



Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs - aanvraagronde 2022

Zuid-Kennemerland

Algemeen

In het plan van aanpak Zuid-Kennemerland worden de activiteiten beschreven die zich richten op bestaande of te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023, waarbij rekening wordt gehouden met uitloop tot uiterlijk 31 december 2023.

1. Beschrijving van de regio¹

1.1 Ontwikkeling aantal leerlingen

De ontwikkeling van het aantal leerlingen is van belang voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector. De afgelopen jaren werden veel regio's in Nederland geconfronteerd met dalende leerlingaantallen. Tussen 2016 en 2020 nam het aantal leerlingen in de sector met 2,4 procent af, tot zo'n 1.492.000 leerlingen. Ook in de regio Noord-Holland zien we in deze periode een afname van het aantal leerlingen, in totaal met 1,8 procent. Wel zien we verschillen binnen de regio: de sterkste daling zien we tussen 2016 en 2020 in Noord-Holland-Noord (3,9 procent), terwijl het aantal leerlingen in Zuid-Kennemerland en IJmond juist steeg (1,6 procent).

De komende jaren zal het aantal leerlingen in Nederland naar verwachting verder afnemen. Tussen 2019 en 2024 daalt de basisgeneratie voor het primair onderwijs naar verwachting met zo'n 3,5 procent. Ook in de regio Noord-Holland wordt een daling verwacht, van ruim 254.070 kinderen in 2019 tot zo'n 250.300 kinderen in 2024. Dit komt neer op een daling van 1,5 procent. Ook hier zien wij weer grote regionale verschillen.

1.2 Leeftijdsverdeling personeel

De vraag naar onderwijspersoneel wordt niet alleen bepaald door de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Ook de uitstroom van personeel, onder andere naar pensioen, speelt een belangrijke rol. Personeel kan ook meer of minder gaan werken of een andere functie binnen de sector vervullen.

De leeftijdsopbouw van het personeel geeft een indicatie van de verwachte uitstroom naar pensioen. Gemiddeld is ruim 24 procent van het personeel in het primair onderwijs (in fte) 55-plus. In deze regio is een iets groter deel van het personeel 55-plus: ruim 25 procent. Net zoals in Nederland, is in deze regio vooral onder het directiepersoneel een relatief groot aandeel 55-plussers werkzaam: ruim 39 procent in 2020. Ter vergelijking: van alle leraren is bijna 24 procent 55-plus en van al het ondersteunend personeel ruim 27 procent. In totaal is ruim 30 procent van het personeel in deze regio jonger dan 35 jaar. In deze regio is het grootste aandeel 35-minners werkzaam als leraar en ondersteunend personeel (ruim 31 procent).

1.3 Ontwikkeling werkgelegenheid

In 2020 werken er ongeveer 181.000 personen in het primair onderwijs. Samen werken zij ruim 128.600 fte. De werkgelegenheid in de sector is de afgelopen jaren gestegen. Ook in de regio Noord-Holland nam de werkgelegenheid toe. Tussen 2016 en 2020 steeg de werkgelegenheid met 7,2 procent, tot zo'n 20.270 fte.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid (in fte) in Nederland heeft zich niet voor alle functies op dezelfde wijze voorgedaan. Er zijn functies waar de werkgelegenheid tussen 2016 en 2020 is toegenomen, zoals het ondersteunend personeel (zo'n 36 procent). Er zijn echter ook functies die in omvang zijn gekrompen, zoals het directiepersoneel (8,6 procent). Ook in deze regio zien we verschillen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid tussen het directiepersoneel, leraren en het ondersteunend personeel. De werkgelegenheid voor ondersteunend personeel steeg de afgelopen periode fors (ruim 49 procent), terwijl het directiepersoneel juist in omvang daalde (7,8 procent).

¹ Bron: Arbeidsmarktplatform PO, arbeidsmarktanalyse Noord-Holland 2021

1.4 Ontwikkeling instroom en gediplomeerden pabo

De pabo speelt een belangrijke rol op de onderwijsarbeidsmarkt. Niet alleen de kwaliteit van de opleiding, maar ook het aantal studenten dat de opleiding met een diploma verlaat, is daardoor van groot belang. In de regio zien wij al een aantal jaren een daling van het aantal gediplomeerden. Het aantal studenten dat kiest voor de pabo nam de afgelopen jaren juist toe. Tussen 2016 en 2020 is de instroom van studenten in deze regio met zo'n 73 procent toegenomen, tot 753 studenten. Inmiddels zien wij echter ook dat de instroom stagneert.

1.5 Arbeidsmarktprognose

Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het primair onderwijs in 2025 een extra tekort van ruim 1.430 fte aan leraren te wachten. Dit komt neer op een relatieve extra onvervulde werkgelegenheid van ruim 1,6 procent. In de regio Noord-Holland zal het extra tekort de komende jaren naar verwachting toenemen, tot 344 fte in 2025. Omdat onbekend is hoe groot het tekort feitelijk is, is dit in 2019 op 0 fte gesteld. Tekorten die tijdens de ramingsperiode zijn ontstaan, dienen daarom opgeteld te worden bij eventueel in 2019 al bestaande tekorten. Feitelijk betekent dit dat het tekort alleen maar groter is.

2. Bestuurlijke samenwerking in de regio

De arbeidsmarkt in de regio Zuid-Kennemerland verandert snel. Alle deelnemende besturen in de regio hebben inmiddels volop te kampen met (meerdere) onvervulde vacatures en een groot gebrek aan vervangend personeel. Het aantal leerlingen zal de komende jaren licht stijgen; aan de andere kant gaat een grote groep leraren de komende periode met pensioen en daalt de instroom in de lerarenopleidingen. Daarnaast komt nog eens bij dat voor leraren het minder aantrekkelijk wordt om in onze regio te werken, vanwege de stijgende kosten voor huisvesting en levensonderhoud.

De lerarentekorten krijgen wij niet opgevuld, dus moeten wij toe naar een andere onderwijsorganisatievorm die toekomstbestendig is. Ons onderwijssysteem is nog steeds gebaseerd op de aanpak in de vorige eeuw, terwijl de wereld om ons heen razendsnel verandert. We moeten anders organiseren zodat kinderen blijven krijgen wat zij nodig hebben.

Om deze redenen is de urgentie om samen te werken sterk toegenomen. Niet alleen is een integrale duurzame aanpak nodig (vergroten van de instroom, behoud van leraren, betere begeleiding, taakdifferentiatie en functiespecialisatie vergroten én randvoorwaarden verbeteren), structurele samenwerking vanuit een gezamenlijke visie om dit te kunnen realiseren is voorwaardelijk. Deze duurzame toekomstbestendige samenwerking in de regio vloeit voort uit Samen Opleiden en Professionaliseren. Het ministerie van OCW heeft samen met PO-Raad de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) partnerschappen. Inmiddels is in de regio Zuid-Kennemerland het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland opgericht (3 november 2021) waarbij besturen zich hebben aangesloten bij Inholland en Aspirant Opleidingsschool IJmond.

Naast de samenwerking met Inholland werken een aantal deelnemende besturen in Zuid-Kennemerland ook nauw samen met de Hogeschool Leiden binnen het Platform Samen Opleiden. Besturen, scholen en Hogeschool vormen met elkaar de Opleidingsschool Leiden om af te stemmen, de krachten te bundelen en informatie uit te wisselen.

De RAP-subsidie wordt daarbij gezien als een impuls om vanuit dit bestaande bestuurlijke netwerk de samenwerking te verstevigen en vanuit een gezamenlijke visie activiteiten in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren te organiseren.

2.1 Regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland

Vanuit een collectieve verantwoordelijkheid draagt het partnerschap zorg voor het opleiden van goed gekwalificeerde (aanstaande) leraren binnen de regio. Het Regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland is het overleg van betrokken schoolbesturen en Inholland dat zorgt draag voor ontwikkeling en uitvoering m.b.t. Samen Opleiden en Professionaliseren vanuit een gezamenlijke visie, zodat we een dekkend aanbod in de regio kunnen realiseren. De meer algemene opdracht van het regionetwerk is om het Samen Opleiden in breder perspectief te versterken, verbinding te leggen en samenhang te creëren in de regio op het gebied van Samen Opleiden en Professionaliseren.

Taken:

- Het realiseren van een partnerschap Samen Opleiden en Professionaliseren in de regio waardoor een dekkende voorziening ontstaat waarbinnen alle leraren in 2030 worden opgeleid in opleidingsscholen (daadwerkelijke uitvoering van de groeiaanpak en implementatie fasering en strategie);

- Het formuleren van de focus voor de komende jaren;
- Zorgdragen voor een kwaliteitscultuur en een passend strategisch HRM en personeelsbeleid m.b.t. lerarenopleiders in de regio;
- Uitbreiden naar boven-sectorale partnerschappen in de regio; kinderopvang (AD Pep, Professional Kind en Educatie), VO en MBO (Nova College).

Het netwerk opereert op strategisch niveau. Dit betekent dat de leden, zowel schoolbestuurders of iemand van het schoolbestuur met bestuurlijk mandaat, of opleidingsmanagers van de Pabo, gemachtigd zijn om beslissingen te nemen en op te treden vanuit een collectief. Omdat het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland meerdere RAP-regio's betreft is gekozen voor de bestuurlijke afstemming binnen het regionetwerk. De RAP-subsidie Zuid-Kennemerland wordt hiermee gekoppeld aan de strategische regionale agenda in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren.

2.2 Samenwerkingstraject Samen Opleiden

Het samenwerkingstraject Samen Opleiden is tot stand gebracht met besturen PO en VO binnen de regio Zuid-Kennemerland/Haarlemmermeer/noordelijk deel Zuidholland. Er vindt op bestuurlijk niveau overleg plaats met de hogeschool. Daarnaast is onder leiding 8 van de projectleider van de hogeschool een werkgroep van kwaliteitsmedewerkers actief die zich met de implementatie van Samen Opleiden, vergroting van de instroom, beperking van de voortijdige uitstroom en de inhoudelijke begeleiding bezighoudt. Een groep HR-adviseurs/kwaliteitsmedewerkers vanuit de deelnemende besturen heeft zich verenigd om de implementatie en inhoud van een gezamenlijk inductiebeleid vorm te geven en uit te rollen. Hierin vindt ook intervisie plaats. Het doel van de samenwerking is om vroegtijdige uitstroom van starters te beperken door verbetering van de kwaliteit van begeleiding en implementatie van inductiebeleid op de scholen.

2.3 Regio eisen

Zuid-Kennemerland verwijst naar een aaneengesloten streek in het zuidelijke deel van de provincie Noord-Holland. Deze regio betreft de gemeenten: Haarlem, Bloemendaal, Aerdenhout en Zandvoort. In de regio Zuid-Kennemerland hebben de volgende besturen zich akkoord verklaard met deze subsidieaanvraag:

Bestuur	Aantal FTE²
WPO	
Spaarnesant (41853)	477
TWijs: Salomo (85255)	302
TWijs: Sint Bavo (83163)	146
TWijs: Haarlem Schoten (47322)	64
Stopoz (41500)	79
Jong Leren (40775) ³	78
De Haarlemse Montessorischool (95954)	20
Stichting RK Onderwijs Aerdenhout (72242)	12
WEC	
Spaarnesant (41853)	83
Aloysius (41008)	20
Dunamare (41664) (18EC00, 18EC03)	81
Totaal aantal FTE:	1.362

² Bron: regiotool Regionale aanpak personeelstekort 2020 (data 2018 overgenomen uit voorgaande RAP-aanvraag) aangevuld met bestuur Antoniusschool 72242 (12fte) en Dunamare (41664)

³ De scholen in Zandvoort en Bloemendaal zijn meegenomen.

Daarmee voldoet de aanvraag aan de volgende vereisten:

- Ten minste 35% van de po-besturen (10 van de 16) in de regio neemt deel aan de activiteiten.
- Deze scholen hebben ten minste een derde van de personeelsomvang van alle scholen in de regio met voor de po tenminste 800 fte.
- Het instellingsbestuur van minimaal één lerarenopleiding neemt deel aan deze aanvraag. Naast Inholland en Hogeschool Leiden wordt ook samengewerkt met Ipabo, Bureau Sterk en LOI/NCOI.

2.4 Verbreding maar andere schoolbesturen

Andere schoolbesturen worden na de totstandkoming van de voorliggende aanvraag benaderd om deel te nemen vanwege het korte tijdsbestek voor indienen van de aanvraag. In het kader van de subsidieregeling Extra Hulp voor de Klas is ook contact gelegd met alle overige schoolbesturen in de regio, voornamelijk vestigingen van schoolbesturen die primair in een andere regio(s) gevestigd zijn en eenpitters. Het betreft de volgende besturen:

- 20281 Lucas Onderwijs
- 40400 Stichting El Amal
- 41296 Ithaka
- 45189 Stichting KOPAD
- 94316 Schoolvereniging Aerdenhout-Bentveld
- 94797 Bloemendaalse Schoolvereniging

Gedurende de projectperiode 2022-2023 zal bij elk onderdeel expliciet aandacht worden besteed om de resultaten breder te implementeren in de regio in het kader van de versterking van de samenwerking.

2.5 Overige partners en andere stakeholders

Overige partners en andere stakeholders	
Deelnemende lerarenopleiding	Inholland Haarlem Hogeschool Leiden Bureau Sterk (EVC) LOI Zakelijk/NCOI
Overige opleidingen	Nova College (MBO)
	BAB Academy
	Schoolopleidersopleidingen
Overige schoolbesturen	Dunamare/ Praktijkonderwijs Ooster Hout
Gemeenten	Haarlem
	Bloemendaal
	Zandvoort
	Aerdenhout
UWV	Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland
Participatiefonds	
Vakdocenten	Stichting Hart
	Pier K
Kinderopvanginstellingen	Op Stoom, Hero

3 Voort te zetten en nieuwe activiteiten in de regio Zuid-Kennemerland

Deze aanvraag betreft de derde aanvraag voor de regio Zuid-Kennemerland. In dit kader worden de volgende activiteiten voortgezet en nieuw ontplooid in de periode 1 augustus 2022 tot en met 31 juli 2023.

3.1 Programmamanager (voortzetting)

Voor de RAP regio Zuid-Kennemerland is naast de bestuurlijke netwerken een HR-werkgroep opgericht waarbij de planning, organisatie en uitvoering van activiteiten op tactisch en operationeel niveau wordt afgestemd. De HR- en P&O functionarissen van ieder bestuur zijn in de HR-werkgroep vertegenwoordigd evenals andere samenwerkingspartners in de regio zoals het Werkgeversservicepunt Zuid-Kennemerland, de regionale accountmanager Participatiefonds, het Nova College, kinderopvanginstellingen en VO-instellingen.

Voor de komende projectperiode wordt de rol van projectleider vervuld door de programmamanager Zuid-Kennemerland. De programmamanager is verantwoordelijk voor de procesgang en coördinatie van activiteiten. Hiervoor is gedurende de looptijd van de subsidie/het project ongeveer 4-8 uur p/w beschikbaar.

De afstemming en bewaking van de totale voortgang vindt plaats door de programmamanager. De programmamanager is voorzitter van de HR-werkgroep en neemt deel aan het regionetwerk Opleidingschool Kennemerland. De programmamanager rapporteert over de voorgestelde afspraken en oplossingen aan het regionetwerk, en fungeert als aanspreekpunt voor de andere programmamanagers RAP binnen het regionetwerk en voor OCW.



Activiteitenoverzicht 3.1

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.1 Projectleider	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	4-8 uur per week (40 weken)

Voor de aanvraag 2022-2023 zullen de volgende activiteiten worden voortgezet en/of ontplooid:

1. Strategische HR Samen Opleiden en Professionaliseren;
2. Bevorderen instroom in de opleidingen;
3. Verbreden van het (regionale) aanbod van opleidingen;
4. Begeleiding in de school;
5. Afstemmen (rechtspositionele)arbeidsvoorwaarden.

De themalijnen worden nader toegelicht.

3.2 Themalijn 1: Strategische HR Samen Opleiden en Professionaliseren

3.2.1 Strategische personeelsplanning (nieuw)

De komende jaren staat als een van de taken van het regionetwerk op de agenda, het Samen Opleiden en Professionaliseren verbinden met het HR-beleid van de besturen. Voor een succesvolle aanpak van het personeelstekort en/of -overschot is (regionale) samenwerking én inzicht nodig in functies waarbij op de middellange termijn een tekort of juist een overschot ontstaat. Het mede opleiden en begeleiden van toekomstig onderwijspersoneel wordt daarmee een onderdeel van het integrale personeelsbeleid. Corebusiness van scholen wordt verruimd van opleiden van leerlingen naar opleiden van leerlingen én toekomstige collega's.

Door de opleidingsfunctie in de schoolpraktijk zelf, zo nadrukkelijk te positioneren worden nieuwe loopbaanmogelijkheden gerealiseerd voor zittende leerkrachten. Strategische personeelsplanning start daarbij vanuit "jong voor oud" beleid, waarbij de kwaliteit van de zittende (oudere) leerkrachten deels behouden blijft voor de overdracht van kennis en ervaring aan studenten en startende leerkrachten. Al het personeel moet deskundig zijn/worden in het opleiden, begeleiden en beoordelen van studenten. Hiertoe worden professionaliseringstrajecten opgezet.

Als gevolg hiervan wordt in de strategische personeelsplanning niet alleen rekening gehouden met de vervulling van vacatures op korte termijn maar ook de vervulling van opleidingsplaatsen om in de langere termijn personeelsbehoefte te kunnen voorzien. Vanuit de streefformatie van de scholen (de ideale kwalitatieve samenstelling van het schoolteam gegeven de onderwijsvisie, teamkwaliteit en financiële ruimte) wordt op basis van meerjarenbeleid (onderwijskwaliteit, demografische ontwikkelingen, leerlingenaantal, personeelsverloop, etc.) gericht gekeken welke medewerkers wanneer, waar noodzakelijk zijn. Niet alleen op het niveau van het team, de vestiging of school, maar ook op bestuursniveau of in de regio. Op die manier is het mogelijk om gefundeerd (gezamenlijk of regionaal) strategisch personeelsbeleid te maken en gericht strategisch te werven en matchen.

In deze aanvraag wordt de uitvoering van een regionale strategische personeelsplanning meegenomen. De programmamanager zal bij de deelnemende besturen de hiervoor bestemde tool van het Scenariomodel PO uitzetten. Met de tool ontstaat inzicht in het verwachte aantal leerlingen, de bijbehorende formatie en de bekostiging voor de komende jaren. Omdat ook de bevolkingsopbouw van 0-4 jarigen op wijkniveau op kan worden gevraagd, is het mogelijk om prognoses te differentiëren naar schoolbestuur, instelling en regio, inclusief de samenwerkingsverbanden 'Passend onderwijs'. De opleidingsplanning wordt op basis hiervan vastgesteld voor meerdere jaren.

Activiteitenoverzicht 3.2.1

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.2.1 Strategische personeelsplanning	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Uitvoeren regionale data-analyse m.b.v. scenariomodel Strategische Personeelsplanning Vertalen van data naar regionale scenario's personeel- en opleidingsplannen Verdelen van leerteams over de regio, uitbreiden van het aantal opleidingsscholen in de regio

3.2.2 Verbreden samenwerking (voortzetting)

Samen Opleiden en Professionaliseren is gestart vanuit de (reguliere) pabo-opleidingen. In de regio Zuid-Kennemerland zal ook gekeken worden naar verbreding naar de andere opleidingen, zowel de Mbo-opleidingen, de master-opleidingen en de schoolleidersopleidingen.

Voor wat betreft de MBO-Opleidingen is in de vorige RAP periode een regionaal convenant voorbereid tussen het primair onderwijs en het Nova College. Het al bestaande regionale convenant tussen het Nova College en de Kinderopvang is hierbij als voorbeeld genomen. Ook hier is niet alleen gekeken naar de regio Zuid-Kennemerland, de gehele regio Noord-Holland is bij de totstandkoming van het convenant betrokken.

Doel van het convenant is om de samenwerking tussen het Nova College en de schoolbesturen te stimuleren:

- Het delen van de expertise die een bijdrage levert aan het verhogen van de kwaliteit van de opleidingen;
- Vanuit kwalitatieve en kwantitatieve zin de opleidingen en de praktijk op elkaar af te stemmen om een optimale doorstroming naar de regionale arbeidsmarkt te bewerkstelligen;
- Het convenant te concretiseren in werkafspraken en samenwerkingsafspraken gemaakt in een jaarlijkse bijeenkomst, waarin bestuurlijk en uitvoerend overleg gezamenlijk tot een jaarprogramma met agenda komt met daarin:
 - Helder geformuleerde doelstellingen;
 - Opdrachten die leiden tot het bereiken van de doelstellingen met tijdspad;
 - Taakverdeling met een prognose van de tijdsinvestering;
 - Streefdatum voor opstelling jaarprogramma/agenda is oktober 2022.

6 Schoolbesturen zullen bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 het convenant ondertekenen waaronder uit de regio Zuid-Kennemerland Spaarnesant en de Aloysius Stichting. Insteek voor het komende schooljaar is om het convenant uit te breiden naar de andere schoolbesturen in de regio.

Activiteitenoverzicht 3.2.2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.2.2 Verbreden samenwerking	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Verruimen bestuurlijke deelname aan het convenant PO – Nova College Inventariseren stage-mogelijkheden met (toekomstige) baangarantie deelnemende besturen Organiseren van gezamenlijke voorlichting voor toekomstige Mbo-studenten Verruimen bestuurlijke deelname aan het convenant PO – Nova College

3.3 Themalijn 2: Bevorderen instroom in de opleidingen

3.3.1 Regioloket Zuid-Kennemerland (voorzetting)

Wij hebben in de vorige RAP-periode bewust gewacht met de inrichting van een regionaal onderwijsloket. Er is landelijk al veel informatie beschikbaar voor mensen die geïnteresseerd zijn in een baan in het onderwijs. Wij wilden ons onderwijsloket Zuid-Kennemerland duurzaam inrichten, zodat we het in de toekomst kunnen blijven gebruiken. Het moet een neutraal en bestuurs-onafhankelijk loket zijn. Ons vertrekpunt is: Samen Opleiden en Professionaliseren. Vanuit die insteek hebben we de inrichting gestart zodat we het in de toekomst, als alle scholen en opleidingen samenwerken in partnerschappen, kunnen blijven gebruiken. Hiervoor maken we ook gebruik van de verlengingsmogelijkheid van de vorige periode tot en met 31 december 2022.

Belangrijkste uitgangspunten:

- Hét informatiepunt voor werken in en opleiden voor het onderwijs in Zuid-Kennemerland;
- Doelgroep potentiële studenten in alle varianten van opleidingen (Pabo regulier, variabel, deeltijd, Ad Pep, Zij-instroom etc.);
- Ontsluiten van informatie via landelijke website onderwijsloket.com met doorverwijzing;
- Samenwerking met de hogescholen en samenwerkende schoolbesturen: doorverwijzen naar de informatie van deelnemende organisaties;
- Samenwerking met andere regioloketten in Noord-Holland om samen gerichte campagnes in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren te organiseren.
- Uitwisseling van campagnes in de regio Noord-Holland.

Activiteitenoverzicht 3.3.1

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.3.1 Regioloket	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Vormgeven van informatiecampagnes in het kader van werving en selectie instroom in opleidingen Regioloket activiteiten verbinden aan Samen Opleiden en Professionaliseren Uitwisselen van campagnes regio breed

3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen (voortzetting)

In navolging van voorgaande RAP-aanvragen zal ook in het komende schooljaar activiteiten worden ontplooid om zittend personeel te stimuleren om deel te gaan nemen aan de verschillende pabo-varianten. Daarvoor worden de opleidingskosten vergoed en de stagedagen als betaalde werkdagen ingezet. In dit kader wordt ook samengewerkt met de Ipabo Amsterdam, bureau Sterk en LOI/NCOI.

Activiteitenoverzicht 3.3.2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Stimulans instroom zittend personeel Bekostiging opleiding Bekostiging stagedagen

3.4 Themalijn 3: Verruimen aanbod opleidingen

3.4.1 Zij-instroom breed-SBO specifiek (nieuw én voortzetting)

Door de RAP-gelden in voorgaande jaren is een impuls gegeven aan het aantal Zij-instroom trajecten in de regio. Ook in het schooljaar 2022-20223 zal dit worden voortgezet waarbij in september 2022 een traject van start zal gaan wat verdiept gaat worden voor het SBO-onderwijs. De pilot die daarvoor gedraaid heeft in Den Haag door InHolland vormt daarbij de input waarbij de hogeschool en besturen gezamenlijk invulling zullen geven aan de specialisatie SBO.

Activiteitenoverzicht 3.4.1

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.4.1 Zij-instroom	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	September 2022 Zij-instroom SBO 15 kandidaten Februari 2023 Zij-instroom regulier

3.4.2 AD Pep (voortzetting)

Inmiddels is de opleiding AD Pep bij InHolland geaccrediteerd is zodat uitvoering in Haarlem kan plaatsvinden. De deelname zal binnen de besturen worden gestimuleerd door vergoeding van de opleidingskosten. Doel is komend jaar minimaal één in company groep te starten met deelnemers van de betrokken regionale besturen.

Activiteitenoverzicht 3.4.2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.4.2 AD Pep	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	AD Pep 15 kandidaten

3.4.3 Huisacademie (nieuw)

Besturen in de regio werken nu al vaak samen bij de organisatie van opleidingen voor specialisten en schoolleiders. De komende jaren zal dit geïntensiveerd worden als elk bestuur ook een (huis) Academie heeft ingericht. Sommige besturen trekken hier in de voorbereiding al samen in op. Komend schooljaar staat in het teken om de samenwerking te verstevigen.

Voor de masteropleidingen staan voor komend schooljaar de IB-opleiding, de gedragspecialist, het Jonge Kind en specialist Reken- of Taalonderwijs gepland. De in company opleiding Schoolleider i.s.m. met onder meer NCO-CNA zal in 2023 van start gaan.

Activiteitenoverzicht 3.4.3

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.4.3 Huisacademie	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Verstevigen en uitbreiden samenwerking Masteropleidingen 50 kandidaten Schoolleider 15 kandidaten

3.4.4 Academische Pabo studenten (nieuw)

Wanneer gekeken wordt naar de personele samenstelling binnen de besturen zijn er nog betrekkelijk weinig afgestudeerde academische Pabo'ers werkzaam. Komend schooljaar zal een impuls worden gegeven aan stages voor academische Pabo-studenten door onderzoeksopdrachten binnen de opleidingsscholen te initiëren.

Activiteitenoverzicht 3.4.4

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.4.4 Academische pabo studenten	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Realiseren samenwerking universiteiten Onderzoeksopdrachten voor 15 studenten

3.4.5 MBO studenten (voortzetting en nieuw)

Het convenant met het Nova College zal resulteren in een extra impuls voor stageplaatsen voor MBO 4 studenten. Nieuw in de regio zijn de opleidingen Professional Kind en Educatie en Kind en Bewegen waarbij studenten zowel voor het primair onderwijs als de kinderopvang kunnen worden gecertificeerd. Daarmee krijgt ook de samenwerking met de kinderopvang een impuls door medewerkers breed op te leiden binnen de IKC's in de regio.

Activiteitenoverzicht 3.4.5

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.4.5 MBO-4	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Realiseren samenwerking kinderopvang Regionaal 60 studenten

3.5 Themalijn 4: Begeleiding in de school

3.5.1 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren (nieuw)

Het schooljaar 2022-2023 is het eerste schooljaar waarbij de oorspronkelijke samenwerking tussen Stichting Atlant, Stichting Fedra en Inholland, resulterend in Aspirant Opleidingsschool IJmond, verbreed gaat worden naar de andere besturen in de regio.

Het bestuurlijk opschalen heeft geresulteerd in de oprichting van het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland, in het schooljaar 2022-2023 zullen het aantal leerteams in de regio worden uitgebreid naar andere besturen waardoor pabo-studenten uit verschillende leerjaren en opleidingsvarianten samen met de professionals uit het basisonderwijs in een leerteam aan de slag gaan om opgeleid te worden.

In het schooljaar 2022-2023 starten op twee momenten (september 2022 en februari 2023) 10 leerteams in de regio Zuid-Kennemerland via Inholland en de hogeschool Leiden. Deze leerteams betreffen leerjaar 1-2, leerjaar 3 en 4 en leerjaar flexibele opleidingen. Deze leerteams worden naast de 'normale' pabo-opleidingen georganiseerd, de komende jaren is sprake van een overgangssituatie tot 2023 waarna alle Pabo-opleidingen in leerteams georganiseerd moeten worden.

De leerteams hebben naast de reguliere Pabo-stagedag een opleidingsdag waarop de studenten van klas naar klas kunnen hoppen zodat zij zien hoe verschillende leerkrachten te werk gaan. Dat betekent dat alle leerkrachten in de school als mentor moeten gaan functioneren. Stage is daarbij een collectieve verantwoordelijkheid van het gehele schoolteam geworden waarbij de studenten een vanzelfsprekend onderdeel van het team uitmaken.

De kwaliteit van de begeleiding en beoordeling van deze studenten wordt daarbij geborgd door expliciete aandacht voor de professionalisering van mentoren en schoolopleiders. De schoolopleider in de school is de docent die vanuit de samenwerkende besturen de studenten in het werkveld begeleidt. De schoolopleider heeft de hogeschool training voor schoolopleiders gevolgd en is door de examencommissie formeel benoemd als examinator. Bij de kwaliteitsborging van de schoolopleider wordt aangesloten bij de VELON Beroepsstandaard (2012).

Vanuit de bekostiging ten behoeve van Samen Opleiden en Professionaliseren worden de schoolopleiders voor 0,1 fte vergoed (50%). De andere dag (0,1 fte) komt voor rekening van de schoolbesturen zelf. De eigen investeringen van schoolbesturen in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren worden als cofinanciering ingezet voor de RAP subsidie.

Aan de 10 leerteams nemen meerdere scholen deel. De flexibele leerteams (4 in totaal) worden per definitie bestuursbreed ingezet. Voor het komende schooljaar moeten naar verwachting 350 leerkrachten geschoold worden in de nieuwe vorm van begeleiding.

Activiteitenoverzicht 3.5.1

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.5.1 (10) Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Inzet 0,1 fte schoolleider per leerteam Scholing 350 leerkrachten

3.5.2 Flexibele voltijd-pabo

In het kader van platform Samen Opleiden en terugdringing van de voortijdige uitstroom van studenten, is binnen de samenwerking tussen besturen en de hogeschool Leiden, een nieuwe gezamenlijke opleidingsvorm gestart, de flexibele voltijd-pabo. Deze minder schoolse vorm heeft een grotere focus op de praktijk, met als doel een grotere binding van de student aan het bestuur en uiteindelijk het onderwijs. Er wordt gewerkt met leeruitkomsten, peerreview en uitgangspunt is de lerende leraar en een rijke leeromgeving. Deze aparte vorm vraagt ook een nieuwe inrichting binnen de besturen m.b.t. vorm van begeleiden en het opleiden van mentoren. Er wordt onderzocht of de flexibele deeltijdopleiding aangehaakt kan gaan worden aan deze nieuwe vorm, zodat de samenwerking zich verbreed tot meerdere opleidingsvormen.

Activiteitenoverzicht 3.5.2

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.5.2 Flexibele voltijd-pabo	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Scholing 100 100leerkrachten

3.5.3 Inductiebeleid

Een tweede belangrijk onderdeel van Samen Opleiden en Professionaliseren is de bevordering van (gemeenschappelijk) inductiebeleid; daarmee het verbeteren (door begeleiding) van het functioneren van beginnende leraren in de praktijk en zo mogelijk het voorkomen van vroegtijdige loopbaanbeëindiging door betrokkenen. Het komende schooljaar staat in het teken van:

- Het in kaart brengen hoe de inductietrajecten in het basisonderwijs nu en op welke scholen vorm krijgen en dit vergelijken met hetgeen bekend is over effectieve inductietrajecten;
- Expliciteren welke rol Samen Opleiden en Professionaliseren kan hebben in het inductietraject en het vormgeven van passende trajecten;
- Aansluiten bij de (landelijke) ontwikkelingen in het po over inductie;
- Het uitvoeren van inductietrajecten binnen de besturen.

Activiteitenoverzicht 3.5.3

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.5.3 Inductiebeleid	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Vaststellen gemeenschappelijk inductiebeleid Uitvoeren inductietrajecten

3.5.4 Praktijkopleiders MBO-4 (nieuw)

Ten behoeve van de begeleiding van de MBO-4 studenten moet de leerkrachten die als praktijkbegeleider gaan fungeren een dagdeel training doorlopen.

Activiteitenoverzicht 3.5.4

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.5.4 Praktijkopleiders MBO-4	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	60 leerkrachten

3.6 Themalijn 5: Arbeidsvoorwaarden

In de vorige RAP-periodes is door de schoolbesturen intensief overlegd om de rechtspositionele voorwaarden zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen. In de praktijk blijkt dit lastig te zijn omdat door de krapte op de arbeidsmarkt leerkracht een sterke(re) onderhandelingspositie hebben gekregen

In het regionetwerk Opleidingsschool Kennemerland is afgesproken om tijdens Samen Opleiden en Professionaliseren te werken met een regio-breed pakket van voorwaarden wat geldend zal zijn voor alle besturen. Daarbij wordt gedacht aan stagevergoeding, aanstellingen tijdens de opleiding(en), inschaling tijdens en na de opleiding(en), reiskosten, deelname aan werkkostenregeling, huisvesting etc.

Activiteitenoverzicht 3.6

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Opmerkingen
3.6 Opleidingsafspraken	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie verlenging tot/met 31-12-2022)	Regio-breed voorwaardenpakket studenten

Samenvatting activiteitenplanning RAP 2022-2023

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Projectleider	1-8-2022 – 31-7-2022 (optie tot/met 31-12-2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Procesgang en coördinatie RAP activiteiten • Voorzitter HR-werkgroep • Contactpersoon regionetwerk Opleidings-school Kennemerland • Breed-regionale afstemming 	4-8 uur per week, totaal 240 uur
3.2.1 Strategische personeelsplanning		<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren regionale data-analyse m.b.v. scenariomodel Strategische Personeelsplanning • Vertalen data naar regionale scenario's personeel- en opleidingsplannen • Verdelen leerteams regionaal • Uitbreiden aantal opleidingsscholen 	Data-analyse regionaal 40 uur
3.2.2 Verbreden samenwerking		<ul style="list-style-type: none"> • Verruimen bestuurlijke deelname aan het convenant PO – Nova College • Inventariseren stageplekken • Organiseren voorlichting 	60 uur
3.3.1 Regioloket		<ul style="list-style-type: none"> • Informatiecampagnes in het kader van werving en selectie instroom in opleidingen • Koppelen aan Samen Opleiden en Professionaliseren • Uitwisseling regionale campagnes 	300 uur
3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen		<ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren deelname zittend personeel 	200 uur
3.4.1 Zij-instroom		<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie 30 kandidaten (september 2022 SBO, februari 2023 regulier) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	200 uur 30 x 80 uur 240 uur
3.4.2 AD Pep		<ul style="list-style-type: none"> • Werving en selectie 15 kandidaten (intern) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	30 uur 15 x 80 uur 120 uur
3.4.3 Huisacademie		<ul style="list-style-type: none"> • Verstevigen en uitbreiden samenwerking • Masteropleidingen 50 kandidaten • Schoolleidersopleiding 15 kandidaten 	500 uur
3.4.4 Academische pabo studenten		<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren samenwerking Universiteit(en) • Onderzoeksopdrachten voor 15 studenten (stageplekken) • Praktijkbegeleiding • Schoolopleider 	100 uur 15 x 80 uur 120 uur
3.4.5 MBO-4		<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren samenwerking kinderopvang • Werving en selectie 60 kandidaten • Praktijkbegeleiding 	200 uur 60 x 40 uur
3.5.1 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren		<ul style="list-style-type: none"> • Starten 10 leerteams in de regio • Inzet 0,1 fte schoolleider per leerteam • Scholing 350 leerkrachten 	170 uur 4 uur scholing
3.5.2 Flexibele voltijd-pabo		<ul style="list-style-type: none"> • Scholing 100 leerkrachten 	4 uur scholing
3.5.3 Inductiebeleid		<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen gemeenschappelijk inductiebeleid 	40 uur
3.5.4 Praktijkopleiders MBO-4		<ul style="list-style-type: none"> • Opleiden 60 leerkrachten als begeleider 	4 uur scholing
3.6 Opleidingsafspraken		<ul style="list-style-type: none"> • Regio-breed voorwaardenpakket studenten 	40uur

4 Begroting en financiële borging

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
3.1 Projectleider	24.000	Inhuur 24 uur x € 100
3.2.1 Strategische personeelsplanning	4.000	Inhuur 40 uur x € 100
3.2.2 Verbreden samenwerking	6.000	Extra inzet 60 uur x € 100
3.3.1 Regioloket	30.000 20.000	Inhuur 300 uur x € 100 Voorlichtingsmateriaal
3.3.2 Reguliere pabo-opleidingen	20.000	Opleidingskosten – inhuur 200 uur x € 100
3.4.1 Zij-instroom	20.000 240.000 24.000	Werving & Selectie 200 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 30 kandidaten 2400 uur Schoolopleider Zij-instroom
3.4.2 AD Pep	30.000 120.000 12.000	Werving & Selectie 30 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 15 kandidaten 1200 uur Schoolopleider AD Pep
3.4.3 Huisacademie	50.000	Inhuur opleidingen 500 uur x € 100
3.4.4 Academische Pabo-studenten	10.000 120.000 12.000	Werving & Selectie 100 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 15 kandidaten 1200 uur Schoolopleider Academische Pabo
3.4.5. MBO-4	20.000 240.000	Werving & Selectie 200 uur x € 100 Praktijkbegeleiding 60 kandidaten 2400 uur
3.5.1 Leerteams Samen Opleiden en Professionaliseren	17.000 8.000	Schoolopleider 170 uur x € 100 Externe opleidingskosten: 20 opleidingen 4 uur
3.5.2 Flexibele pabo	2.400	Externe opleidingskosten: 6 opleidingen 4 uur
3.5.3 Inductiebeleid	4.000	Inhuur 40 uur x € 100
3.5.4 MBO	1.600	Externe opleidingskosten: 4 opleidingen 4 uur
3.6 Opleidingsafspraken	4.000	Extra inzet 40 uur x € 100
Totale kosten 2022	1.039.000	
Subsidie (2/3)	240.625	Maximale subsidiebedrag
Cofinanciering (1/3)	798.375	

* Voor het uurtarief is uitgegaan van het maximale uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

Ondertekening

Deelnemend bestuur 1

Naam: Spaarnesant
Bevoegd gezag nummer: 41853
Naam contactpersoon: M.F. Elkerbout

Deelnemend bestuur 2-3-4

Naam: TWijs (St. Bavo, Salomo, Haarlems Schoten)
Bevoegd gezag nummer: 85255
Naam contactpersoon: B. Cüsters

Deelnemend bestuur 5

Naam: Jong Leren
Bevoegd gezag nummer: 40775
Naam contactpersoon: M. Bos

Deelnemend bestuur 6

Naam: Stopoz
Bevoegd gezag nummer: 41500
Naam contactpersoon: M.Stuifbergen

Deelnemend bestuur 7

Naam: Aloysius
Bevoegd gezag nummer: 41008
Naam contactpersoon: J. van Triest

Deelnemend bestuur 8

Naam: De Haarlemse Montessorischool
Bevoegd gezag nummer: 95954
Naam contactpersoon: A. van den Eeckhout

Deelnemend bestuur 9

Naam: Dunamare
Bevoegd gezag nummer: 41664
Naam contactpersoon: A.L. van Loenen

Deelnemend bestuur 10

Naam: Stichting RK Onderwijs Aerdenhout
Bevoegd gezag nummer: 72242
Naam contactpersoon: C. Jacobs