

Aan Ministerie van OCW
Van Regiegroep Noodplan Lerarentekort Almere

Bijlage Kritische notitie convenant lerarentekort PO Almere 2023
Datum 19-01-2024
Betreft Zelfevaluatie noodplan G5 Almere

Zelfevaluatie Noodplan Lerarentekort Almere

1. Waar komen we vandaan?

In 2020 heeft Almere, net als de vier grootste steden, een noodplan lerarentekort opgesteld en afspraken gemaakt die in een convenant zijn geformaliseerd. Die afspraken gaan over de maatregelen en middelen die worden ingezet om het lerarentekort tegen te gaan, over de beoogde resultaten daarvan en over de manier waarop de voortgang wordt gevolgd. Er is voor vier schooljaren subsidie ontvangen om het convenant uit te voeren.

Inmiddels is het laatste schooljaar van de convenantperiode bereikt. Er is veel gebeurd en bereikt, maar de groei van het lerarentekort is helaas niet gekeerd. Sterker nog, het personeelstekort in het PO in Almere is het hoogste van Nederland. Een voorloperspositie in de aanpak van tekorten is voor Almere dan ook evident. We constateren dat er meer en andere inspanningen nodig zijn om het tij te keren. Het vraagstuk van het lerarentekort doet een nog groter beroep op krachtenbundeling en een aanpak die is gestoeld op creativiteit, samenwerking en innovatie, passend bij de stad en de regio.

Voor u ligt de zelfevaluatie noodplan G5 Almere, welke onderdeel uitmaakt van de verantwoording van de subsidieregeling uitvoerig convenanten lerarentekort PO G5. Deze regeling is op 21 oktober 2020 beschikt door de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen. Deze zelfevaluatie heeft betrekking op het derde jaar van de subsidie, te weten schooljaar 2022-2023.

2. Context van Almere

Almere is één van de snelst groeiende steden van Nederland. In de afgelopen decennia groeide de stad op het gebied van economie, werkgelegenheid en inwonertal ruim twee keer zo snel als het Nederlands gemiddelde.

Op 1 augustus 2023 wonen er in Almere 224.843 inwoners, waarvan 24,5% in de leeftijdscategorie 0-19 jaar valt. Hiermee heeft Almere gemiddeld gezien een aanzienlijk jongere demografie dan het gemiddelde van Nederland met 21,1%.

Nog altijd groeit de stad. Over de afgelopen tien jaar is sprake van een stijging van het aantal inwoners van 16%, dat is 2,5 keer sterker dan het landelijk gemiddelde. Het aantal inwoners van 0 tot 25 jaar is sinds 2012 met 0,6% gestegen in Almere, terwijl er in Nederland een daling was van 1,5%. Het Centraal Bureau voor de Statistiek verwacht dat Almere in 2030 255.000 inwoners zal hebben en doorgroeit naar 300.000 inwoners in 2040.

De leerling prognoses geven aan dat het aantal leerlingen in Almere in relatie tot de rest van het land blijft groeien. Zo zal ten opzichte van 2022 het aantal basisschoolleerlingen in 2028 met 14,5%

groeien, in 2034 24% en 2036 met 26% zijn toegenomen. Voor het VO verloopt de komende jaren de groei het leerlingaantal beperkter. In 2036 zal het aantal leerlingen t.o.v. 2022 met 12% zijn toegenomen. Met deze stijging wordt Almere de vijfde stad van Nederland met een groot aandeel jeugdigen onder de bevolking. In een arbeidsmarkt waar tekorten overal oplopen heeft Almere steeds meer leerkrachten nodig.

De stad moet voortdurend inspelen op deze groei. Met bijna 25.000 nieuwe woningen gaat Almere in de komende jaren voorzien in de huisvestingsbehoefte van nieuwe inwoners. In de periode daarna kan de stad doorgroeien met nog eens 35.000 tot 60.000 woningen. Daarnaast moet Almere aansluiten bij een grote diversiteit aan achtergronden, sociaaleconomische status en behoeften van inwoners. Dat vraagt om basisvoorzieningen op niveau, zoals goede kinderopvang, ondersteuning en zorg, een veilige en gezonde leefomgeving en een infrastructuur gericht op een brede ontwikkeling van de bevolking.

De groei van Almere stelt de stad voor grote uitdagingen die vergelijkbaar zijn met de vraagstukken waar de vier grootste steden van Nederland voor staan. Ook de opgave op onderwijs is omvangrijk. Een toename van de basisgeneratie met duizenden leerlingen per jaar betekent niet alleen een capaciteitsvraagstuk op huisvesting en personeel, maar vraagt ook om behoud en versterking van de onderwijskwaliteit.

Almere heeft veel scholen met een hoog schoolgewicht¹ en weinig spreiding en volgt daarin direct op Amsterdam. Het taalniveau van Almeerse jeugdigen ligt onder het landelijk niveau en het risico op achterstanden is hoog. Almere kent een relatief grote groep inwoners met een migratieachtergrond, 45,7% (2022) en daarmee een grote groep kinderen en jongeren voor wie Nederlands niet de eerste taal is. Deze groep is nog altijd groeiende met de komst van relatief grote groepen migranten en expats. Helaas is, mede daardoor, een goede taalvaardigheid voor kinderen en jongeren in Almere geen vanzelfsprekendheid (van Keulen & Venema, 2020).

Het aandeel jeugdigen met een zorgvraag is bovengemiddeld groot, terwijl de druk op deze sector toeneemt als gevolg van bezuinigingen en een tekort aan personeel. Van de Almeerse gezinnen heeft 20% een lage sociaaleconomische status. Uit onderzoek blijkt bovendien dat Almeerse jongeren een bovengemiddelde kans lopen om met criminaliteit en huiselijk geweld in aanraking te komen. Het relatieve aantal jeugdige verdachten in Almere is hoger dan gemiddeld in de grootste tien Nederlandse steden (G10). Ook kent Almere tweeënhalve keer meer meldingen van kindermishandeling dan het landelijk gemiddelde. Daarmee staat Almere bovenaan de lijst met 10 grote steden.

Kinderen en gezinnen in Almere hebben meer dan gemiddeld te maken met financiële problemen en leven vaker dan gemiddeld in armoede. In 2021 verbleef 7% van de kinderen in Almere in een gezin met een uitkering. Dit ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 6%. In 2020 had 13,4% van de Almeerse huishoudens te maken met problematische schulden ten opzichte van 7,9% van de huishoudens landelijk.

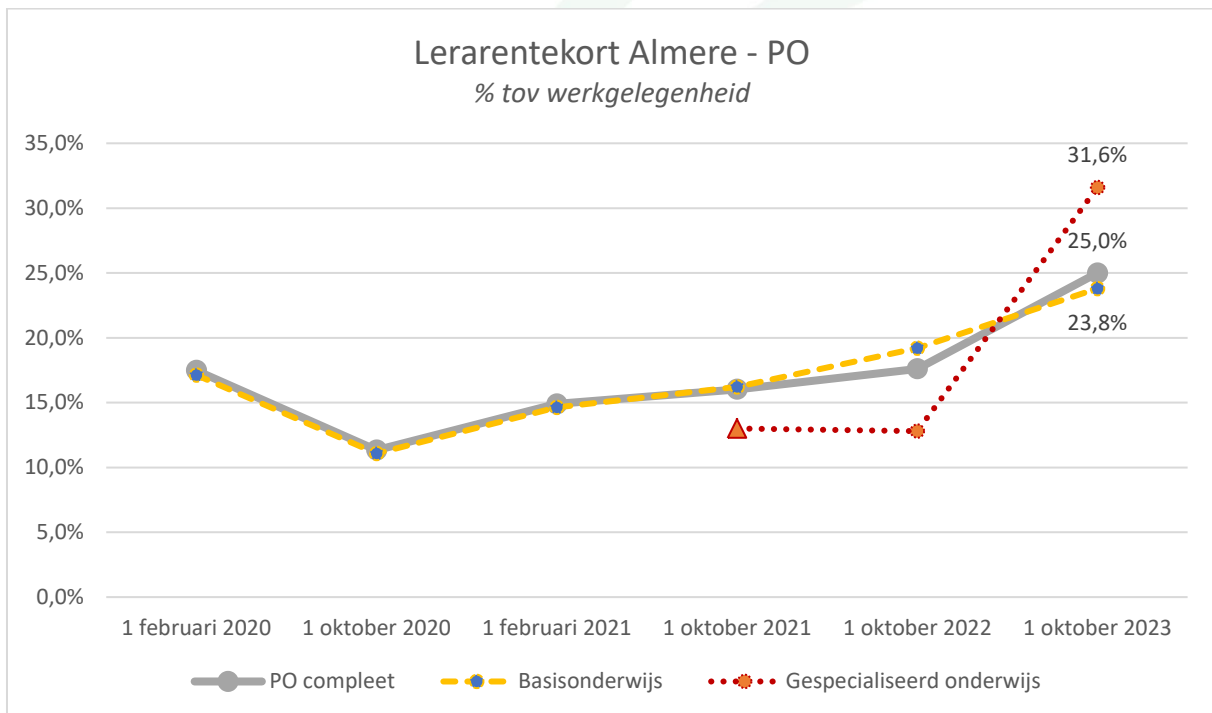
Zij leven minder gezond en maken minder gebruik van preventieve voorzieningen. Het aantal meldingen bij Veilig Thuis ligt significant hoger. Het opleidingsniveau van de ouders ligt lager dan het landelijk gemiddelde, namelijk 166 per 1.000 inwoners versus het landelijke gemiddelde van 147 per 1.000 over het jaar 2022. In Almere stijgt deze bevolkingsgroep significant harder dan het landelijk gemiddelde.

¹ 65 van de 80 scholen hebben een schoolweging. Er is een significante correlatie tussen de hoogte van de schoolweging en het tekort.

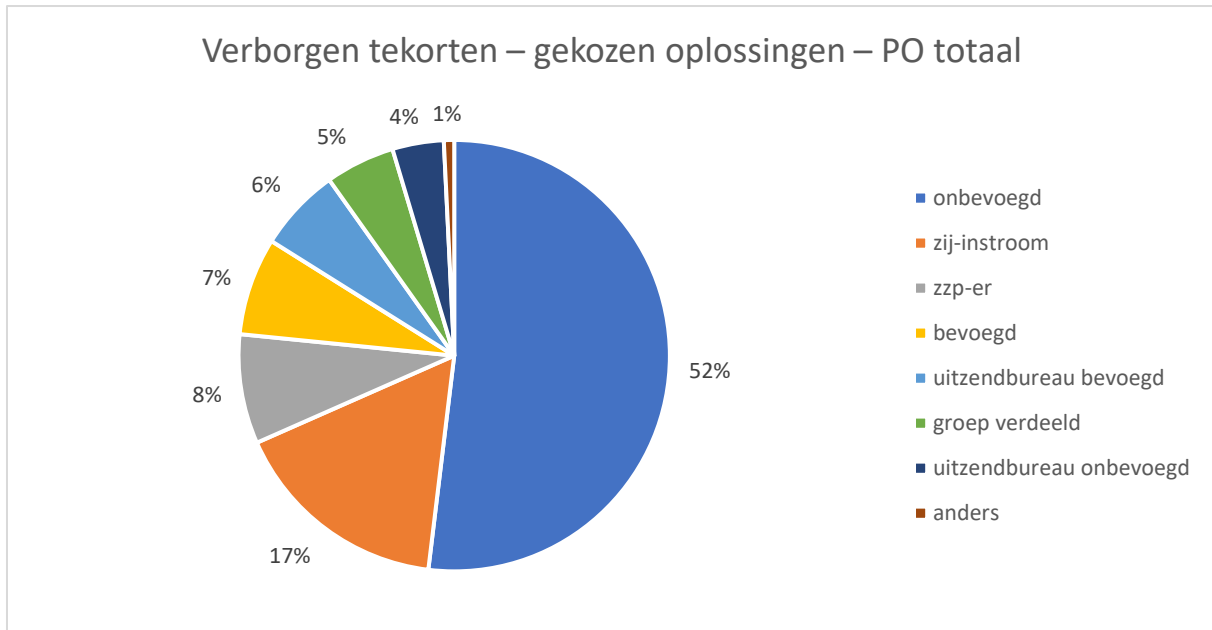
Deze data opgeteld schetst een beeld van verschillende risicofactoren die van invloed kunnen zijn op het onderwijs in Almere. Het geeft iets aan van de context waarbinnen de Almeerse leerkrachten werken. Leerkrachten waarvan we er in de toekomst, gezien de leerlingprognoses, aanzienlijk meer nodig hebben dan nu.

3. Onderwijsarbeidsmarkt Almere

Onderstaande grafiek laat zien dat de tekorten blijven stijgen. In het PO is het tekort opgelopen tot 25%, dit is het hoogste tekort van Nederland. Voor het reguliere basisonderwijs steeg het tekort met ruim 4,5% van 19,2% naar 23,8% (325FTE). In het gespecialiseerd onderwijs steeg het tekort met bijna 20%, naar 31,6% (78 FTE).



Bron meting 1 oktober 2023 Centerdata



Bron meting 1 oktober 2023 Centerdata

Slechts 16% van het tekort is zichtbaar in de vorm van openstaande vacatures. Van het verborgen tekort wordt het merendeel intern opgevangen. Meer dan de helft van het tekort wordt intern ingevuld door een onbevoegd persoon. Dit gaat om ruim 175 FTE. In 2002 was dit 57%. Opvallend is de verdubbeling van zfp-ers als oplossing. Hoewel nog relatief klein als oplossing, werken er volgens de peiling bijna 28 FTE zfp-ers in het PO.

Andere opvallendheden:

- In Almere zijn 6 scholen met een tekort van 0%; 11 scholen hebben een tekort van 50% of meer.
- Voor het basisonderwijs geldt: het kwart (25%) aan grootste scholen (omvang leerlingenpopulatie) heeft relatief een lager tekort (18%) dan het kwart kleinste scholen (37%) overige driekwart (75%).
- Voor schoolleiders geldt een tekort in het gehele PO van 31% (BO: 33%, gespecialiseerd: 16%) oftewel 46 FTE.
- De uitstroom van leraren is 11% (179 FTE) en daarmee licht hoger dan vorig jaar (10,5%), bij de schoolleiders stroomde 14% uit (22 FTE).

De maatregelen die binnen het noodplan invulling krijgen, dempen het lerarentekort. Hierbij is niet de vraag hoe we de tekorten oplossen, echter hoe we omgaan met deze tekorten.

4. Organisatie

De organisatie rondom het noodplan Almere is ongewijzigd. Er wordt samengewerkt tussen de schoolbesturen PO, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de gemeente Almere en Hogeschool Windesheim.

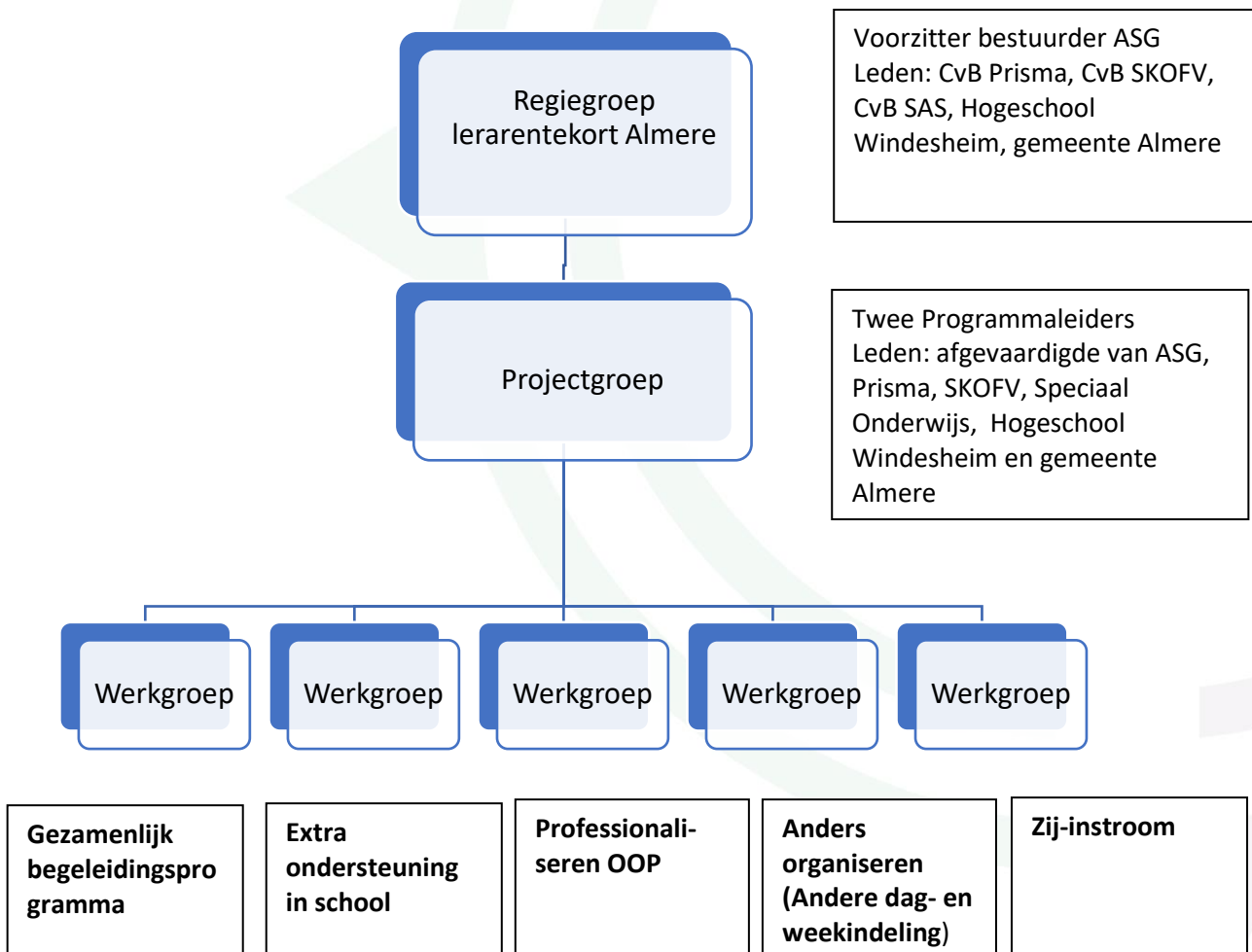
De regiegroep (waarin de bestuurders deelnemen) stuurt op onderstaande drie hoofdlijnen:

1. Het noodplan lerarentekort Almere in samenwerking G5
2. De aanpak zij-instroom PO G5
3. De uitvoering beleidsregel andere dag- en weekindeling op scholen

De projectgroep waarbinnen iedere partij is afgevaardigd, vervult een voorbereidende en uitvoerende taak en maakt de vertaling vanuit de regiegroep naar de verschillende werkgroepen. Tevens zorgt de projectgroep voor de borging in eigen organisatie.

Er zijn vijf werkgroepen. Elke werkgroep wordt aangestuurd door de werkgroepleider. Op basis van de vastgestelde opdrachtformulering wordt gezamenlijk invulling gegeven aan de betreffende maatregel/werkgroep. De werkgroepleider houdt aansluiting met de projectgroep en rapporteert aan de programmaleiders.

Schematische weergave samenwerking lerarentekort Almere



5. Programma lerarentekort

De Almeerse PO-besturen, het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de gemeente Almere en Hogeschool Windeheim geven sinds schooljaar 2020-2021 invulling aan onderstaande vijf maatregelen:

- A Begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten
- B Extra ondersteuning binnen de school
- C Professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel
- D Anders organiseren
- E Aantrekken zij-instromers

De maatregelen zijn in schooljaar 2022-2023 geïntensiveerd omdat ze effectief zijn gebleken bij het dempen van het lerarentekort. Het lerarentekort in Almere is relatief hoog en neemt bovendien toe (zie ook grafiek pagina 3 meting lerarentekort PO Almere).

Hieronder wordt per maatregel teruggeblikt op zowel de beoogde- als gerealiseerde resultaten in schooljaar 2022-2023.

A Begeleidingsprogramma voor startende leerkrachten

Het bovenbestuurlijke begeleidingsprogramma werkt als verbindende factor tussen starters. Zij voelen zich gezien en welkom en kunnen ervaringen met elkaar delen. Door het aanbieden van voldoende begeleiding en doordat starters het gevoel krijgen dat ze gezien worden, willen we hen binden en boeien. Het inductieprogramma biedt 40 uur begeleiding in het eerste jaar, 20 uur in het tweede jaar en 10 uur in het derde jaar. Indien nodig wordt afgeweken van deze norm (maatwerk). Naast een eigen inductieprogramma per bestuur zorgt de projectgroep ook voor een bestuursdoorbroken inductie aanbod. De projectgroep organiseert bijeenkomsten met gastsprekers waar de ontmoeting met elkaar centraal staat. Het effect van deze bijeenkomst is dat startende leerkrachten zich verbonden voelen met het bestuur en de stad waar ze werken. Afgelopen schooljaar heeft dit geresulteerd in minimale uitval van starters.

Vooruitblik

De uitvoering van de maatregel handhaven wij. De bestuursdoorbroken bijeenkomsten voor onderwijsprofessionals behouden wij zoals we het nu aanbieden. We hebben gemerkt dat de ontmoeting en het leren van en met elkaar een positief effect heeft op het welbevinden van de startende leerkrachten.

B Extra ondersteuning binnen de school

Een rode draad die opdoemt uit de veelheid aan onderzoeken is dat we ons zorgen maken over de Almeerse jeugd. Oorzaken hiervan liggen in een lage onderwijskwaliteit, een relatief hoge schooluitval en de hiermee samenhangende jeugdwerkeloosheid en de zorgelijk hoge jeugdcriminaliteit. In de stadsdeelcentra van Almere Haven, Stad, delen van Buiten en Almere Poort tekenen zich concentraties van grootstedelijke problematiek af. Hier zien we veel huishoudens rond het sociaal minimum en eenoudergezinnen. Ook zien we hoog-risicjongeren voor wie de verleiding van de drugseconomie nabij is.

De stad kent relatief veel kinderen die opgroeien in armoede, met name in eenoudergezinnen. Echtscheidingen komen in Almere relatief vaak voor; bij kinderen kan dit zorgen voor stress en zorgen over bestaanszekerheid. Zeker als sprake is van complexe (v)echtscheidingen, kan dit nadelige gevolgen hebben voor kinderen – wat weer kan leiden tot een grotere vraag naar jeugdhulp (en relatief vaak ook jeugdbescherming). In Almere vraagt bovendien de kwaliteit van de jeugdhulp aandacht. Dit alles heeft potentieel verstrekken gevolgen voor toekomstige generaties. Een kwetsbare jeugd is een voorspeller van afnemende sociale veerkracht in de toekomst.

Deze complexe leerling populatie in Almere vraagt extra maatschappelijk ondersteuning in de school. De werkgroep zet zich in om het structureel mogelijk te maken om faciliterend personeel in te zetten zoals pedagogisch conciërges, jeugdhulpverleners en ander ondersteunend personeel zodat de focus op de lesgevende taken voor de leerkrachten kunnen worden verbeterd. Dit zorgt niet alleen voor minder werkdruk en daarmee minder uitval, maar de inzet van bijvoorbeeld jeugdverpleegkundigen en jeugdhulpverleners kan er ook voor zorgen dat de leerkrachten zich meer kunnen richten op lesgeven. Dit wordt op wijkniveau georganiseerd, waardoor scholen ook gefaciliteerd worden en projecten als Sterk in de Wijk in een duurzame behoefte kan voorzien (Sterk in de wijk heet tegenwoordig ‘Basisstructuur voor Ondersteuning’). Deze maatregel (die uit meerdere projecten bestaat) heeft als doel om leraren te ontzorgen en te behouden voor het onderwijs, zowel binnen het regulier- als het speciaal onderwijs.

Wat is het resultaat tot nu toe?

- I. Sterk In de Wijk/ Basisstructuur voor Ondersteuning 0 - 13 jaar: alle stadsdelen zijn aangehaakt en krijgen ondersteuning van een jeugdverpleegkundige en medewerker jeugdhulp. We bedienen hiermee 80 scholen in het regulieronderwijs met 2 uur per week ondersteuning. Dit ontlast de leerkracht in gesprekken met ouders en hulpvragen die het onderwijs ontstijgen van de leerling.
- II. Inzet Kernklas Haven: hier worden 9 scholen in Almere Haven mee bediend. Kinderen die komen wonen vanuit het buitenland en niet terecht kunnen op het Taalcentrum, kunnen binnen 48 uur naar een schoolvoorziening in de wijk. Dit ontlast de scholen. Inmiddels wordt de Kernklas ook opengesteld voor scholen buiten de wijk Haven indien zich daar een leerling aandient die hier goed gebruik van kan maken en wordt gekeken om meerdere kernklassen in de stad op te richten.
- III. Observatiegroep Poort: dit project is gestopt vanwege te weinig aanmeldingen en de scholen in de wijk hadden een andere ondersteuningsvraag dan werd voorzien door de observatiegroep. Er wordt nu toegewerkt naar een stedelijke voorziening in deze wijk.
- IV. Ondersteuning in het SBO: 3 scholen, 4 locaties in de stad. Op deze gespecialiseerde scholen wordt ingezet op directe ondersteuning aan de medewerkers voor de groep. Dit kan zijn inzet van coaching, extra handen door een assistent of specialist om kinderen met een zeer specifieke hulpvraag te begeleiden en extra inzet van maatschappelijk werk ten aanzien van de gezinsvraagstukken die er leven bij deze doelgroep. Dat gene wat nodig is om de mensen voor de groep zich te laten focussen op hun kerntaak en hun van de andere vraagstukken rondom een kind te ontlasten.
- V. Inzet pedagogisch conciërge: hiermee ondersteunen we de leerkrachten op SO de Bongerd. Wanneer een kind moeite heeft met de start van de dag wordt hij/zij opgevangen door de pedagogisch conciërge en kan de leerkracht zich focussen op de groep. Zo kan het dagelijks programma doorlopen voor de rest. Rust, ritme en orde is voor deze doelgroep zeer van belang.

Vanuit de werkgroep wordt intensief en constructief samengewerkt. Het contact tussen scholen/schoolbesturen, JGZ, partners in het sociaal domein en de gemeente is versterkt. Het zorgt ervoor dat ze elkaar beter kennen, beter weten te vinden en daardoor elkaar beter kunnen aanvullen. De gemeente heeft ook geleerd om breder te denken, dus dat onderwijs, sociale hulp en andere dienstverlening hand in hand kan gaan.

Vooruitblik

Er zijn vier deelprojecten verduurzaamd, die deelprojecten zijn in de centrale organisaties ingebed en worden waar mogelijk stadsbreed uitgerold. Er vindt ook doorontwikkeling plaats.

Omdat een van de grote afbreukrisico's voor de medewerkers groepsdynamica kan zijn, heeft sinds dit schooljaar een 6^e deelproject een start gemaakt om medewerkers middels individuele coaching, lesson study en/of gerichte training aan een groep kinderen en leerkracht haar opstart gemaakt. De eerste serie van interventies is hiervoor inmiddels opgestart zodat letterlijk in de praktijk de mensen ondersteund worden. Dit project loopt door in de komende twee jaar in samenspraak met de gemeente. Verder wordt een verdiepingsslag gemaakt middels gericht ondersteuning en professionalisering in een andere energievreter: gespreksvoering met ouders in samenspraak met JGZ Almere.

C Professionaliseren van onderwijsondersteunend personeel

Vanuit deze maatregel bieden wij onderwijsassistenten de kans om zich, door de AD-PEP opleiding te volgen, te ontwikkelen tot leraarondersteuner. De ad-pep staat voor 'pedagogisch educatief professional' en is een HBO 5 – degree. Deze maatregel geeft onderwijsondersteunend personeel de kans om zich verder te kwalificeren tot leraarondersteuner en daarmee te groeien in functieschaal. Op deze wijze wordt er gewerkt aan versterking van de kwaliteit binnen de school en kan directie personeel boeien en binden. Er zijn 82 onderwijsassistenten gestart met de AD PEP, waarvan er inmiddels 37 geslaagd zijn. 12 studenten zijn tijdens het traject gestopt om met name persoonlijke redenen (1 daarvan is overgestapt naar de deeltijd Pabo).

Doorstuderen in deeltijd bij de pabo Windesheim in Almere is mogelijk. Met nog twee jaar verdieping in de onderwijspraktijk kan de leraarondersteuner zich ontwikkelen tot bachelor leerkracht basisonderwijs. De landelijke toelatingseisen gelden ook bij deze doorstroom naar de Pabo. Tien procent van de huidige studenten heeft interesse in deze doorgroeimogelijkheid.

Deze doorstroom van AD PEP naar pabo is een mooie bijvangst, maar bewust geen beoogd resultaat omdat de middelen hiervoor niet toereikend zijn.

Scholen/besturen moeten goed nadenken over de onderwijsassistenten die worden opgeleid tot AD PEP'er en op welke wijze zij goed begeleid kunnen worden in tijden van schaarste. Er zijn inmiddels afspraken over het functiehuis en het salaris. Aandachtspunt is dat AD PEP'ers sneller en meer voor de klas gezet worden dan onderwijsassistenten, dit is niet gewenst. Een Ad PEP' er heeft meer kennis in huis, maar het is geen bevoegd leerkracht. Niet alle AD PEP'ers kunnen ook worden opgeleid tot leerkracht omdat sommigen hun potentieel hebben bereikt. Het moet dus niet gezien worden als quick fix.

Vooruitblik

De inhoud van de opleiding is in de loop der tijd gefinetuned om aan de behoefte van deelnemers tegemoet te komen. Zo zijn er bijvoorbeeld bijlessen voor degenen die vastlopen op de wiscat. Hierbij is ook het advies van het werkveld in acht genomen.

Onderwijsassistenten kunnen naar een hogere salarisschaal en krijgen meer mandaat in de school, dat is van invloed op het animo. Alle kosten van de opleiding worden gedekt, inclusief de studietijd, waardoor studenten daadwerkelijk de ruimte ervaren om te studeren. Door dat hoge animo waren er meer middelen nodig. Vervolg maatregel: goede begeleiding en extra scholing voor leraarondersteuners tijdens studie én inductie om lange termijn effect te bewerkstelligen en mensen te behouden. Deze extra begeleidingsuren zijn opgenomen in de begroting.

D Anders organiseren

De samenwerkende schoolbesturen en haar scholen inventariseren, formuleren, onderzoeken, experimenteren, implementeren en evalueren verschillende mogelijkheden om de dag- en weekindeling op de scholen van Almere anders te organiseren, als onderdeel van het Noodplan Lerarentekort Almere, in samenwerking met partners rondom het onderwijs in Almere.

Voor het invullen van de andere dag- en weekindeling maken we onder andere gebruik van de wettelijke ruimte die de G5-gemeenten hebben gekregen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om zo een deel van het lerarentekort te kunnen oplossen (Experiment 'de Vijfde Schooldag' (tot augustus 2024)). Ook wordt er sinds 2022-2023 gekeken naar nieuwe onderwijsconcepten, organisatievormen en inzet van externe professionals voor de groepen.

We werken als schoolbesturen samen op vraagstukken waar samenwerken leidt tot een versnelling, efficiëntie, duidelijke communicatielijnen en concrete projecten.

En we erkennen dat elk schoolbestuur haar eigen manier van organiseren, overleggen en uitvoeren heeft en we kiezen voor gezamenlijke én eigen routes om zoveel mogelijk verschillende experimenten en opbrengsten te zaaien en oogsten om daarna met elkaar te delen.

De schoolbesturen en scholen worden bij deze opgave ondersteund door de werkgroep Anders Organiseren. Deze werkgroep richt zich op het duurzaam inbedden van de inzet van anders bekwame professionals binnen het .

Als schoolbesturen werken we binnen de werkgroep samen op vraagstukken waar samenwerken leidt tot een versnelling.

Resultaten schooljaar 2022-2023

In schooljaar 2022-2023 is er voor 6.892 uur anders georganiseerd door middel van de inzet van externe professionals op 21 scholen.

Uit gesprekken blijkt dat scholen die anders organiseren door de inzet van anders bekwame professionals, minder werkdruk ervaren en meer werkplezier. Maar: deze positieve ervaring uitdrukken in een cijfer is lastig.

Zowel het eigen personeel als de externe professional wordt op expertise ingezet, wat meer kwaliteit van de verschillende lessen oplevert, meer inspiratie biedt aan de leerlingen en leerkrachten en de kennismaking met 'andere' kennisgebieden vergroot (zowel bij leerlingen als leerkrachten).

Om de expertise van de externe professional te vergroten is in schooljaar 22-23 de workshop Ander Bekwaam, een kennismaking met het onderwijs ontwikkeld. Deze workshop wordt in schooljaar 23-24 als pilot uitgezet met als doel om het aanbod van de externe professional beter af te stemmen op

de wensen van de school en te werken aan groepsverantwoordelijkheid bij inzet voor de klas. Meer informatie over deze cursus: [klik hier](#).

Het aantal actieve noodplanscholen binnen Almere is van 12 scholen in schooljaar 21-22 gegroeid naar 36 scholen in schooljaar 23-24. De urgentie van het tekort wordt het afgelopen jaar sterker gevoeld en scholen zoeken sneller hulp bij de werkgroep Anders Organiseren via de coördinatoren van de schoolbesturen en de website Andersom Almere.

Vooruitblik

De werkgroep Anders Organiseren bundelt alle initiatieven onder (vooralsnog) drie programmalijnen om zo grip en zicht te houden op alle lopende projecten en processen:

1. Partnerschappen rondom het onderwijs verder versterken en uitbreiden. Deze zichtbaar maken op de website Andersom Almere.
2. Innovatieve onderwijsconcepten en organisatievormen onderzoeken en uitproberen. De initiatieven worden opgestart binnen het eigen bestuur, maar de kennis over onderwijsconcepten en organisatievormen wordt binnen de werkgroep gedeeld zodat de coördinatoren van elkaar leren en deze kennis mee terug kunnen nemen naar het eigen bestuur.
3. Functie differentiatie om bredere inzet van (onderwijs) personeel mogelijk te maken. De inzet van leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten (ander bevoegde professionals) wordt via de school en het eigen schoolbestuur georganiseerd. Binnen de werkgroep wordt kennis gedeeld en worden signalen rondom deze doelgroep besproken, gemonitord en breder binnen het noodplan geagendeerd.

E Aantrekken zij-instromers

Via het zij-instroomtraject kunnen mensen overstap maken vanuit een ander werkveld naar het onderwijs. Kandidaten met een afgeronde 4 jarige HBO- of WO-opleiding kunnen zich door middel van een motivatiebrief en CV aanmelden voor een selectiegesprek bij Flevowijs.

Deze centrale aanmelding en de gezamenlijke selectiegesprekken versterken de onderlinge samenwerking tussen schoolbesturen. Als er na het selectiegesprek een positief advies wordt afgegeven kan de kandidaat starten met het geschiktheidsonderzoek. Na een positieve afronding van het geschiktheidsonderzoek start het zij-instroomtraject. Kandidaten hebben dan 24 maanden om zich in praktijk en theorie te bekwamen tot leerkracht. Het zij-instroom traject liet afgelopen jaar een uitval zien van < 10 procent.

Het succes valt onder andere te verklaren door de bovenschoolse coaching vanuit 'samen opleiden' (specialist zij-instroom traject) waardoor scholen worden ontzorgd bij het coachen van deze specifieke doelgroep. De bijvangst van deze maatregel is een verbeterde samenwerking tussen de besturen op andere maatregelen.

Vooruitblik

Het aantal aanmeldingen voor het zij-instroomtraject blijft stabiel en stijgt niet. Het is moeilijk om mensen aan te trekken in Almere; er is geen universiteit in de stad en er was lang geen HBO, daardoor is er een kleine vijver in Almere. De nabijheid van Amsterdam en Utrecht (en hun aantrekkingskracht) is ook van invloed. Almere heeft ten opzichte van die steden een imagoprobleem, er is een hoge mobiliteit in de stad en er zijn veel verhuizingen (ook van leerkrachten/zij-instromers). De aanwas voor het zij-instroomtraject in Almere is ook beperkt doordat aanpalende sectoren ook kampen met tekorten (zorg, kinderopvang, politie etc.).

De besturen geven samen invulling aan het werving- en selectieproces. Dit verloopt voorspoedig. Scholen die zij-instromers een plek bieden en begeleiden zijn enthousiast over de andere expertise die ze meebrengen en steeds meer scholen vragen om zij-instromers. De structuur van OPLIS, de dubbele bezetting voor het werkervaringstraject en de inzet van bekwame begeleiders wordt als zeer positief ervaren. Ondanks dat het doel van 40 zij-instromers niet gehaald is, continueren we de gezamenlijke aanpak.

Samenwerking en solidariteitsafspraken in Almere

Er wordt gezamenlijk invulling gegeven aan het programma om het personeelstekort te verkleinen. De projectorganisatie is transparant georganiseerd. Alle partners hebben een belangrijke rol in de projectorganisatie; ze nemen deel aan de regie-, project- of werkgroep. Iedere partner is vertegenwoordigd en heeft een stem. Er wordt per maatregel (werkgroep) gewerkt met een duidelijke opdrachtformulering en doelstelling.

Uit de enquête die door de vier schoolbesturen is ingevuld, blijkt dat men (zeer) tevreden is over de samenwerking met andere scholen in de gemeente. Net als vorig jaar zijn de korte lijnen benoemd en de wil om samen te werken. Alle partijen hebben een urgentiebesef, en dat samenwerking nodig is om tot een oplossing te komen. Dat gaat dan bijvoorbeeld zitten in gezamenlijke werving en selectie, gelijke inschaling, etc.

Ook over de solidariteit oordelen alle vier de schoolbesturen zeer positief (gemiddeld 4,5 op een vijfpuntschaal). De mate van solidariteit is volgens de besturen in (zeer) sterke mate aanwezig. Ook hier zijn de gezamenlijke afspraken benoemd. Ze zijn geen concurrenten maar samenwerkingspartners.

Samengevat

De nood in Almere is hoog, het lerarentekort neemt toe ondanks de ingezette maatregelen.

De grootstedelijke uitdagingen vragen om investeringen op alle niveaus. In de Almeerse Onderwijsagenda hebben we ervoor gekozen om langs twee sporen in te zetten:

- Innovatie, om ruimte te geven aan talent en nieuwe oplossingen voor bestaande vraagstukken te ontwikkelen. Die oplossingen moeten ons helpen om het onderwijs zo te organiseren dat we iedere jeugdige in Almere een passend onderwijsaanbod en gelijke onderwijskansen kunnen bieden en personeel een aantrekkelijk beroeps- en loopbaanperspectief en meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
- Inclusie, om ruimte te geven aan verschillen, een onderwijspraktijk te ontwikkelen waarin diversiteit het uitgangspunt is² en jeugdigen zich in hun eigen tempo en op hun eigen niveau kunnen ontwikkelen. De opdracht tot inclusiever onderwijs helpt om het onderwijs anders te organiseren, vernieuwend op te leiden en het leren van elkaar te stimuleren.

Innovatie en inclusie zijn in de Almeerse Onderwijsagenda uitgewerkt in een aantal concrete actielijnen, zoals doorlopende leerlijnen gericht op de arbeidsmarkt, een sterke pedagogische basis, taalontwikkeling, bestaanszekerheid als voorwaarde om tot leren te komen en passende ondersteuning in en om de school. De Almeerse aanpak van het lerarentekort krijgt in zowel deze context en binnen de onderwijsregio verder vorm. Met elkaar hebben we een breed fundament waarop we het lerarentekort proberen te dragen.

² Route naar inclusief onderwijs, steunpunt passend onderwijs, november 2021.