

RAP PLAN VAN AANPAK LERARENTEKORT REGIO VOORNE PUTTEN 2022-2023

Samenwerkende besturen Voorne-Putten en Rozenburg

In deze RAP aanvraag wordt gesproken over **Voorne** en **Putten**. In de regio Voorne acteert het bestuur onderwijsgroep Edumare en in de regio Putten acteren de besturen VCPO en Prokind scholengroep.



Inhoud plan van aanpak 2022-2023

Inleiding	3
Deelnemende besturen.....	3
RAP FTE omvang op 1-10-2020	4
Deelnemende pabo's	4
Looptijd plan van aanpak lerarentekort.....	4
Cofinanciering.....	4
Akkoordverklaring door bestuurders	4
Strategische personeelsplanning: verwachte vacatureruimte in fte per bestuur	5
Conclusie naar aanleiding van de strategische personeelsplanning.....	5
Regionale Aanpak Personeelstekort VPR (RAP VPR).....	6
Werkgroep en eigenaarschap	6
Van RAL naar RAP	7
RAL 2019-202	7
RAP 2020-2022	7
RAP 2022-2023	7
Actielijn 1: verhogen instroom en doorstroom pabo.....	7
Actielijn 2 Stimuleren van zij instromers.....	10
Actielijn-3 Behouden van leraren	11
Actielijn-4 Activeren van stille reserves.....	12
Actielijn-5 Verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief.....	12
Actielijn 6 Innoveren en anders organiseren van onderwijs.....	13
Actielijn 7 Uitvoeren en versterken vervangingspool VPR-Pool	14
Actielijn 8 Inrichting van één informatiepunt regio VPR.....	14
Begroting	16
Ondertekening deelnemende besturen	17

Inleiding

Op deze wijze presenteren de gezamenlijke besturen van Voorne Putten en Rozenburg,

1. Onderwijsgroep Edumare
2. Prokind scholengroep
3. VCPO Spijkenisse

hun **plan van aanpak lerarentekort 2022-2023**, waarvan de voorlopers in mei 2018 (RAL 2019-2020) en mei 2020 (RAP 2020-2022) zijn opgesteld en waarop dit voorliggende plan (RAP 2022-2023) voortborduurde.

De gezamenlijke besturen doen met de RAP 2022-2023 een beroep op de beschikbare subsidie van € 191.000,- om aan dit plan een verdere invulling te kunnen geven.

In hoofdstuk 1 is een actuele stand van zaken m.b.t. het huidige tekort van onze regio opgenomen. Op basis van deze analyse is dit plan van aanpak lerarentekort opgesteld.

Deelnemende besturen

In de RAL en de vorige RAP werd nog gesproken van een viertal besturen in de regio Voorne. Inmiddels zijn deze 4 besturen, te weten Primo VPR, Floreo, VCO de Kring en Stichting Samenwerkingsscholen VPR per 1-8-2020 gefuseerd tot Onderwijsgroep Edumare.

Daarmee nemen de volgende drie besturen deel aan de RAP 2022-2023:

1. Onderwijsgroep Edumare
Vertegenwoordigd door mevrouw I. van Doesburg, voorzitter college van bestuur
2. Prokind scholengroep
Vertegenwoordigd door de heer E. Boom, voorzitter college van bestuur a.i.
3. VCPO Spijkenisse
Vertegenwoordigd door de heer M. Groenveld, directeur bestuurder

De heer E. Boom, voorzitter CVB Prokind Spijkenisse, vraagt namens de deelnemende besturen deze subsidie aan en de heer P. Bolland, coördinator VPR-pool, zal als contactpersoon optreden.

RAP FTE omvang op 1-10-2020

Prokind Scholengroep	163 fte
VCPO Spijkenisse	149 fte
Onderwijsgroep Edumare	526 fte
<hr/>	
Totaal RAP VPR	838 fte

Deelnemende pabo's

Met de opleidingsinstituten pabo Thomas More Hogeschool, De Hogeschool Rotterdam pabo en de pabo Inholland Rotterdam wordt op dit moment al intensief samengewerkt op het gebied van opleiden en begeleiden. De besturen Edumare en Prokind participeren met andere besturen in een aspirant opleidingsschool met Hogeschool Rotterdam. (AOS3R). De besturen Edumare en VCPO hebben een samenwerkingsconvenant met pabo Inholland en nu wordt onderzocht of de besturen kunnen aansluiten bij de reeds bestaande opleidingsschool in samenwerking met Inholland (BROS). Het bestuur Edumare participeert in de aspirant opleidingsschool met Thomas More Hogeschool

Door expertise te delen, intensieve samenwerking/afstemming en door mogelijkheden samen verder te onderzoeken, wordt het behoud van studenten vergroot, wordt de kwaliteit van de opleiding en begeleiding geoptimaliseerd en is daarmee de slagingskans van de studenten groot. De deelnemende pabo's aan dit plan van aanpak zijn dan ook eerder genoemde drie Rotterdamse pabo's.

Looptijd plan van aanpak lerarentekort

Het oorspronkelijke plan van aanpak is opgesteld en vastgesteld in mei 2018 (RAL) en werd voortgezet via de RAP 2020-2022. De RAP 2022-2023 behelst verdere verbreding en verdieping van eerder ingezette actielijnen. De looptijd is van 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023.

Cofinanciering

Op basis van leerlingaantallen zullen de drie besturen hun bijdrage leveren in de cofinanciering ad € 96.000.

Akkoordverklaring door bestuurders

De bestuurders van de drie po besturen confirmeren zich aan de inhoud van het plan van aanpak lerarentekort 2022-2023 en stellen voor de uitvoering hiervan de vereiste mensen en middelen beschikbaar. De ondertekening treft u aan op de laatste pagina van dit document. Tevens treft u de ondertekening aan van de 3 deelnemende pabo's.

Strategische personeelsplanning: verwachte vacatureruimte in fte per bestuur

Bestuur vacature ruimte	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Edumare vacature ruimte	11	22	32
Prokind vacature ruimte	14	16	14
VCPO vacature ruimte	14	16	17
Totale vacature ruimte	39	54	65

Toelichting bij bovenstaande tabel:

- ✓ De cijfers zijn maart 2022 aangeleverd door de hrm-adviseurs van de besturen en is daarmee een momentopname.
- ✓ Hierbij is de uitstroom wegens vrijwillig vertrek en uitstroom wegens andere redenen dan het bereiken van de AOW leeftijd op grond van ervaringscijfers van de afgelopen vier jaar meegerekend.
- ✓ Ook is rekening gehouden met het feit dat dat uit ervaringscijfers blijkt dat medewerkers voor de AOW-leeftijd vrijwillig de organisatie verlaten.
- ✓ De potentiële instroom door de huidige deeltijd trajecten is wel meegerekend.
- ✓ De potentiële instroom vanuit LIO is niet meegerekend.

Bij een gemiddeld aantal fte van circa 800 fte van de drie besturen en een gemiddeld ziekteverzuim van langer dan twee weken van 5% (met daarbij de vervanging van zwangerschaps- en bevallingsverloven) moeten jaarlijks minimaal circa **40 fte** aan vervangingsbehoeften verwachten.

SPP Totaal	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Cumulatief
Vacatures	39	54	65	158
Vervangingen	40	40	40	120
Totaal tekort	79	94	105	278

Potentieel (50%)	40	47	53	139
Tekort	40	47	53	139

Conclusie naar aanleiding van de strategische personeelsplanning

Bij de VPR-besturen loopt de vacatureruimte bij ongewijzigd geleidelijk op tot ca. 158 fte (cumulatief) en 120 fte (cumulatief) aan vervangingsbehoefte in 2025. In totaal dus 278 fte.

Er van uitgaande dat wij een gedeelte van deze beide behoeften kunnen oplossen (eigen inschatting circa 25%) met afgestudeerde studenten (vol- en deeltijds) en middels externe werving (eigen inschatting circa 25 %) zal het totale tekort in de regio alsnog zijn opgelopen tot circa 139 fte in 2025.

Voorne-Putten heeft de komende jaren dus een toenemend personeelsprobleem, zowel wat betreft de reguliere vacatures als de vervangingsvacatures.

Regionale Aanpak Personeelstekort VPR (RAP VPR)

Die vacatures kunnen niet allemaal door pabo voltijds- en deeltijdstudenten worden ingevuld, doordat de huidige instroomcijfers en daarmee de toekomstige afstudeerders van de pabo te laag zijn om het totale tekort te dekken. Ook zal het aantal bevoegde externe sollicitanten eerder minder dan meer worden, simpelweg omdat zij er niet zijn.

Dit leidt tot de situatie dat in sommige gevallen op de scholen de vacatures en langdurige vervangingen op andere wijze opgelost moeten worden. Het kunnen oplossen op de tot nog toe gebruikelijke andere wijze (o.a. klas verdelen, een onbevoegde voor de klas, leerkracht inhuren) wordt steeds moeilijker, omdat onder andere de druk op (begeleidende) leerkrachten hierdoor enorm toeneemt en daarmee het gevaar van uitval van de reguliere leerkrachten, waardoor er weer een ander gat ontstaat. Een klas naar huis sturen is uiteraard ook maar beperkt mogelijk en absoluut onwenselijk. Inhuur wordt ook steeds moeilijker, omdat er ook bij de commerciële bureaus tekorten zijn aan bevoegde leerkrachten.

Het oorspronkelijke Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL 2019) bevat 8 actielijnen om het lerarentekort in onze regio aan te pakken en richt zich op de korte- (< 1 jaar), middellange (1-3 jaar) en lange termijndoelstellingen (3-5 jaar). Daardoor heeft de RAL/RAP een looptijd van 1 september 2019 tot en met 31 juli 2023.

Werkgroep en eigenaarschap

Om aan de RAP invulling te geven is per 1 mei 2018 een werkgroep samengesteld die eigenaar is van dit plan van aanpak. De werkgroep bestaat uit hrm-adviseurs van de verschillende besturen en de coördinator van de VPR-pool. De werkgroep laat zich in haar aanpak adviseren en ondersteunen onder andere door directeuren en andere experts.

Ieder lid legt bij dit plan van aanpak de grootste prioriteit en besteedt minimaal één dagdeel per week aan dit plan van aanpak. Tweewekelijks heeft de werkgroep overleg om de voortgang te bespreken en de strategie te bespreken.

De genoemde coördinator van de VPR-pool besteedt 32 uur per week aan dit plan.

Alle werkgroep leden, bestuurders en directeuren hebben zich aan dit plan van aanpak geconfirmeerd en houden zich aan de afspraken die met elkaar gemaakt worden.

Van RAL naar RAP

RAL 2019-2020

In mei 2018 presenteerden de gezamenlijke besturen van Voorne-Putten en Rozenburg, hun **plan van aanpak lerarentekort 2019-2020 Voorne-Putten (RAL)**.

De gezamenlijke besturen deden daarmee een beroep op de beschikbare subsidie vanuit OCW van € 250.000,- voor het schooljaar 2019-2020 om aan dit plan een verdere invulling te kunnen geven. De subsidie is toegekend. Als deelnemende pabo's is gekozen voor Hogeschool Rotterdam en Inholland.

Dit plan had een looptijd tot en met 31 juli 2020. In het verantwoordingsdocument stelden wij de opbrengsten vast.

RAP 2020-2022

Uiteraard is in het plan 2019-2020 reeds verder gekeken naar de periode na 31 juli 2020.

Om het vervolg plan van aanpak (2020-2022) uit te kunnen voeren hebben wij een bedrag van 544.000 (verdeeld over twee schooljaren) begroot. Met dit plan van aanpak deden wij wederom een beroep op de beschikbare subsidie vanuit OCW m.v.b.t. de regionale aanpak lerarentekort van 359.000,- en hebben wij middels een cofinanciering van 185.000,- bijgedragen om het plan te kunnen uitvoeren. Het bedrag werd verdeeld over de twee schooljaren 2020-2021 en 2021-2022.

In het verantwoordingsdocument stelden wij de opbrengsten vast.

RAP 2022-2023

Veel thema's kunnen centraal uitgewerkt en geïmplementeerd worden, maar voor sommige thema's moet voor de uitwerking de verbinding met de visie en/of de ontwikkelfase van een bestuur worden gezocht. Dit heeft tot gevolg dat niet alle maatregelen op dezelfde wijze bij de besturen werden en worden geïmplementeerd. In alle gevallen is het kader 'daar waar mogelijk uniform, maar daar waar nodig wordt aangesloten bij de behoefte van het eigen bestuur mits dit geen nadelige gevolgen heeft voor de andere besturen'. De besturen zijn, in het kader van kennisdeling, transparant naar elkaar over de acties die zij ondernemen. De drie besturen doen opnieuw een beroep op de subsidie regionale aanpak personeelstekort zodat zij de ingezette actielijnen kunnen continueren dan wel versterken.

Wij kiezen bij de RAP 2022-2023 thema's die geïnitieerd en/of versterkt zouden moeten worden in 2022-2023. Initiëren zal vooral betrekking hebben op het thema "anders organiseren" en versterking is voornamelijk gericht op het begeleiden en opleiden van studenten, starters, zij-instromers en herintreders.

Voor deze aanvraag hebben wij ons eerdere plannen van aanpak als uitgangspunt gekozen en hebben per actielijn een nadere onderbouwing gegeven inzake het voortzetten.

Actielijn 1: verhogen instroom en doorstroom pabo

Doelstellingen: In schooljaar 2022-2023 is de instroom van pabostudenten die stagelopen op onze scholen met 5% toegenomen en is de uitval van pabostudenten met 5% verlaagd t.o.v. het voorafgaande jaar. Hiertoe zijn en worden de volgende acties uitgezet:

Met de opleidingsinstituten pabo Thomas More Hogeschool, De Hogeschool Rotterdam pabo en de pabo Inholland Rotterdam wordt op dit moment al intensief samengewerkt op het gebied van

opleiden en begeleiden. Het bestuur Edumare participeert in de aspirant opleidingsschool met Thomas More Hogeschool

De besturen Edumare en Prokind participeren met andere besturen in een aspirant opleidingsschool met Hogeschool Rotterdam. (AOS3R). De besturen Edumare en VCPO hebben een samenwerkingsconvenant met pabo Inholland en nu wordt onderzocht of de besturen kunnen aansluiten bij de reeds bestaande opleidingsschool in samenwerking met Inholland (BROS). Door expertise te delen, intensieve samenwerking/afstemming en door mogelijkheden samen verder te onderzoeken, wordt het behoud van studenten vergroot, wordt de kwaliteit van de opleiding en begeleiding geoptimaliseerd en is daarmee de slagingskans van de studenten groot. De deelnemende pabo's aan dit plan van aanpak zijn dan ook eerder genoemde drie Rotterdamse pabo's.

- **Uitbouwen regionaal netwerk (bovenschoolse) schoolleiders; 2022-2023**

De (bovenschoolse) schoolleiders vormen met elkaar een regionaal netwerk waar kennis en ervaringen worden gedeeld. Vanuit die verbinding van schoolleiders wordt van elkaars expertise gebruik gemaakt en wordt de begeleiding van studenten versterkt.

- **Doorlopende begeleidings- en leerlijn; september 2022**

De schoolleiders van de diverse besturen en andere betrokkenen hebben een doorlopende begeleidings- en leerlijn op bestuursniveau ontwikkeld. Deze doorlopende lijn richt zich op de 1^e jaar pabostudent tot vakbekwaamheid, waarbij ook aandacht is voor de diversiteit aan doelgroepen: voltijdstudenten, zij-instromers, herintreders et cetera. Doelstelling is dat iedere doelgroep die begeleiding ontvangt die aansluit bij de behoefte. Vanaf 1-8-2023 is deze doorgaande lijn op bestuursniveau geïmplementeerd in de regio Voorne-Putten.

- **Opleidingsscholen verder uitbouwen; 2022-2023**

Naast een doorlopende begeleidings- en leerlijn is de begeleiding op de scholen door praktijk- of werkplekbegeleiders van essentieel belang. Om die reden zijn binnen de besturen opleidingsscholen benoemd die moeten voldoen aan kwaliteitseisen. Het aantal opleidingsscholen wordt in de komende jaren uitgebreid en daarmee ook het aantal praktijkbegeleiders.

- **Begeleiding studenten onderwijsprofessionals; 2022-2023**

De hrm-adviseurs hebben zicht op de in- en uitstroom van de pabostudenten waarbij de schoolleiders een essentiële rol hebben: zij kennen de studenten en zijn de verbinding tussen de student, de pabo en de praktijk. Zij volgen nauwgezet de ontwikkeling van de student en sluiten aan bij de behoefte van student om de verdere ontwikkeling vorm te geven. Studenten en aankomende leerkrachten kunnen verschillende praktijksituaties ervaren, leren en kunnen zich ontwikkelen. Kwaliteit in het onderwijs wordt geleverd door teams en niet door individuen. Het is dan ook belangrijk dat studenten van meet af aan onderdeel zijn van het team.

Gezien het aantal studenten, de toename van het aantal deeltijdstudenten en zij-instromers en de eisen die wij aan de begeleiding stellen, zal het aantal begeleidingsuren eerder toe- dan afnemen. Hoeveel dat exact gaat zijn is op het moment van schrijven van dit plan nog onbekend.

- **Werven onderwijsprofessionals; 2022-2023**

Onze besturen presenteren zich vanuit gezamenlijkheid aan de studenten.

- **Participatie gemeenten RAP; oktober 2022-december 2022**

De gemeente Nissewaard gaat samen met de drie Rotterdamse pabo's en de besturen primair onderwijs VPR onderzoeken in hoeverre men samen het toekomstige lerarentekort aan kan pakken. Daartoe zijn reeds oriënterende gesprekken gevoerd. Het komend jaar wil men uittrekken om in gezamenlijkheid hiermee de eerste concrete stappen om opleidingsmogelijkheden tot opleidingsprofessionals te faciliteren in Spijkenisse.

- **Skills voor de klas; oktober-november 2022**

In oktober 2022 zal vanuit de organisatie "Skills voor de klas" een bus een viertal VO-scholen bezoeken teneinde de 4/5 Havo en 5/6 VWO scholieren te interesseren voor een pabo opleiding. Dit event wordt bekostigd door de schoolbesturen Edumare, VCPO en Prokind, de Thomas More pabo, Inholland pabo Rotterdam en pabo Hogeschool Rotterdam.

Hierbij wordt aangesloten bij 'Talentscouting', een initiatief dat is opgezet door de drie Rotterdamse pabo's en gefinancierd door de gemeente Rotterdam. Talentscouting richt zich op een hogere instroom van pabo-studenten en hiertoe worden leerlingen van het voortgezet onderwijs en potentiële zij-instromers geënthousiasmeerd en geïnformeerd.

Actielijn 2 Stimuleren van zij instromers

Doelstellingen: Vanaf schooljaar 2019-2020 stromen per half jaar 10 zij instromers (6FTE) in en de uitval is maximaal 5% per schooljaar

- **Werving en selectie nieuwe tranche; november 2022-maart 2023**
- **Optimale begeleiding trajecten handhaven; 2022-2023**
- **Evaluatiemomenten met stakeholders; 2022-2023**

Deeltijdtrajecten	Sep 19	uitval	Feb 20	uitval	Sep 20	uitval	Feb 21	uitval	Sep 21	uitval	Sep 22
Edumare	8	50%	8	13%	3	0%	3	0%	6	0%	28
Prokind/VCPO	4	75%	3	33%	8	25%	0	0%	4	0%	0
Totaal	12		11		11		3		10		
Gemiddeld uitval percentage		63%		17%		13%		0%		0%	

Actielijn-3 Behouden van leraren

Doelstellingen

In schooljaar 2022-2023 is de uitstroom door vrijwillig vertrek gereduceerd tot 5 %.

- Door middel van het houden van **exitinterviews** (formulier of gesprek) krijgen we inzicht in de redenen van vrijwillig vertrek en kunnen we in de toekomst passende maatregelen treffen; **2022-2023**
- **Inzicht in de ambities van de medewerkers; november 2022**
- **Professionele dialoog handhaven en uitbouwen; 2022-2023.** In de gesprekken tussen schoolleider en medewerker ontstaat in een vroeg stadium meer inzicht in de verbinding, inspiratie, autonomie en prestatie van de medewerker en hierop wordt aangesloten. Hier past ook leeftijdsbewust personeelsbeleid in het kader van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het doel hierbij is om aan te sluiten bij de levensfasen van groepen medewerker en de individuele fase van de medewerker. Deze dialoog vindt op schoolniveau plaats en op dit niveau wordt dus maatwerk geleverd.
- **Professionalisering handhaven en uitbouwen; 2022-2023.** Bij de besturen is een breed aanbod van thema's waarop medewerkers zich kunnen richten voor hun verdere professionalisering. De professionalisering is primair gericht op de individuele medewerker en het schoolteam en vindt vaak op schoolniveau plaats. Daarnaast zijn er diverse professionele leergemeenschappen en netwerken binnen de besturen, die zelfs bestuur overstijgend werken.
- **Actief preventief en ziekteverzuimbeleid handhaven en uitbouwen; 2022-2023**
De gewenste interventies worden primair opgepakt door de direct leidinggevende als casemanager met ondersteuning van hrm-adviseur en de verzuimconsulent en bedrijfsarts van de arbodienst. Dit beleid is primair gericht op preventie van verzuim en daar waar mogelijk om verzuim te verkorten.

Omdat deze actielijn veelal activiteiten bevat zijn die op bestuursniveau plaatsvinden gebruiken we het RAP overleg hiervoor om elkaar te helpen op het gebied van kennisdeling. Voor het komend schooljaar zullen we ook de opleidingen vragen om af en toe aan te sluiten bij dit overleg.

Actielijn-4 Activeren van stille reserves

Doelstelling in schooljaar 2022-2023 is dat er 3 leerkrachten vanuit de stille reserves duurzaam terug zijn voor de klas binnen onze regio.

- **Werven en selecteren stille reserves; 2022-2023**

Onder andere een assessment afnemen, snuffelstage inplannen en een proefles, zodat maatwerk geboden wordt bij de matching. Begeleiding voor deze doelgroep handhaven.

- **Contacten handhaven met UWV; 2022-2023**
- **Contacten handhaven met participatiefonds; 2022-2023**

Actielijn-5 Verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief

Deze actielijn behoeft geen verdere actie

Actielijn 6 Innoveren en anders organiseren van onderwijs

Doelstellingen:

De scholen van VPR hebben een plan van aanpak “anders organiseren” voor de korte termijn (de noodgevallen) en een duurzaam plan van aanpak “anders organiseren” voor de lange termijn.

- **Onderzoek bij scholen in het po die hun onderwijs nu al anders organiseren; 2022-2023**
- **Opzet noodplan plan van aanpak “anders organiseren”; september 2022**
- **Opzet duurzaam plan van aanpak “anders organiseren”; september 2023**

Actielijn 7 Uitvoeren en versterken vervangingspool VPR-Pool

Doelstellingen:

De VPR Pool draagt zorg voor minimaal 70% van de langdurige vervangingen en heeft op 1-9-2022 minimaal 15 fte aan bezetting

- **Upgrade VPR Pool; september 2022, voor elke deelmarkt een product (gedifferentieerde marktsegmentatie)**
- **Actieve werving nieuwe poolmedewerkers; 2022-2023**
- **Actieve begeleiding pool medewerkers handhaven; 2022-2023**

Actielijn 8 Inrichting van één informatiepunt regio VPR

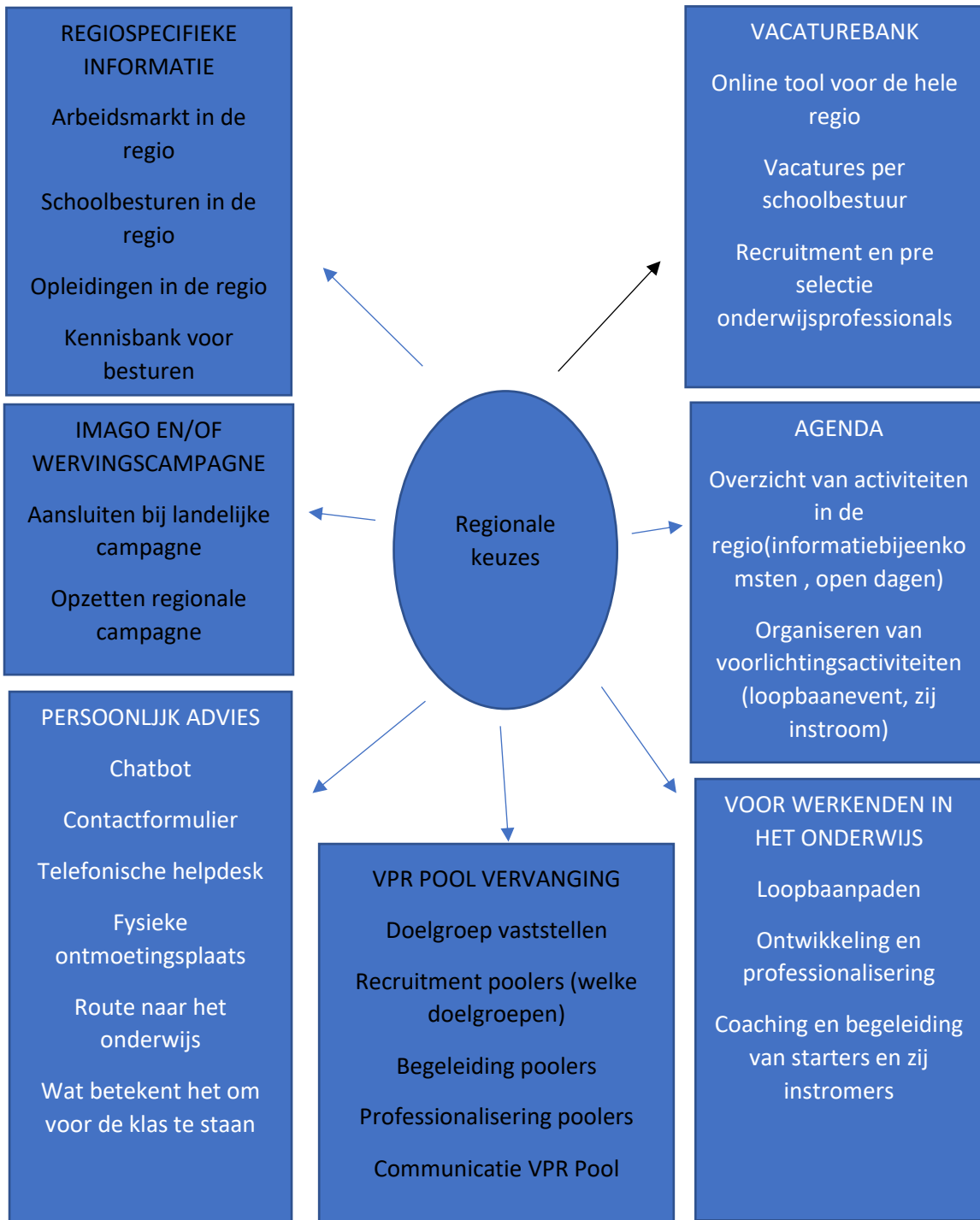
Doelstellingen

De VPR-Pool fungeert als het centrale informatiepunt voor de regio Voorne-Putten en Rozenburg. Omdat de core business wat breder van aard wordt dan alleen het invullen van vervangingsaanvragen, vindt in augustus 2022 mogelijk een naamsverandering plaats van de VPR Pool.

Het doel van de naamsverandering van de VPR-pool is het verbreden van de beeldvorming: van invalpool naar hét onderwijsplatform voor de regio Voorne Putten en Rozenburg ten behoeve van het vinden, boeien en binden van onderwijsprofessionals.

We zetten in op een bredere beeldvorming waar iedere (toekomstige) onderwijsprofessional terecht kan voor een loopbaan in het basisonderwijs, waar iedereen zijn of haar onderwijstalenten kan ontdekken op een eigentijdse manier.

De rebranding krijgt een tweesporenbeleid (kort (binnen een jaar) en middellange (tussen 2 en 3 jaar) termijn). In eerste instantie starten we met een nieuwe naam, die meer de lading dekt, en vervolgens vernieuwing van het huidige logo. Ook zal de homepage van de website VPR-pool een metamorfose ondergaan. Hiertoe zullen de volgende loketten beschikbaar komen, waar een ieder de juiste informatie aantreft en onmiddellijk contact kan leggen met de juiste functionaris.



Begroting

Looptijd van 1-8-2022 tot 31-7-2023

Actielijnen	functie	uurtarief			2022-2023
Werken aan RAP	hrm-adviseur	€ 55,88	2 hrm adviseurs	8 uur p.p. per week 40 weken	€ 35.000
Doorgaande begeleiding van pabo-studenten, zij-instromers en startende leerkrachten	(bovenschoolse) schoolopleider	€ 46,86	4 (bovenschoolse) schoolopleiders	21 uur p.p. per week 40 weken	€ 150.000
Training praktijkopleiders	Trainer	€ 51,13	6 bijeenkomsten ad € 1.000,-		€ 6.000
Kosten ten behoeve van plan coördinatie en VPR Pool/platform	Coördinator VPR Pool en Leerkrachtbegeleider VPR Pool	€ 57,95	Facilitering VPR Pool	40 uur per week	€ 91.000
TOTAAL RAP					€ 282.000
Subsidie RAP					€ 191.000
Cofinanciering RAP					€ 91.000,-

Ondertekening deelnemende besturen

Onderwijsgroep Edumare	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	

Prokind scholengroep	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	

VCPO Spijkenisse	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	

Pabo Thomas More	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	

Pabo HR	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	

Pabo Inholland Rotterdam	
Nummer bevoegd gezag	
Vertegenwoordigd door	
Handtekening	