

Aan Ministerie van OCW
Van DB Noodplan Lerarentekort Utrecht
Bijlage Kritische notitie convenant lerarentekort PO Utrecht 2022
Datum 01-10-2022
Betreft Zelfevaluatie noodplan G5 Utrecht

Zelfevaluatie Noodplan Lerarentekort Utrecht

In april 2020 leverde de samenwerking tussen de gemeente, schoolbesturen en opleiders een noodplan op voor de aanpak van het lerarentekort in het basisonderwijs. Deze plannen zijn uitgewerkt in een convenant dat is ondertekend door de betrokken bestuurders en de minister. Op grond van de subsidieregeling uitvoering convenanten lerarentekort G5 is hierover subsidie verstrekt met een looptijd van vier schooljaren. Per schooljaar wordt door middel van een zelfevaluatie ingegaan op de voortgang en uitvoering van het convenant lerarentekort PO. Voor u ligt dan ook de zelfevaluatie van schooljaar 2021-2022 van de stad Utrecht.

Achtergrond

Sinds 2019 hebben de schoolbesturen, opleidingen en de gemeente hun krachten gebundeld in Utrecht Leert. Binnen deze samenwerking krijgt het samen opleiden vorm in een professionele en innovatieve onderwijsinfrastructuur. Er wordt integraal samengewerkt tussen PO, VO en MBO, de gemeente Utrecht, de lerarenopleidingen en andere partners in de regio. De essentie van deze integrale en toekomstbestendige aanpak is dat er sprake moet zijn van een lerende aanpak, waarin partners samen optrekken, kennis delen en van elkaar leren.

Context

In het convenant Lerarentekort PO zijn overheid, opleiders en po-schoolbesturen in Utrecht aan elkaar verbonden om samen het lerarentekort het hoofd te bieden. Er zijn inmiddels twee schooljaren verstreken sinds de ondertekening van het convenant in 2020. Hierbij werd gekozen voor een aanpak met 13 maatregelen om het lerarentekort een halt toe te roepen en om op de langere termijn bij te dragen aan de onderwijskwaliteit van het primair onderwijs in de stad. Deze 13 maatregelen zijn geclusterd ondergebracht bij vier werkpakketten:

1. Zij-instroom
2. Opleiden en begeleiden in de school
3. Anders leren en organiseren
4. Utrecht Leert Academie

De zelfevaluatie van 2021 heeft tot inzicht gegeven dat de verbinding tussen de maatregelen, de beoogde output en de werkpakketten te weinig is gelegd. Binnen het programmateam is hieraan afgelopen schooljaar 2021-2022 hard gewerkt.

Organisatie

De organisatie- en governance structuur is heringericht.

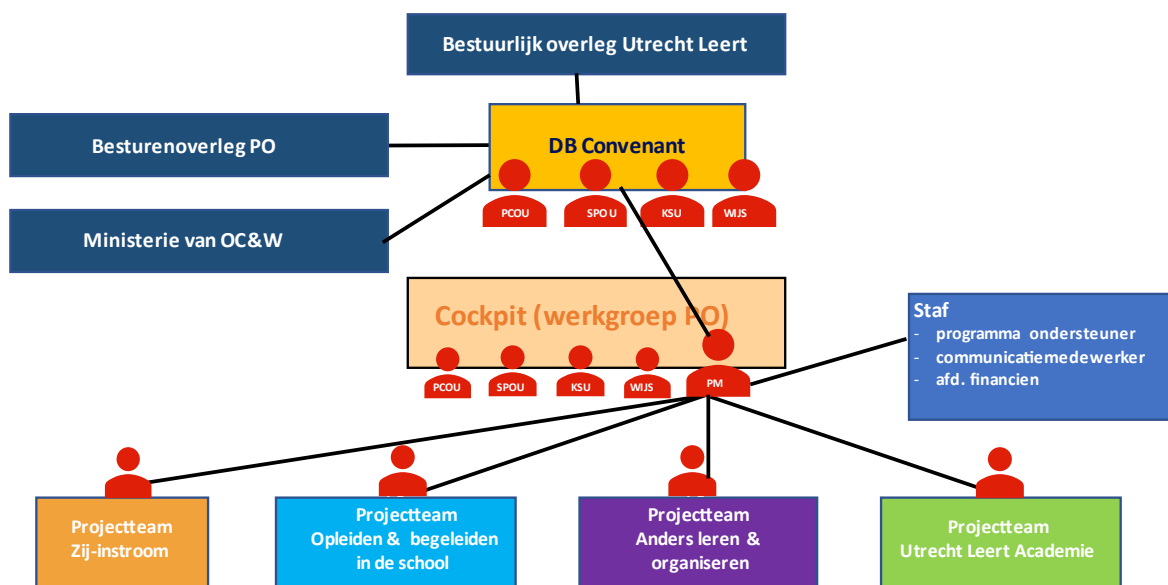
De Utrechtse Onderwijsagenda is het afstemmingsoverleg tussen voorschoolse educatie, kinderopvang, lerarenopleidingen, beroepsonderwijs en funderend overleg met de gemeente Utrecht. Een van de actielijnen is de aanpak van het lerarentekort. Hiertoe is mandaat verleend aan

het Bestuurlijk overleg Utrecht Leert – stad, waarin de sectoren PO, VO, MBO en lerarenopleidingen vertegenwoordigd zijn met de gemeente Utrecht.

De PO governance is onderdeel van de totale governance, de eindverantwoordelijkheid voor de aanpak Utrecht Leert ligt bij dit bestuurlijke overleg waarin 19 PO-besturen deelnemen. Het DB PO is hierin verantwoordelijk voor de aansturing en uitvoering PO. Het DB vervult een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten aanzien van de projecten rondom de noodmaatregelen G5 in afstemming met het Bestuurlijk overleg Utrecht Leert - stad. Ze is bevoegd tot het nemen van bindende besluiten en is tevens eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het convenant en activeringsstrategie voor het PO.

De Cockpit Utrecht Leert was voorheen de werkgroep PO. De cockpitleden zijn ten minste afgevaardigd vanuit vijf PO-besturen, Opleider en Gemeente. De cockpitgroep heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak.

Het programma wordt aangestuurd door een programmamanager en is verplicht (dreigende) afwijkingen van de koers te melden bij het DB. De vier werkpakketten staan onder leiding van een projectleider. Op dit moment zijn er vier werkpakketten met in totaal vier projectleiders. Binnen ieder werkpakket zijn ten minste vier besturen afgevaardigd.



Figuur 1: governance structuur

Herijken van de 13 maatregelen

De programmaleiding, de projectleiders en de cockpit PO hebben gezamenlijk beoordeeld of de maatregelen compleet en actueel zijn. De voorkeur gaat ernaar uit om de maatregelen te clusteren op niveau van de werkpakketten en de resultaten te herijken zodat deze beter meetbaar zijn en gemonitord kunnen worden. Hierbij blijven de budgetten hetzelfde, maar is er sprake van een andere ordening. De herijkte resultaatafspraken die betrekking hebben op de werkpakketten en daarbij afgestemde begroting zal aan OCW worden gemeld.

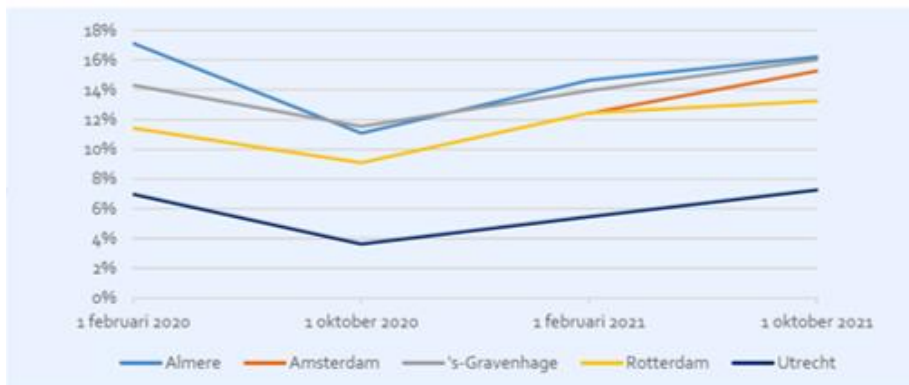
Van de 13 maatregelen vervallen er vier maatregelen:

- Maatregel 6 het opzetten van een lerarenpanel vervalt. Dit is onvoldoende van de grond gekomen. De uitkomsten die uit de eerste versnellingskamer zijn gekomen, worden binnen het werkpakket zij-instroom meegenomen (dit heeft hoofzakelijk betrekking op het stroomlijnen van informatie). Tevens zal er in 2022-2023 een tevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.
- Maatregel 7 is uitgevoerd maar niet uit de verf gekomen. Er is in samenwerking met een bureau een campagne 'de Ode aan de Leraar' gestart. Er zijn Utrecht Leert pakketten als dank verspreid onder 400 starters en leraren. Door Corona en lockdown is dit niet uit de verf gekomen als bedoeld en verwacht. Deze maatregel wordt niet herhaald.
- Maatregel 9 heeft betrekking op een collectieve werkgarantie voor Pabo-studenten. In tijden van schaarste wordt iedere afgestudeerde bij goed functioneren aangehouden. Deze maatregel vervalt.
- Maatregel 10 is uitgevoerd: de Utrecht Leert Opleidingsalliantie is reeds opgericht.

Binnen de werkpakketten zijn een aantal nieuwe projecten opgestart. De budgetten voor deze projecten komen uit bovenstaande vervallen maatregelen.

Ontwikkeling lerarentekort Utrecht

In oktober 2020 leek het lerarentekort licht af te nemen, daarna is het tekort alleen maar opgelopen. Bij het vormen van de formatie ervaren scholen problemen; men krijgt de formatie niet rond vanwege de olopende tekorten.



Figuur 2 Tekorten aan leraren exclusief NPO

Het tekort aan gekwalificeerd en bevoegd onderwijs personeel lijkt minder nijpend dan in andere grote steden, maar het tekort neemt de laatste jaren wel toe. Het verborgen tekort is even groot als in de andere steden.



Figuur 3: tekorten aan leraren per gemeente.

Utrecht wijkt af van de andere gemeenten omdat daar de invulling van verborgen tekorten, met name door zij-instroom gebeurt. Als tweede grootste invulling wordt gebruik gemaakt van bevoegde uitzendkrachten, op de voet gevolgd door onbevoegd intern personeel.

Opvallend is dat er binnen Utrecht geen grote verschillen in personeelstekorten per wijk of schooltype zichtbaar zijn. Binnen het SO en SBO lopen de tekorten snel op, evenals op de achterstandsscholen. De signalen nemen toe dat scholen voor speciaal onderwijs meer moeite hebben om goed personeel te vinden. Er lijkt sprake te zijn van een mismatch tussen scholen, sollicitanten en de opleiding. Hier ligt een grote zorg. Utrecht Leert besteedt extra aandacht aan de specifieke situatie in het speciaal onderwijs. Er is een brainstorm georganiseerd waarbij alle aanwezigen zijn/haar inbreng konden geven. Uiteindelijk doel is om met alle besturen en scholen, opleidingen, gemeente, inspectie en OCW te verkennen wat er nodig is om de tekorten aan te pakken, uitgaande van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan alle kinderen.

Om in te spelen op de oplopende tekorten, blijft Utrecht zich richten op de bestaande vier werkpakketten. De activiteiten rondom deze werkpakketten blijven gehandhaafd, wel worden de werkpakketten zij-instroom en anders leren en organiseren verbreed.

De vier werkpakketten:

1. Zij-instroom
2. Opleiden en begeleiden in de school
3. Anders leren en organiseren
4. Utrecht Leert Academie

Hieronder wordt per werkpakket ingegaan op de doelstelling, het resultaat tot nu toe en de verbinding tussen de maatregelen die in het convenant zijn opgenomen.

1. Zij-instroom

De verbinding met de maatregelen uit het convenant betreffen:

- ✓ Maatregel 1: begeleiding zij-instromers, training aan begeleiders van zij-instromers, oriëntatie en vliegende start.
- ✓ Maatregel 2: Er wordt in schooljaar 2022-2023 een tevredenheidsonderzoek ingezet voor alle zij-instromers die de afgelopen twee jaar met hun traject zijn gestart. Dit gebeurt in samenwerking met KBA.
- ✓ Maatregel 3 : Het begeleiden van 15 extra zij-instromers.
- ✓ Maatregel 4: Organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, webevents, opzetten van een loket.

In schooljaar 2021-2022 zijn 78 zij-instromers gestart binnen de PO besturen van Utrecht via de zij-instroomregeling. Dat zijn meer zij-instromers dan de beoogde 60. Binnen het convenant is de afspraak gemaakt om 15 zij-instromers extra op te leiden, bovenop de 45 zij-instromers die worden bekostigd uit de subsidieregeling zij-instroom PO G5 Utrecht. Dit traject loopt dus boven verwachting goed.

Het resultaat en de doelstellingen met betrekking tot zij-instroom zijn binnen het convenant hetzelfde als binnen de subsidieregeling zij-instroom PO G5 Utrecht. Binnen dezelfde afspraken worden 15 extra zij-instromers opgeleid en begeleid. Het uiteindelijke resultaat van het tweejarige traject dat zij-instromers doorlopen is tweeledig. Enerzijds is het traject erop gericht dat zij op effectieve en efficiënte wijze hun onderwijsbevoegdheid halen. Anderzijds moet het resultaat zijn dat zij met de verkregen onderwijsbevoegdheid daadwerkelijk in het onderwijs blijven werken. In Utrecht proberen we dit te realiseren door zij-instromers vanaf de start van hun traject intensief te begeleiden op de school waar zij werkzaam zijn. Concreet betekent dit dat zij-instromers van de subsidie gedurende 40 weken 1 dag per week begeleid worden. Dit komt neer op 320 uur begeleiding per zij-instromer in het eerste jaar.

Deze intensieve begeleiding bestaat uit drie kernelementen:

- i. Het versterken en bestendigen van de begeleidingsstructuur in de school via de structuur van het opleiden in de school.
- ii. Dubbele bezetting van een startende zij-instromer en een vakbekwame leraar per groep om werkend leren en lerend werken optimaal te faciliteren. Door bovenformatieve inzet gedurende 4 maanden kan een zij-instromer hierna zelfstandig en onder supervisie van de schoolopleider een groep draaien.
- iii. Oriëntatie en Vliegende Start. Dit betreft een oriëntatie en vliegende start voor de zij-instromer die nog gaat starten met de deeltijdopleiding of het zij-instroom in beroep traject. Met dit voortraject wordt beoogd dat de keuze voor het onderwijs nog bewuster gemaakt kan worden, potentiële kandidaten hebben een beter beeld, verwachtingen zijn afgestemd en de keuze voor het juiste traject kan gemaakt worden.

Het effect van het oriëntatietraject en de intensieve begeleiding is dat de uitval beperkt is. De uitval bedraagt 9% en valt binnen de door onze gestelde norm van 10%. Uit de evaluatie van het voortraject oriëntatie en de vliegende start komt wel naar voren dat men behoefte heeft aan een loket waar men zijn/haar vragen kan stellen, tevens is het percentage geïnteresseerden dat uiteindelijk leraar wordt laag.

Vooruitblik

De activiteiten binnen het werkpakket zij-instroom worden verbreed. Er wordt vastgehouden aan de afgesproken aantallen en de intensieve begeleiding. Er wordt een platform ontwikkeld voor belangstellenden die zich oriënteren op de overstap naar onderwijs. Dit wordt vormgegeven op de website. Hierop wordt gelinkt naar de mogelijkheden en juiste contactpersonen, zodat in de oriëntatiefase potentiële kandidaten al opgevangen worden. Daarnaast zal de projectgroep webevents gaan organiseren en worden er informatiefilms opgenomen. Dit moet helpen in de informatievoorziening en werving.

In november start een nieuw traject 'oriëntatie en vliegende start', dit voortraject is bedoeld voor potentiële zij-instromers die al in contact zijn met een schoolbestuur in de stad Utrecht en een benoeming hebben als leraarondersteuner met uitzicht op een plek als zij-instromer. Dit traject is bedoeld om een zachtere landing, de juiste route en een vliegende start te faciliteren.

2. Opleiden en begeleiden

De verbinding met de maatregelen uit het convenant betreffen:

- ✓ Maatregel 1: De begeleidingscapaciteit op de scholen wordt uitgebreid en geïntensiveerd zodanig dat alle schoolbesturen een goed functionerende opleidingsinfrastructuur hebben met schoolopleiders/coaches en instituutopleiders. Dit project wordt "Tijd voor Kwaliteit" genoemd.
- ✓ Maatregel 2: Er komt een handleiding voor de begeleiding van studenten.
- ✓ maatregel 3: Er komt een handreiking opleiden in de school aantrekken en behouden van onderwijstalent.
- ✓ Maatregel 4: Organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, snuffelstages, leerwerkplaatsen op scholen.
- ✓ Maatregel 11: nieuw curriculum en opleidingsinfrastructuur. De rol van onderwijsassistent zal als gevolg van functiedifferentiatie steeds belangrijker worden. De mbo-opleider is nauw aangesloten bij Utrecht Leert.
- ✓ Maatregel 13: het inrichten van een lerend netwerk. Deze maatregel heeft betrekking op de onderwijsassistent van de toekomst, co-teaching en de inspiratiesessies bij "Tijd en Kwaliteit".

Binnen dit werkpakket worden onderwijsprofessionals met elkaar verbonden en wordt het onderwijsinhoudelijke gesprek gestimuleerd. Omdat onderwijsbehoeftes van kinderen verschillen, zijn er ook verschillende ontwikkelbehoeftes bij professionals op de scholen in de diverse wijken van Utrecht. Het opleiden en begeleiden van zittende en startende onderwijsprofessionals vraagt om maatwerk. Door begeleiding naar behoefte te organiseren, interesseren en behouden we leraren voor de stad. Binnen dit werkpakket wordt nauw samengewerkt met de PO-scholen, studenten, schoolopleiders/coaches en opleiders. Ook vindt er intensief overleg plaats tussen de lerarenopleiders HU en Marnix en tevens tussen het MBO Utrecht en ROC Midden Nederland.

Het project '**Tijd voor kwaliteit**' is in schooljaar 2021-2022 opgezet om intensievere en betere begeleiding van starters, zij-instromers en meer ervaren leerkrachten binnen een school mogelijk te maken en daarmee uitval tegen te gaan. Uitgangspunt hierbij is dat scholen zélf het beste kunnen bepalen wat bij zal dragen aan het verstevigen van de begeleiding. Door begeleiding naar behoefte te organiseren, interesseren en behouden we leraren voor de stad. Dit project omvat maatregel 1 en 13.

Utrecht Leert stelt financiering van extra ureninzet beschikbaar. Deze extra inzet mag worden ingevuld door de zittende schoolopleider maar, mits onderbouwd, ook door een vakbekwame leerkracht die graag een steentje bij wil dragen aan de begeleiding van collega's. Het project creëert dus meer ruimte in de taakomvang van de opleidingsleerkracht of van een vakbekwame leerkracht voor het begeleiden van starters en het creëert ook ontwikkelmogelijkheden voor meer vakbekwame leerkrachten. 78 van de 101 scholen hebben deze financiering al aangevraagd. Binnen het netwerk van de schoolopleiders worden inspiratiesessies georganiseerd waar co-teaching op de agenda staat. Deze sessie heeft een kwaliteitsimpuls voor de begeleiding tot doel. De deelnemende scholen worden gevolgd en door middel van onderzoek zal het effect gemeten worden.

Vooruitblik

Met de toenemende tekorten waarmee we moeten leren omgaan, zal het ondersteunend personeel steeds belangrijker worden. Binnen Utrecht wordt met name ingezet op het opleiden van bevoegd onderwijs personeel, maar functiedifferentiatie zal ook in Utrecht steeds prominenter worden. Met het MBO Utrecht en ROC Midden Nederland wordt nagedacht over de onderwijsassistent van de toekomst. In een pilot van vijf PO-scholen en het MBO Utrecht en ROC Midden Nederland wordt de opleiding en bijbehorende stageopdrachten voor de onderwijsassistent aangepast aan de nieuwe schoolpraktijk en hiermee toekomstbestendig gemaakt. De mbo-student krijgt een status binnen de school door hen bijvoorbeeld een rol te geven bij school overleggen. De studenten krijgen de verantwoordelijkheid voor hun eigen takenpakket en voelen daardoor meer eigenaarschap. De studenten worden in groepjes op een school geplaatst en het effect daarvan is dat zij ook met elkaar en van elkaar leren, dat vergroot het zelfvertrouwen van de student. Evaluaties vinden plaats in de teams, komen samen in het pilot overleg en worden beschreven in de handleiding voor de begeleiding van de onderwijsassistent.

Het effect van deze aanpak is duidelijkheid en afstemming creëren tussen de onderwijspraktijk en de opleiding. Ook hopen we bewustwording te creëren van het belang en de meerwaarde van de onderwijsassistent in de scholen. Dit project verhoudt zich tot de maatregelen 2, 3 en 13.

Een ander project dat wordt verkend is de samenwerking met het onderwijs en de kinderopvang. Beide partijen hebben grote uitdagingen op het gebied van personeelsvoorziening. Er is zowel een tekort aan pedagogisch medewerkers als aan onderwijs ondersteunend personeel. De sectoren zijn in veel opzichten concurrerend aan elkaar, daar waar het gaat om de arbeidsmarkt. Een pedagogisch medewerker kan in het onderwijs werken als klassen – en onderwijsassistent, dan wel als leraar ondersteuner, en andersom. De afgelopen periode hebben we gezien dat de sectoren elkaar in het personeelsvraagstuk beconcurreren in plaats van de samenwerking actief op te zoeken. Zo worden personeelsleden bij elkaar “weggekocht” of weggelokt in plaats van samenwerking te onderzoeken, door bijvoorbeeld het aanbieden van een gecombineerde baan. Een gecombineerde baan biedt de mogelijkheid om tot een hogere werktijdfactor te komen en geeft meer uitdaging. Het aanbieden van een gecombineerde rol geeft mogelijkheden binnen het onderwijs om “anders organiseren” vorm te geven, biedt beide sectoren actieve leerplekken aan door het delen van kennis en kunde, geeft denkruimte omdat er mensen voor handen zijn en biedt unieke kansen in samenwerking. De wens is er om samen te werken in het aanbieden van gecombineerde banen in de kinderopvang en het onderwijs. Op dit moment wordt er gewerkt aan een plan om per april 2023 25 zij-instromers te werven voor het bbl- traject mbo niveau 4 die deels in de opvang en deels in het onderwijs werkzaam zijn. De opleiding wordt bekostigd uit de subsidie. Door het wegvallen van een aantal maatregelen, is hiervoor financiële ruimte ontstaan.

Maatregel 4: het organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, snuffelstages, leerwerkplaatsen op scholen, loopt bij alle projecten binnen dit werkpakket parallel.

3. Anders leren en organiseren

De verbinding met de maatregelen uit het convenant betreffen:

- ✓ Maatregel 3: ontwikkelen handreiking opleiden in de school en aantrekken en behouden van onderwijstalent. Deze maatregel heeft betrekking op meerdere opleidingstrajecten, waaronder de onderwijsambassadeurs.
- ✓ Maatregel 4 convenant: organiseren van informatiebijeenkomsten, meeloopdagen, snuffelstages, leerwerkplaatsen op scholen. Deze maatregel komt voor binnen meerdere werkpakketten. Binnen anders leren en organiseren heeft deze maatregel betrekking op de open andere deuren dagen en de onderwijsambassadeurs.
- ✓ Maatregel 5: Lerarenonderzoek onder zittend personeel en studenten om inzicht te krijgen, waarop leraren behouden blijven om op basis van de uitkomsten keuzes te maken voor elementen van goed werkgeverschap en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- ✓ Maatregel 12: Schoolbesturen realiseren meer inzicht in het anders organiseren van het onderwijs in de basisscholen en scholen voor speciaal (basis-)onderwijs zodanig dat ze met een meer diverse inzet van multifunctionele teams het onderwijs kwalitatief goed kunnen verzorgen. Daardoor zou de vraag naar Pabo opgeleide medewerkers afnemen en van andere pedagogisch opgeleide medewerkers toenemen.
- ✓ Maatregel 13: Voor de borging van het aantrekkelijke werkklimaat in de scholen in de stad willen wij een lerend netwerk inrichten in de stad (in aansluiting op wat we reeds hebben) om met elkaar ervaringen te delen op het gebied van de effecten van de maatregelen en van daaruit te komen met verbeteringen en andere interventies om ons doel te realiseren. In die netwerken participeren leraren, schoolopleiders, instituutopleiders, schoolleiders en besturen.

Open andere deuren dagen

Door te inspireren, worden onderwijsprofessionals gestimuleerd en geënthousiasmeerd om zich te oriënteren op andere manieren van het organiseren van leren en ze worden daarmee verleid om zelf (verder) aan de slag te gaan met het ontwikkelen en vormgeven van onderwijs. Door de **“Open andere deuren dagen”** zetten steeds meer scholen hun deuren open om andere scholen of belangstellenden te laten kennismaken met hun innovatieve organisatie. Deelnemers worden geïnspireerd door de manier waarop andere scholen hun onderwijs organiseren en het nodigt hen uit daar ook over na te denken. Open scholen krijgen feedback van de bezoekers.

Dit schooljaar zijn er zes dagen georganiseerd en dit initiatief heeft scholen in de spotlight gezet en gezorgd voor inspiratie onder velen. Er werd gefilmd, gedeeld en geleerd. De samenwerking binnen de G5 heeft tot effect dat een aantal steden overwegen om ook bij de organisatie van Utrecht aan te sluiten of om het in de eigen stad te gaan opzetten. Dit project verhoudt zich tot de maatregelen 4 en 12.

Heel Holland Leert - Uniek Leerprogramma

Op tal van manieren zoeken scholen, besturen en andere betrokken organisaties naar oplossingen om meer personeel aan te trekken, onbenut potentieel te zoeken en manieren om het onderwijs zo te organiseren dat de continuïteit en kwaliteit niet onder druk komt te staan. Er bestaat geen ‘one-size-fits-all’-oplossing, maar we kunnen veel met en van elkaar leren!

Utrecht Leert lanceert, in samenwerking met de G5 besturen, een uniek begeleidingsprogramma voor schoolteams die een (volgende) stap willen zetten in het anders organiseren van het onderwijs op de eigen school. Het programma is gratis voor deelnemende scholen en biedt een unieke kans om, specifiek vanuit de eigen schoolsituatie, een plan van aanpak te ontwikkelen om in meer of

mindere mate anders te gaan organiseren. Het programma start, na een nulmeting van de eigen school, met een 'driedaagse' gevolgd door drie losse dagen over een looptijd van ongeveer 6 maanden.

Het programma is gericht op het inspireren en equiperen van schoolteams en opgebouwd uit drie fases. Het programma vertrekt vanuit specifieke leervragen van elke school. In de drie fases wordt in stappen toegewerkt naar een eigen context specifieke aanpak waarmee na het doorlopen van het programma direct gestart kan worden op de eigen school.

Onderwijsambassadeurs

Hoe kunnen we het onderwijs anders organiseren en zorgen dat meer inspirerende mensen een rol krijgen bij de ontwikkeling van leerlingen? Die vraag lag aan de basis van het project Onderwijsambassadeurs. Het project heeft sinds de start in 2020 een enorme groei doorgemaakt en Utrecht Leert wil graag bijdragen aan het succes ervan door uitbreiding naar scholen die aangesloten zijn bij het convenant PO in de stad Utrecht mogelijk te maken. De ontwikkeling en uitbreiding van Onderwijsambassadeurs wordt mede mogelijk gemaakt door een subsidie van de gemeente Utrecht. Door het wegvallen van een aantal maatregelen, is er (financiële) ruimte ontstaan om dit project te omarmen binnen het werkpakket anders leren en organiseren.

De Onderwijsambassadeurs zorgt ervoor dat iedereen in de samenleving zijn steentje bij kan dragen aan het onderwijs. Het project heeft tot doel:

- ✓ Leerlingen inspireren, doordat zij in aanraking komen met diverse inspirerende mensen uit de samenleving met verschillende achtergronden en expertises.
- ✓ Betrokkenheid van de samenleving bij het (basis)onderwijs verhogen.
- ✓ Een koppeling maken tussen andere werkvelden en het onderwijs.
- ✓ Onderzoeken of onderwijsambassadeurs de werkdruk kunnen verlagen voor leerkrachten en leerkrachten meer ruimte geven om hun rol te pakken. Bovendien willen we onderzoeken of het werkplezier verhoogt bij de leerkrachten, leerlingen en onderwijsambassadeurs.

Onderwijsambassadeurs zijn personen die werkzaam zijn buiten het onderwijs of die met pensioen zijn gegaan en die zich willen inzetten voor het onderwijs. Via het project Onderwijsambassadeurs bieden zij voor een half of een heel schooljaar ondersteuning in de klas door te helpen met allerlei taken van een leerkracht en zetten ze hun expertise, werkervaring en talenten in om leerlingen en leerkrachten te inspireren. Vanuit het project wordt samen met alle betrokken partijen heel goed gekeken naar de behoefte en de mogelijkheden om zo tot een goede match te komen tussen school en onderwijsambassadeur. Scholen die anders organiseren blijven scherp en trots door de frisse blik van binnen en van buiten.

Per jaar worden minimaal 12 nieuwe onderwijsambassadeurs aangetrokken voor de deelnemende PO besturen binnen het convenant lerarentekort Utrecht. Op dit moment zijn er 9 onderwijsambassadeurs die zijn gestart of 1 januari 2023 gaan starten. Het lijkt erop dat we het aantal van 12 ruimschoots halen. Dat betekent dat we deze resultaatafspraken gaan bijstellen.

[Maakt verbinding tussen onderwijs en samenleving makkelijk | Onderwijsambassadeurs](#)

Vooruitblik

Vanwege de toenemende tekorten wordt een verkenning gedaan naar inzet van anders bevoegden op een vijfde schooldag. Er zijn vele partijen binnen Utrecht die allen een steentje willen bijdragen aan het onderwijs aansluitend op het curriculum. Inzet van deze professionals wordt gezien als verrijking aan het onderwijs. Graag verbinden we deze partijen en wordt onderzocht of Utrecht wil aansluiten bij Andersom Amsterdam.

Vanuit Utrecht Leert zullen we in de komende twee jaar een onderzoek starten naar ‘wat maakt dat onderwijsprofessionals willen blijven werken binnen het onderwijs in Utrecht?’. Facetten als ‘lerende/onderzoekende cultuur op een school’, ‘divers samengestelde teams’ en ‘gedeeld leiderschap’ e.d. zullen daarbij aan de orde komen. We willen daarbij dat het mes aan twee kanten snijdt en dat we het onderzoek laten uitvoeren door onze academische leerkrachten (leerkrachten met een master). We willen daartoe een groepje van ongeveer zes academische leerkrachten de opdracht geven dit onderzoek op te zetten en uit te voeren, met wellicht aanbevelingen voor een vervolgonderzoek in het tweede jaar. Deze groep willen we versterken door een onderzoeker vanuit een van de kennisinstituten in de stad eraan toe te voegen. Daarnaast zal er een ‘klankbordgroep’ zijn die bestaat uit beleidsmedewerkers onderwijskwaliteit van de diverse besturen om de onderzoeksgroep op passende momenten te bevragen en feedback te geven.

Aankomend schooljaar zal het anders organiseren binnen school en de andere dag- en weekindeling meer accent krijgen. Er wordt een plan uitgewerkt waar scholen een vergoeding kunnen aanvragen om het anders organiseren binnen de eigen school vorm te geven. Hierbij is het de doelstelling om ervaringen met elkaar uit te wisselen en kennis te delen.

4. Utrecht Leert Academie

De verbinding met de maatregelen uit het convenant betreffen:

- ✓ Maatregel 8: Ontwikkeling van de werkwijze van de samenwerkende partners in het netwerk 'Utrecht Leert Academy' voor directeuren en middenmanagement. De werkwijze, het netwerk, de samenwerking en trajecten blijven behouden voor de stad.
- ✓ Maatregel 13: Voor de borging van het aantrekkelijke werkklimaat in de scholen in de stad willen wij een lerend netwerk inrichten in de stad (in aansluiting op wat we reeds hebben) om met elkaar ervaringen te delen op het gebied van de effecten van de maatregelen en van daaruit te komen met verbeteringen en andere interventies om ons doel te realiseren. In die netwerken participeren leraren, schoolopleiders, instituutopleiders, schoolleiders en besturen.

De Utrecht Leert academie verbindt onderwijsprofessionals die van en met elkaar leren voor goed onderwijs in de stad. De Utrecht Leert Academie is ‘de spin in het web in de stad voor professionalisering en schoolontwikkeling’ en draagt bij aan inspiratie, verbinding en onderlinge kennisdeling, van en met elkaar leren. De Utrecht Leert Academie biedt opleidings- en professionaliseringstrajecten en bouwt aan een open leergemeenschap van ontmoetingsplaatsen – fysiek en digitaal – waarin onderwijsprofessionals kennis en ervaring kunnen delen. Het draagt zo bij aan het leren, ontwikkelen en innoveren van het onderwijs in de stad Utrecht. Zo worden onderwijsprofessionals die werkzaam zijn in Utrecht betrokken bij het tot stand brengen van een lerend netwerk.

Afgelopen jaren is met name ingezet op de schoolleidersopleiding en middenmanagement opleidingen. De behoefte verandert en er komen steeds meer tekorten; naast het lerarentekort zien we ook tekorten ontstaan bij IB’ers/KC’ers en vakleerkrachten.

Intussen is het niet de vraag of we de tekorten gaan oplossen, maar hoe we omgaan met de tekorten. Door functiedifferentiatie wordt het OOP belangrijker en zal deze groep ook behoefte hebben aan professionalisering. Ook worden er anders bevoegden binnen onderwijs aan het werk gesteld (de onderwijs ambassadeurs, maar ook partijen die een vijfde schooldag invullen). Het aanbieden van pedagogische modules kan helpend zijn.

Kortom, de verwachting is dat de focus breder wordt binnen de Utrecht Leert Academie.

Vooruitblik

De Utrecht Leert academie is in eerste instantie een netwerk (cq. platform) gericht op aanbod van in-company opleidingen, inspiratiesessies en andere bijeenkomsten in samenwerking met de besturen PO en hun partners binnen Utrecht Leert en daarbuiten voor onderwijs professionals werkzaam in het PO. De volgende fase van de Utrecht Leert Academie is naast een aanbod- ook vraaggericht werken aan ontwikkeling van het onderwijs en onderwijsprofessionals in meerdere sectoren in Utrecht.

Samenwerking en solidariteit

Er wordt intensief samengewerkt aan de verschillende activiteiten rondom het noodplan lerarentekort Utrecht. De organisatie- en governance structuur is heringericht zodat de lijnen voor iedereen transparant zijn. Er zijn verschillende projectgroepen ingericht waarin ten minste vijf besturen zijn afgevaardigd. Op deze wijze zijn de besturen goed vertegenwoordigd en wordt het programma samen ten uitvoer gebracht. Tevens wordt er een sterke mate van onderlinge solidariteit gevoeld bij de aanpak van het lerarentekort.

Samengevat

De urgentie binnen Utrecht wordt hoger. De formaties op scholen zijn steeds lastiger in te vullen. Met name in het SBO en SO nemen de tekorten hard toe. In samenwerking met alle besturen en scholen, opleidingen, gemeente, inspectie en OCW zal Utrecht Leert insteken op een gezamenlijke aanpak om de tekorten aan te pakken, uitgaande van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan alle kinderen.

De zelfevaluatie van 2021 heeft tot inzicht gegeven dat de verbinding tussen de maatregelen, de beoogde output en de werkpakketten te weinig is gelegd. Afgelopen schooljaar zijn de 13 maatregelen herijkt en zijn de actuele maatregelen uit het convenant bij de werkpakketten ondergebracht. Vier maatregelen zijn afgerond of zijn vervallen. Binnen de werkpakketten zijn een aantal nieuwe projecten opgestart (de onderwijsambassadeurs, combifunctionaris PO en kinderopvang). De budgetten zijn hetzelfde gebleven, echter de ordening is anders.

De activiteiten binnen de werkpakketten blijven gehandhaafd en worden geïntensiveerd. De maatregel zij-instroom verloopt, in tegenstelling tot de andere steden, boven verwachting goed. De voorlopige conclusie is dat hier de combinatie met de afspraken zoals deze gemaakt zijn in de subsidieregeling zij-instroom PO toegevoegde waarde heeft. Opvallend is dat de verborgen tekorten binnen het PO van Utrecht met name door zij-instromers worden ingevuld.

De rol van leraar ondersteuner en onderwijsassistent wordt steeds belangrijker in het primaire proces. Functiedifferentiatie staat hoog op de agenda. Invulling van een vijfde schooldag door anders bevoegden wordt binnen Utrecht verkend, dit kan een verrijking van het onderwijs betekenen.