

## Plan van Aanpak RAP

### Behorende bij subsidieaanvraag 2022-2023

*Regio Breda, Zundert en Oosterhout*

## Inhoud

Beschrijving van de regio.....	2
Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak .....	3
Doelstelling en activiteitenplanning .....	3
Actielijnen .....	4
1. Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten .....	4
2. Imago van werken in het onderwijs en het beroep leerkracht versterken .....	5
3. Versterken van het opleiden en begeleiden van leerkrachten in opleiding.....	5
4. Versterken samenwerking binnen de regio .....	6
5. Versterken en ontplooiën van onderwijsondersteunend personeel .....	6
6. Regionale strategische personeelsplanning.....	6
7. Informatieloket.....	6
Projectleider.....	7
Bijlage – Activiteitenoverzicht .....	8

## Beschrijving van de regio

Deze aanvraag voor de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort heeft betrekking op de scholen in het primair en speciaal onderwijs in de regio Breda, Zundert en Oosterhout en omvat de volgende gemeenten:

- Breda
- Zundert
- Oosterhout
- Alphen-Chaam
- Baarle-Nassau
- Dongen
- Geertruidenberg
- Drimmelen

De besturen die deelnemen vertegenwoordigen samen 74% van de besturen in het primair en speciaal onderwijs in de betreffende gemeenten. In totaal werkt hier 2433 fte, wat gelijk staat aan 96% van de totale personeelsomvang in deze regio, zie onderstaand overzicht (peildatum 1 oktober 2018).

Aantal FTE regio		2543
Aantal FTE deelnemers regio ( $\geq 1/3$ , $\geq 800$ )	ja	96%
Aantal FTE deelnemers regio		2433
Aantal besturen regio		23
Aantal deelnemende besturen regio		17
Aandeel deelnemende besturen regio ( $\geq 1/3$ )	ja	74%

De genoemde gemeenten bevinden zich in de regio's West-Brabant en Midden-Brabant, waar in het primair onderwijs sprake is van een oververtegenwoordiging van leerkrachten boven de 60 jaar. Dit betekent dat op korte en middellange termijn, rekening gehouden moet worden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leerkrachten (De arbeidsmarkt voor leerkrachten primair onderwijs 2019-2024 Regio Noord-Brabant-West CentERdata, 2019).

De toenemende vervangingsbehoefte, die veroorzaakt wordt door onder anderen de uitstroom van oudere medewerkers, een dalend aantal Pabo-gediplomeerden en een groei van het aantal leerlingen, leidt tot een onvervulde vraag naar leerkrachten die in 2024 oploopt tot 5,5% - 6,5% van de werkgelegenheid in West- en Midden-Brabant (Onderwijsatlas PO, Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Helaas is voor het speciaal onderwijs geen specifieke informatie over de arbeidsmarkt in deze regio te vinden, vandaar dat we voor het speciaal onderwijs uitgaan van soortgelijke ontwikkelingen.

## Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Naast de besturen in het primair en speciaal onderwijs, neemt de Pabo van Avans Hogeschool deel aan deze subsidieaanvraag. Deze lerarenopleiding levert een belangrijk deel van de gediplomeerden af die starten als leerkracht bij een van de deelnemende besturen. Tussen Avans en de diverse besturen wordt al intensief samengewerkt op het gebied van begeleiding van studenten en startende leerkrachten (Opleiden in de School). Daarnaast is Avans in 2018 gestart met een zij-instroomtraject dat in samenwerking met vertegenwoordigers uit verschillende besturen wordt ontwikkeld. Aangezien het zij-instroomtraject en de deeltijdopleiding ondergebracht worden bij de Academie voor Deeltijd van Avans Hogeschool, zal er ook samengewerkt worden met deze opleider.

In het kader van de aanpak van het personeelstekort, levert Avans Hogeschool de volgende bijdragen:

- Extra professionalisering startende leerkrachten op diverse thema's
- Doorontwikkeling zij-instroomtraject en begeleiding van de zij-instromers
- Versterking imago leerkracht en wervingscampagne bij middelbare scholen
- Flexibilisering van leerroutes, waaronder Versneld voor de klas via de Mijlpalenregeling

## Doelstelling en activiteitenplanning

In de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 hebben de deelnemende besturen gewerkt aan de aanpak van het lerarentekort. In het schooljaar 2022-2023 wordt dit uitgebreid naar de aanpak van het personeelstekort, waarbij ook gewerkt wordt aan het verminderen en voorkomen van een tekort aan schoolleiders, leraarondersteuners en onderwijsassistenten. Het verminderen en voorkomen van het personeelstekort is het hoofddoel van de inzet van de subsidieregeling en dit wordt bereikt door de inzet op een drietal subdoelen, te weten:

- A. Het aantal inschrijvingen op de Pabo is toegenomen, zowel voor de voltijd- en deeltijdopleidingen als voor het zij-instroomtraject
- B. Werken in het onderwijs heeft een goed imago en geïnteresseerden vinden makkelijk informatie over de route hiernaar toe, die het beste bij hen past
- C. Startende leerkrachten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners worden goed begeleid en weten hulp te vinden als dat nodig is

Om deze doelstellingen te bereiken worden vanuit zeven actielijnen diverse activiteiten ontplooid. Deze actielijnen worden hieronder beschreven en de bijbehorende activiteiten worden toegelicht.

## Actielijnen

Hieronder worden de actielijnen en de bijbehorende activiteiten beschreven en toegelicht. In de bijlage 'Activiteitenoverzicht' wordt per activiteit beschreven in welk tijdspad de activiteit plaatsvindt en wat de beoogde resultaten zijn.

### 1. Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten

Binnen de actielijn 'binden, boeien en versterken van startende leerkrachten' richten we ons op de startende leerkracht in de eerste drie jaar na afronding van de opleiding. Uit onderzoek van DUO blijkt dat de afgelopen jaren de uitval onder startende leerkrachten is gedaald. Als oorzaak hiervan wordt een betere begeleiding van startende leerkrachten benoemd. Om deze trend voort te zetten richt deze subsidieaanvraag zich op het tegengaan van het kwantitatieve lerarentekort door te investeren in binden, boeien en versterken van de startende leerkracht. Diverse trajecten worden ingezet om de startende leerkrachten meer weerbaar en wendbaar te maken. Tevens wordt met de inzet van de activiteiten voor de startende leerkracht ook de kwaliteit van deze groep leerkrachten versterkt.

In 2020-2021 hebben 144 startende leerkrachten deelgenomen aan de activiteiten die vanuit de RAP zijn georganiseerd, in 2021-2022 waren dat er 171. Op basis van deze cijfers, en het feit dat een extra stichting is aangesloten, wordt voor 2022-2023 uitgegaan van 180 startende leerkrachten.

#### *Activiteiten gericht op het binden, boeien en versterken van startende leerkrachten*

De startende leerkracht krijgt extra ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden aangeboden, specifiek gericht op de eerste jaren als onderwijsprofessional, te weten:

- 1.1 Ik-gericht: de startende leerkrachten in het eerste jaar volgen een supervisietraject dat gericht is op de ontwikkeling van de persoonlijke professionele identiteit van de leerkracht. De supervisie vindt acht keer per jaar plaats in groepjes van vier deelnemers en wordt begeleid door een opgeleide supervisor. De startende leerkrachten in het tweede en derde jaar volgen een intervisietraject, dat meer gericht is op inhoudelijke inbreng en reflectie daarop. De intervisie vindt plaats in groepen van 4 tot 8 personen en wordt begeleid door interne intervisiebegeleiders. Een bestuur kan er ook voor kiezen zowel de startende leerkrachten in het eerste jaar als de startende leerkrachten in het tweede en derde jaar het intervisietraject aan te bieden.
- 1.2 Collectief: bestuursoverstijgend is er een scholingsaanbod gericht op thema's die relevant zijn voor de startende leerkracht. Het scholingsaanbod omvat in ieder geval de training 'motiverende en lastige oudergesprekken' en wordt uitgebreid op basis van een inventarisatie van behoeften.
- 1.3 Bestuursspecifiek: elk bestuur heeft een eigen scholingsaanbod voor de startende leerkrachten. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een training, coaching of co-teaching zijn.

De ervaring met de huidige inductieprogramma's leert dat de startende leerkracht met name behoefte heeft aan extra tijd, persoonsgerichte ondersteuning en scholing op specifieke thema's. Met bovenstaand aanbod, ontwikkelruimte en scholingsbijeenkomsten komen we daarin tegemoet. We geven de startende leerkracht voldoende ruimte om zich te ontplooiën.

## 2. Imago van werken in het onderwijs en het beroep leerkracht versterken

De schoolbesturen en de opleiding hebben als doel jonge mensen te enthousiasmeren en werven voor het werken in het onderwijs. Er worden diverse activiteiten ingezet om het imago van werken in het onderwijs en het beroep van leerkracht in het bijzonder, te versterken. Het doel hiervan is om, deels indirect, meer instroom te hebben op de opleidingen en daarmee uiteindelijk meer instroom in het onderwijs.

### *Activiteiten gericht op het versterken van het imago van werken in het onderwijs en het beroep leerkracht*

- 2.1 Promotiecampagne: werken in het onderwijs en het beroep leerkracht wordt zowel fysiek als online gepromoot. Hiertoe wordt het volgende ingezet:
  - een promotieteam bestaande uit vijf leerkrachten en de communicatieadviseur van Pabo Avans wordt bij open dagen van de Pabo en op andere voorlichtingsbijeenkomsten ingezet om potentiële studenten te enthousiasmeren voor het beroep van leerkracht
  - op social media worden foto's, video's en quotes van leerkrachten en andere onderwijsprofessionals geplaatst om geïnteresseerden te informeren over en te enthousiasmeren voor het werken in het onderwijs. Online vinden campagnes plaats gericht op thema's en activiteiten zoals de meeloopdagen (zie 2.2). Hierbij vindt ondersteuning plaats door een gespecialiseerd bureau
- 2.2 Meeloopdagen: basisscholen en scholen in het speciaal onderwijs stellen zich open voor middelbare scholieren, mbo-studenten en andere geïnteresseerden om een dagje mee te lopen met een leerkracht, leraarondersteuner of onderwijsassistent
- 2.3 Meelopen met een schoolleider: medewerkers die interesse hebben in de functie van schoolleider kunnen ontdekken wat de functie inhoudt en of het bij hen past in de vorm van job-shadowing.

## 3. Versterken van het opleiden en begeleiden van leerkrachten in opleiding (deelnemers van zij-instroomtraject en 'versneld voor de klas')

Naast de reguliere lerarenopleiding, is er ook veel belangstelling om via de deeltijdopleiding of het zij-instroomtraject in te stromen als leerkracht in het basis- en speciaalonderwijs. Om deze routes succesvol te laten verlopen, is een gedegen begeleiding op de werkplek van essentieel belang. De werkplekbegeleiders worden voldoende toegerust in tijd en kennis om de leerkracht in opleiding optimaal te begeleiden. Daarnaast wordt de zij-instromers extra scholing en begeleiding aangeboden gelijkend op het aanbod voor startende leerkrachten.

### *Activiteiten gericht op het versterken van het opleiden en begeleiden van leerkrachten in opleiding*

- 3.1 Train-de-trainerprogramma: om werkplekbegeleiders van leerkrachten in opleiding te trainen in het opleiden en begeleiden van het leren op de werkplek, worden binnen elke stichting schoolopleiders opgeleid middels het train-de-trainerprogramma van Pabo Avans. De schoolopleiders zijn na het train-de-trainerprogramma in staat zelf een training op te zetten en te geven aan de werkplekbegeleiders binnen de eigen stichting
- 3.2 Intensiever begeleiden van zij-instromers op de werkplek: elke stichting draagt zorg voor het faciliteren van de werkplekbegeleiders in tijd om de zij-instromers te begeleiden;
- 3.3 Voorlichting 'leren op de werkplek': werkplekbegeleiders van zij-instromers en deeltijdstudenten krijgen een uitgebreide voorlichting in combinatie met intervisie vanuit de opleiding over het leren op de werkplek in het kader van het zij-instroom- of deeltijdtraject.
- 3.4 Aanbod scholing en begeleiding zij-instromers: zij-instromers en leerkrachten die net het zij-

instroomtraject hebben afgerond kunnen deelnemen aan het scholingsaanbod en intervisietraject voor startende leerkrachten (zie actielijn 1.1 en 1.2).

3.5 Mijlpalenregeling: het Versneld voor de klas traject via de Mijlpalenregeling wordt door de opleiding verfijnd. Tevens wordt er meer bekendheid aan gegeven in de regio

#### 4. Versterken samenwerking binnen de regio

De besturen binnen de regio en Pabo Avans werken intensief samen binnen het project 'Partnerschap Samen Opleiden Regio West-Brabant', met de ambitie om in een duurzaam samenwerkingsverband gezamenlijk het onderwijs in de regio te versterken en door te ontwikkelen. Het doel van het partnerschap is dat in 2025 100% van de Pabo-studenten wordt opgeleid bij opleidingscholen die onderdeel uitmaken van het partnerschap.

#### 5. Versterken en ontplooiën van onderwijsondersteunend personeel

Momenteel wordt er geen tekort aan onderwijsondersteunend personeel ervaren door de besturen. Maar om een tekort aan onderwijsondersteunend personeel te voorkomen, wordt in 2022-2023 ingezet op het versterken en ontplooiën van onderwijsondersteunend personeel. Het doel is om de aansluiting tussen de opleiding en het werkveld te verbeteren en de onderwijsassistenten en leraarondersteuners te versterken. Ook wordt het potentieel van de onderwijsassistenten beter benut door hen de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen tot leraarondersteuner. Hiermee wordt tevens de mogelijkheid om het onderwijs anders te organiseren, namelijk door het inzetten van meer leraarondersteuner, ondersteund.

##### *Activiteiten gericht op het versterken en ontplooiën van onderwijsondersteunend personeel*

- 5.1 Samenwerking opleidingen: de besturen zoeken de samenwerking met de opleidingen voor onderwijsassistenten en leraarondersteuners in de regio op, met als doel de aansluiting tussen opleiding en werkveld te versterken
- 5.2 Intervisie: onderwijsassistenten en leraarondersteuners krijgen de mogelijkheid een intervisietraject te volgen
- 5.3 Opleiding tot leraarondersteuner: 30 (excellerende) onderwijsassistenten krijgen de mogelijkheid de opleiding tot leraarondersteuner te volgen

#### 6. Regionale strategische personeelsplanning

Om meer inzicht te krijgen in de behoeften op het gebied van personeel voor de komende jaren, wordt in het schooljaar 2022-2023 strategische personeelsplanning op regionaal niveau ingezet. Elke stichting zet daarvoor het scenariomodel PO van het Arbeidsmarktplatform PO in, waarvan de resultaten op regionaal niveau worden verwerkt. Deze resultaten worden gebruikt om in de toekomst gerichte activiteiten in te zetten.

#### 7. Informatieloket

De deelnemende besturen hebben samen met de RAP-regio VO/MBO West-Brabant een informatieloket ontwikkeld, waar iedereen die interesse heeft om leerkracht in het primair of speciaal onderwijs worden, informatie kan vinden over het beroep en de opleiding. Dit informatieloket bestaat uit een internetsite waarop per doelgroep informatie te vinden is en waar bezoekers in contact kunnen komen met de opleiding. In 2022-2023 wordt het informatieloket

uitgebreid met informatie over de functies onderwijsassistent, leraarondersteuner en schoolleider en de betreffende opleidingen.

De doelgroepen waarop het loket zich richt, zijn:

- Leerkrachten en ondersteuners die zich verder willen ontwikkelen of de overstap willen maken naar een ander bestuur;
- Scholieren die overwegen om een opleiding te gaan volgen die hen voorbereid op werken in het onderwijs;
- Mensen zonder onderwijsbevoegdheid die werkzaam zijn in een andere branche en overwegen te gaan werken in het onderwijs;
- Mensen met een onderwijsbevoegdheid die overwegen om weer te gaan werken in het onderwijs.

## Organisatie

Namens de deelnemende besturen is een stuurgroep samengesteld die de dagelijkse leiding over het project heeft. In deze stuurgroep zijn de penvoerder, de opleiding en drie besturen uit zowel primair onderwijs als speciaal onderwijs vertegenwoordigd.

Om alle activiteiten die in het schooljaar 2022-2023 opgepakt worden te initiëren, stimuleren en succesvol uit te (laten) voeren, wordt gewerkt met een projectleider. Deze projectleider heeft als voornaamste taak om alle deelnemende besturen en de Pabo Avans met elkaar te verbinden in hun gezamenlijke aanpak van de activiteiten. De projectleider heeft tevens als taak om de voortgang te bewaken en de resultaten te meten.

## Bijlage – Activiteitenoverzicht

Nr.	Naam activiteit	Wanneer	Beoogde resultaten	Meten
<b>1</b>	<b>Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten</b>			
1.1	Supervisie en intervisie startende leerkrachten	Gehele schooljaar	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht	Evaluatie bij deelnemers en begeleiders
1.2	Bestuursoverstijgende scholing startende leerkrachten	Gehele schooljaar, maximaal 5 trainingen	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht	Evaluatie bij deelnemers trainingen
1.3	Scholing startende leerkrachten vanuit bestuur	Gehele schooljaar	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht	Evaluatie bij deelnemers
<b>2</b>	<b>Versterken imago van werken in het onderwijs en het beroep leerkracht</b>			
2.1	Promotiecampagne	Gehele schooljaar	Positiever imago werken in het onderwijs en beroep leerkracht en meer aanmeldingen Pabo	Aantal volgers social media en aanmeldingen voor activiteiten en nul- en eindmeting Pabo
2.2	Meeloopdagen	2x in schooljaar	Minimaal 20 deelnemers meeloopdagen en meer aanmeldingen bij de Pabo en andere opleidingen	Nul- en eindmeting Pabo en andere opleidingen. Evaluatie deelnemers en scholen
2.3	Meelopen met een schoolleider	Doorlopend in schooljaar	Geïnteresseerden krijgen een beter beeld van functie en of deze bij hem/haar past	Evaluatie deelnemers jobshadow
<b>3</b>	<b>Versterken van het opleiden en begeleiden van leerkrachten in opleiding</b>			
3.1	Train-de-trainerprogramma	November 2022 – juni 2023	Schoolopleiders zijn in staat training te geven aan werkplekbegeleiders	Evaluatie schoolopleiders
3.2	Begeleiding zij-instromers op werkplek	Gehele schooljaar	Betere en snellere integratie in het onderwijs van leerkrachten in opleiding	Evaluatie werkplekbegeleiders
3.3	Voorlichting 'leren op de werkplek'	2 maal per jaar	Werkplekbegeleiders zijn beter in staat om de leerkracht in opleiding goed te begeleiden, naast hun eigen functie	Evaluatie werkplekbegeleiders



Nr.	Naam activiteit	Wanneer	Beoogde resultaten	Meten
3	Versterken van het opleiden en begeleiden van leerkrachten in opleiding (zij-instroomtraject en Versneld voor de klas)			
3.4	Scholing en begeleiding zij-instromers	Gehele schooljaar	Versterken zij-instromers	Evaluatie deelnemers
4	Versterken samenwerking binnen de regio			
	Partnerschap Samen Opleiden	Gehele schooljaar	Besturen werken samen met opleiding om kwaliteit opleiding en inductie te verbeteren	Aantal besturen aangesloten/aspirantstatus Doelstellingen Partnerschap
5	Versterken en ontplooiën onderwijsondersteunend personeel			
5.1	Samenwerking opleidingen	Gehele schooljaar	Aansluiting opleidingen met werkveld versterken	Evaluatie opleidingen en bestuurders
5.2	Intervisie	Gehele schooljaar	Kwaliteit OOP versterken	Evaluatie deelnemers
5.3	Opleiding tot leraarondersteuner	Gehele schooljaar	20 onderwijsassistenten hebben de opleiding tot leraarondersteuner afgerond	Aantal deelnemers/geslaagden
6	Regionale strategische personeelsplanning			
	Inzetten scenariomodel PO	Januari 2023 – juli 2023	Inzicht in personeelsbehoeften op middellange en lange termijn	Rapportages
7	Informatieloket			
	Uitbreiden met schoolleider, onderwijsassistent en leraarondersteuner	November 2022 – maart 2023	Aanspreken bredere doelgroep voor werken in het onderwijs	Bezoekers website