

Als het aantal lesuren minder is dan 12, dan is het ook mogelijk om in overleg tussen trainee en school te besluiten om een aanstelling voor minder dan 0,8 fte aan te gaan. Hierbij is het van belang dat er 0,32 fte beschikbaar blijft voor het traineeship. Als trainee en school hier allebei tevreden mee zijn en er zijn voldoende lessen om een kwalitatief goed traineeprogramma te volgen, dan kan dit een mogelijkheid zijn.

Het minimumaantal lessen voor het traineeprogramma is 8 lesuren. Dit minimum wordt gehanteerd, omdat een trainee voldoende uren dient te maken om zijn/haar bevoegdheid te kunnen behalen, daarnaast is dit ook de richtlijn die DUO als minimum hanteert voor de zij-instroomsubsidie. Mocht er echt een belangrijke reden zijn om hiervan af te wijken, dan moeten we in gesprek kijken of maatwerk mogelijk is. We gaan dan in overleg met school, lerarenopleiding en programmateam om samen te komen tot een maatwerkprogramma.



2. Reiskostenvergoeding

In de cao – vo staat het volgende over de tegemoetkoming in de reiskosten:

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
 - a. verhuiskosten;
 - b. reiskosten woon-werkverkeer;
 - c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.

Dit betekent voor de trainees:

- Op de dagen dat een trainee lesgeeft geldt het recht op een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer.
- Op vrijdagen reist de trainee veelal naar verschillende plekken in het land ten behoeve van het verbredingsprogramma. In overleg tussen de trainee en de school kan besloten worden om deze reiskosten van vrijdagen wel, niet of deels te vergoeden.
- Op maandagen reist de trainee van huis naar de universiteit ten behoeve van het behalen van de lesbevoegdheid, ook deze reiskosten kunnen in overleg wel, niet of deels vergoed worden door de school.

Er kunnen helaas geen reiskosten van trainees vergoed worden vanuit de zij-instroomsubsidie.

3. Inschaling

De inschaling voor het salaris is ter onderhandeling tussen school en trainee.

Het is niet wenselijk de inschaling gelijk te trekken gezien de grote diversiteit van achtergrond en ervaring van de trainees.

Daarbij willen wij benadrukken dat trainees over het algemeen interessante bagage meenemen, maar nog nooit voor een klas hebben gestaan. Startende docenten die ervaring hebben opgedaan tijdens hun stage beginnen over het algemeen in LB1. Vanuit dat oogpunt is het daarom aannemelijk dat ook trainees starten in schaal LB1.

Voor sommige trainees is de overstap van een andere baan in een andere sector ook een stap terug in salaris. We merken daarbij dat veel trainees bereid zijn te starten in LB1 als zij (op termijn) zicht hebben op doorgroeimogelijkheden. Na jaar 1 hebben ze namelijk al ervaring voor de klas en na jaar 2 hebben zij ook hun eerstegraads lesbevoegdheid behaald en reeds twee jaar werkervaring opgedaan. Daarbij blijft de ervaring en expertise die zij meenemen de school in natuurlijk onverminderd. Die groei zou aanleiding kunnen zijn om een perspectief te bieden in de onderhandeling.



Bijlage 2. Belangrijke punten partnerschap scholen

Overzicht afspraken samenwerking partners scholen

Hieronder een opsomming van de belangrijkste afspraken die gelden voor de samenwerking met scholen. De punten hieronder zijn uitgangspunten. We vinden ze belangrijk met elkaar, maar afwijken kan als er goede argumenten zijn. Dat geldt voor trainees en ook voor partners. De punten gelden in principe voor beide jaren van het traineeship, ook hier geldt de uitzonderingsregel.

Algemeen

1	Trainees in onderwijs is een fulltime programma: 0,2 fte ULO (onbetaald) + 0,48 fte docent ² + 0,32 fte traineeship compleet ³
2	De trainee verzorgt maximaal 12 lesuren per week à 50 minuten (= 0,48 fte, gebaseerd op 25 lesuren per week voor een fulltime dienstverband). Bij een andere omvang van de lesduur neemt het maximaal aantal lessen naar rato toe of af. Deze twaalf lesuren kunnen vrij worden ingeroosterd op dinsdag, woensdag en donderdag.
3	Voor het behalen van de eerstegraads bevoegdheid is het belangrijk dat de trainee minimaal 1 bovenbouwklas heeft (à 2 uur/week).
4	De trainee heeft de mogelijkheid om het project niet voor de school uit te voeren, maar in plaats daarvan een dergelijke opdracht voor zichzelf of een andere organisatie uit te voeren. Belangrijk is dat dit in goed overleg met alle partijen gebeurt.
5	De school mag beslissen of de cao-regeling over lesreductie voor beginnende docenten wordt toegepast gedurende of na het traineeship. Aangezien de aanstelling gedurende het traineeship vaststaat, is het al dan niet toepassen van de regeling alleen van invloed op de aanstelling na afloop van het traineeship.
6	De school heeft in principe plaats voor minimaal twee trainees. Uit onderzoek ⁴ blijkt trainees heel veel aan elkaar hebben, vooral als zij samen op dezelfde school werken. Hierbij versterken zij elkaars steile leercurve op docent-vlak en binnen de organisatie waarbij de kwaliteit van de opdracht meer dan verdubbeld.
7	De trainee krijgt goede begeleiding vanuit school. De begeleidingsbehoefte is een combinatie van een nieuwe collega plus die van een docent in opleiding waarbij contact met de universitaire lerarenopleiding belangrijk is.
8	Op veel niveaus in de school is duidelijk wat het traineeshipprogramma inhoudt. Minimaal: schoolleiding, afdelingsleider ⁵ , schoolopleider, sectiegenoten.
9	De zij-instroomsubsidie (20.000 euro) wordt aangevraagd door de school. De volledige subsidie moet na verkrijging direct overgemaakt worden aan Stichting Trainees in onderwijs en komt volledig ten goede aan het programma van de trainee (selectie, behalen bevoegdheid, vaardigheidstraining, intervisie/begeleiding, verdiepingsonderwijs) ⁶ .
10	De school zorgt ervoor dat de trainee zo optimaal mogelijk kan werken aan het project. Dit houdt onder andere het volgende in: uitgebreid informeren over de betreffende ontwikkeling (in de school), helpen bij het opstellen van het projectplan, periodiek gezamenlijk evalueren/bijsturen. Bij voorkeur werkt de trainee aan de opdracht met meerdere medewerkers binnen de school en evt mensen daarbuiten.

NB. Bestaande urenverdelingen die gelden voor docenten, zoals die voor taakuren, deskundigheidsbevordering etc, gelden ook voor trainees. Let daarbij op dat een trainee een docent in opleiding is, dus bijvoorbeeld een volledig mentoraat is sterk af te raden.

² Bij minder beschikbare uren is het mogelijk om de trainee deels andere taken te laten doen op school (eventueel een uitbreiding van het project), met een minimum van 8 vaklessen in de week.

³ Dit deel omvat trainingen & diepgang (0,16 fte) en de opdracht (0,16 fte). Deze splitsing in twee keer 0,16 fte is een gemiddelde op jaarbasis, in het begin zal er meer aandacht zijn voor ondersteunende activiteiten en later zal er meer ruimte zijn voor de uitvoer van de opdracht.

⁴ Meijerink, J. & van der Want, A. (2017). [Professionele ruimte van beginnende leraren in het kader van het OnderwijsTraineeship en Eerst de Klas. NRO.](#)

⁵ Meijerink et al concluderen dat het succes van een trainee direct te relateren is aan de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de afdelingsleider (eventueel als leidinggevende).

⁶ De instructie voor aanvraag en doorzetten van de zij-instroomsubsidie volgt, Trainees in onderwijs stelt die, in overleg met DUO en de lerarenopleiding, op.



Bijlage 3. Voorbeeld samenwerkingsovereenkomst



Trainees in
onderwijs

Samenwerkingsovereenkomst

Met deze overeenkomst bevestigen de vier, hieronder genoemde, partijen de gemaakte afspraken rondom deelname aan het traineeship Trainees in onderwijs, geldend gedurende de duur van het traineeship: 1 augustus 2022 t/m 31 juli 2024. Deze samenwerkingsovereenkomst kan gebruikt worden voor de aanvraag van zij-instroomsubsidie in plaats van de gebruikelijke scholingsovereenkomst.

1. De trainee:

..... (naam) hierna te noemen "de trainee";
--

2. De school:


..... (naam school) vertegenwoordigd door (naam) (functie), hierna te noemen "de school";
--

3. De universitaire lerarenopleiding:

..... (naam ulo) vertegenwoordigd door (naam) (functie), hierna te noemen "de ulo";
--

4. Stichting Trainees in onderwijs,

vertegenwoordigd door Sanne van Kempen directeur hierna te noemen "het programmateam".
--



Periode en duur:

1. Het dienstverband heeft de intentie tot het volbrengen van de twee jaar in de hierboven vermelde periode; bijvoorbeeld tweemaal een jaarcontract, of direct een contract voor twee jaar (of langer).
2. De trainee wordt geacht fulltime beschikbaar te zijn voor het volledige traineeprogramma. Voorafgaand aan de start van het traineeship zijn er enkele bijeenkomsten waaraan de trainee verwacht wordt deel te nemen.
3. De startdatum van het dienstverband van de trainee bij de school geschiedt in overleg tussen school en de trainee, maar is niet later dan 1 september van het jaar waarin de trainee start met het traineeship.
4. Alle bovengenoemde partijen hebben het recht om deze overeenkomst te ontbinden, mits zij minimaal twee maanden voorafgaand aan de definitieve ontbinding alle partijen schriftelijk op de hoogte gesteld hebben van:
 - het voornemen tot ontbinding;
 - de reden van ontbinding;
 - de noodzakelijke eisen waaronder van ontbinding kan worden afgezien.Zie punt 15 voor de financiële consequenties.
5. Alle partijen werken mee en streven ernaar dat de trainee uiterlijk 31 augustus van het laatste jaar van het traineeship zijn/haar universitaire lerarenopleiding heeft afgerond en de eerstegraads lesbevoegdheid middels een certificaat heeft behaald. Mocht deze deadline niet gehaald worden, dan moeten de vier bovengenoemde partijen in overleg met DUO bepalen op welke manier en binnen welke termijn de trainee het opleidingstraject alsnog kan voltooien.
6. Mochten er omstandigheden voorkomen waardoor de trainee tijdelijk niet deel kan nemen aan een of meer onderdelen van het traineeprogramma (opleiding, baan en/of verdiepingsprogramma), dan dient er, op initiatief van de school, in onderling overleg met de vier bovengenoemde partijen en zo nodig ook met DUO, een alternatief plan uitgewerkt te worden.
7. Mocht de trainee klachten hebben ten aanzien van een van de bovengenoemde organisaties dan dient de trainee deze eerst te bespreken met de directe betrokkenen. Indien dit niet het gewenste resultaat heeft, dan wel niet mogelijk of wenselijk is gezien de geldende omstandigheden, kan de trainee gebruik maken van de voor de betreffende organisatie gangbare kanalen voor de behandeling van klachten. Trainees in onderwijs speelt geen formele rol in de betreffende bemiddeling. Bij klachten aan het adres van het programmateam van Trainees in onderwijs kan een formele klacht ingediend worden bij het bestuur van Stichting Trainees in onderwijs, die op hun beurt een onafhankelijke geschillencommissie zal instellen voor het behandelen van de betreffende klacht. De volledige klachtenprocedure is terug te vinden in de algemene voorwaarden op www.traineesinonderwijs.nl.

Arbeidsvoorwaarden:

8. De trainee wordt ingeschaald in ten minste schaal LB1. Onderhandeling tussen trainee en school over een hogere inschaling is mogelijk.
9. De trainee krijgt de volledige verantwoordelijkheid voor zijn/haar klassen, waarvan ten minste één klas in de bovenbouw, en alle taken die daarbij komen kijken, waarbij de trainee gedurende de volledige twee jaar maximaal 12 lesuren van 50 minuten per week verzorgt (=0,48fte). Bij een andere omvang van de lesduur neemt het maximaal aantal lessen naar rato toe of af.
10. De werktijdfactor waarvoor de trainee in dienst is bij de school is in principe: 0,8 fte, waarvan 0,32 fte beschikbaar is voor het traineeship en 0,48 fte voor het docentschap.



11. De school mag beslissen of de cao-regeling over lesreductie voor beginnende docenten wordt toegepast gedurende of na het traineeship. Aangezien de aanstelling gedurende het traineeship vaststaat, is het al dan niet toepassen van de regeling alleen van invloed op de aanstelling na afloop van het traineeship.

Financiën:

12. De zij-instroomsubsidie (20.000 euro) wordt aangevraagd door de school (aanvraagperiode: 1 mei - 30 juni). De subsidie kan dan gebruikt worden voor het voldoen van de factuur ter grootte van het volledige bedrag dat door Stichting Trainees in onderwijs gericht zal zijn aan de school. De subsidie komt op deze manier volledig ten goede aan het programma van de trainee (selectie, behalen bevoegdheid, vaardigheidstraining, intervisie/begeleiding, verdiepingsonderwijs, ondersteuning, en dergelijke).
13. De ulo ontvangt €7800,- voor de volledige lerarenopleiding van de trainee. Hiervoor stuurt de ulo voor aanvang van de opleiding een factuur (o.v.v. naam trainee) naar Stichting Trainees in onderwijs.
14. Het programmateam coördineert, bewaakt de kwaliteit en de lijn in het programma en is verantwoordelijk voor de invulling en bekostiging van het verbredings- en verdiepingsprogramma.
15. Wanneer de trainee voortijdig stopt met het traineeship, zijn er drie vervolgsituaties mogelijk:
 - De trainee stopt met de ulo en haalt geen lesbevoegdheid: informeren, verantwoorden en eventueel terugbetalen aan DUO geschiedt op reguliere wijze door het bevoegd gezag van de school.
 - De trainee vervolgt zijn of haar opleidingstraject in de vorm van een regulier zij-instroomtraject bij hetzelfde bevoegd gezag, al dan niet bij dezelfde ulo. Het niet-besteelde budget wordt gerestitueerd door Stichting Trainees in onderwijs naar de school die daarna zelf de verantwoording over het besteedde budget moet afleggen aan DUO.
 - De trainee zet zijn of haar zij-instroomtraject voort bij een ander bevoegd gezag, al dan niet bij dezelfde ulo. Het bevoegd gezag van de school dient de minister (via DUO) hierover te informeren, waarna deze bepaald of en hoe de herverdeling van de subsidie zal plaatsvinden.

De bestede opleidingskosten per periode zijn als volgt:

Moment van stoppen	kosten	restitutie
Bij de start	€ 3.000,-	€ 17.000,-
Gedurende het eerste semester van jaar 1	€ 11.000,-	€ 9.000,-
Gedurende het tweede semester van jaar 1	€ 13.000,-	€ 7.000,-
Gedurende het eerste semester van jaar 2	€ 17.800,-	€ 2.200,-
Gedurende het tweede semester van jaar 2	€ 20.000,-	€ 0,-

Begeleiding:

16. De trainee krijgt goede begeleiding vanuit school. De begeleidingsbehoefte is een combinatie van een nieuwe collega plus die van een docent in opleiding waarbij contact met de universitaire lerarenopleiding belangrijk is.
17. Op veel niveaus in de school is duidelijk wat het traineeship inhoudt. Minimaal: schoolleiding, afdelingsleider⁷, schoolopleider, sectiegenoten.

⁷ Meijerink et al concluderen dat het succes van een trainee direct te relateren is aan de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de afdelingsleider (eventueel als leidinggevende). De positie van de afdelingsleider biedt kansen om de trainees breder binnen de schoolorganisatie te begeleiden.



18. De school zorgt ervoor dat de trainee zo optimaal mogelijk kan werken aan het project. Dit houdt onder andere het volgende in: uitgebreid informeren over de betreffende ontwikkeling (in de school), helpen bij het opstellen van het projectplan, begeleiden/samenwerken en periodiek gezamenlijk evalueren/bijsturen. Bij voorkeur werkt de trainee aan het project met meerdere medewerkers binnen de school en eventueel mensen daarbuiten.
19. De school zorgt voor een begeleider vanuit dezelfde sectie die voor de trainee een vraagbaak is voor vragen over PTA, lesmethode, toetsen en andere relevante sectieafspraken.
20. De school zorgt ook voor begeleiding door iemand op school (mogelijk maar niet noodzakelijk uit dezelfde sectie) die de specifieke taak en expertise heeft om de trainee advies te geven over klassenmanagement, pedagogische omgang met leerlingen en overige algemene didactische zaken.
21. De school voorziet in een eerstegraads vakbegeleider die verantwoordelijk is voor de begeleiding en beoordeling van het praktijkgedeelte van de universitaire lerarenopleiding van de trainee. Deze begeleider is op de hoogte van het opleidingstraject en de bijbehorende eisen en houdt contact met de ulo over de voortgang.
22. De ulo is verantwoordelijk voor het aanbieden van een traject op maat voor de traineegroep (waar mogelijk rekening te houden met individuele verschillen) wat leidt tot een lesbevoegdheid in het eerstegraadsgebied middels een certificaat.
23. Bij voorkeur voorafgaand maar uiterlijk aan het begin van de opleiding wordt door de ulo vastgesteld en gecommuniceerd welke onderdelen de trainee moet doorlopen voor het behalen van de eerstegraads lesbevoegdheid.
24. De ulo begeleidt de trainee in het verkrijgen van de bekwaamheden die horen bij een eerstegraads bevoegd docent.
25. De ulo communiceert helder over de eisen aan en tijdsplanning rondom het behalen van de verschillende onderdelen van de opleiding.
26. De ulo zorgt voor de begeleiding van de trainee bij alle aspecten die nodig zijn voor het doorlopen van de opleiding.
27. Door ondertekening van deze overeenkomst geeft de trainee expliciet toestemming voor het delen van informatie tussen de ondergetekende partijen die relevant is voor de optimale begeleiding van de trainee, o.a. ter voorkoming van achterstand of uitval. Het programmameteam coördineert de verschillende begeleidingslijnen rondom de trainees. De school is, als werkgever, wettelijk eindverantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van de trainee.



Namens het bevoegd gezag van de school:

Naam:

Handtekening + schoolstempel

Plaats:

Datum:

Namens het bevoegd gezag van de universitaire lerarenopleiding:

Naam:

Handtekening

Plaats:

Datum:

De trainee:

Naam:

Handtekening

Plaats:

Datum:

Stichting Trainees in onderwijs

Naam:

Handtekening

Plaats:

Datum: