

7 Rotterdam vo-mbo OSR als basis voor aanpak lerarentekort

“Onderwijsregio Rotterdam vo-mbo, dat ruim 100.000 leerlingen omvat, heeft te maken met een toenemend personeelstekort in het onderwijs. De complexiteit van Rotterdam is extra uitdagend vanwege de grote diversiteit in de Rotterdamse grootstedelijke context en kansengelijkheid. Er zijn relatief veel scholen met een groot risico op achterstanden, waardoor het aanpakken van het lerarentekort in onze regio extra urgent is.

Bij de kwantitatieve en kwalitatieve aanpak van dit lerarentekort gaan wij voortbouwen op de succesvolle samenwerkingsstructuur voor vo-mbo-hbo-wo Opleidingsschool Rotterdam (OSR) die in onze regio al ruim 15 jaar bestaat. Met het, in deze duurzame bovenbestuurlijke samenwerking tussen scholen en opleidingsinstituten, samen opleiden van bijna 900 leraren per jaar heeft de OSR bewezen van groot belang te zijn voor het Rotterdamse onderwijs. Nu er vanuit de regio urgentie is gecreëerd, kunnen wij met deze bestaande brede structuur het momentum grijpen om verder te bouwen en met elkaar te verkennen wat het beste werkt om het lerarentekort op te lossen.

Komen tot een solidaire arbeidsmarkt

Onze aanpak zal lopen via vier ontwikkellijnen, waarbij de overkoepelende lijn is om te komen tot een solidaire arbeidsmarkt in Rotterdam. Hiervoor willen wij vanuit onze eigen onderwijsregio behaalde successen voortzetten, maar in de toekomst zeker ook de samenwerking en afstemming zoeken met de omliggende onderwijsregio's en met de onderwijsregio Rotterdam po.

De andere drie inhoudelijke lijnen 'Werven, matchen en opleiden', 'Behouden en professionaliseren' en 'Optimaliseren van de organisatie' bevatten kansrijke thema's. Vanuit stuurgroep OSR is het initiatief genomen en worden er bovenbestuurlijke afspraken gemaakt om samen te werken op het gebied van het werven, opleiden en begeleiden van verschillende doelgroepen zij-instromers uit diverse sectoren.

Voor het behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel is het onder meer belangrijk om als goede werkgevers startende onderwijsprofessionals gedurende hun inductiefase te ondersteunen. Dit zodat zij zich in een doorgaande lijn van startbekwaam tot vakbekwaam docent blijven ontwikkelen in het Rotterdamse onderwijs. Ook het bieden van ontwikkelperspectieven en doorstroommogelijkheden draagt daaraan bij.

Daarnaast gaan we onderzoeken hoe de organisatie van het werk in het onderwijs kan worden geoptimaliseerd. Bijvoorbeeld op het gebied van onderwijstijd, de inzet van studenten en professionals zonder onderwijsbevoegdheid en welke taken wellicht door anderen kunnen worden uitgevoerd. Maar ook wat de leerlingen nodig hebben en wat dit vraagt van het onderwijs en het opleidingsaanbod. Ook wordt onderzocht welke mogelijkheden er zijn om meer en andere professionals op te leiden voor het Rotterdamse onderwijs.”

“Het momentum grijpen om met elkaar te verkennen wat het beste werkt”

- vo en mbo
- Mirna van der Hoeven en Esther de Ruijter, programmamanagers
- Gemeente Rotterdam
- In ontwikkeling

