



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

Plan van aanpak Regionale aanpak personeelstekort primair onderwijs Almere



Deelnemende besturen:

Stichting Openbaar Onderwijs Almere
Stichting Openbaar Onderwijs Almere Nieuwe Wijken
Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Flevoland
Prisma
SKO Flevoland en Veluwe
Passend Onderwijs
Eduvier

Penvoerder: Stichting Openbaar Onderwijs Almere

1. Inleiding

Het tekort aan leraren is een complex probleem wat al jarenlang bezig is, maar nu echt zichtbaar en voelbaar is. De oorzaken van dit tekort zijn: de status van het vak, gebrek aan loopbaanmogelijkheden, werkdruk en de beloningsstructuur.

Scholen in het hele land, maar zeker ook in Almere hebben moeite om hun vacatures te vervullen. In Almere is op dit moment ongeveer een tekort van 73 fte in het (speciaal) basisonderwijs. De voorstelling is dat dit zal oplopen tot 148 fte in 2024.

In de eerdere subsidieaanvraag (RAL 19011) heeft het PO Almere onder de noemer van Flevowijs, wat staat voor het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland van zowel PO, VO als mbo, en die tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden. Flevowijs werkt gezamenlijk aan een provincie met een aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving, om zo het lerarentekort terug te dringen.

De aanpak PO is gericht op het terugdringen van kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekorten. De zeven actielijnen van het landelijke plan van aanpak hebben als inspiratie gediend, te weten:

- 1) verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
- 2) stimuleren van zij-instromers
- 3) behouden van leraren
- 4) activeren van de stille reserve
- 5) het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief
- 6) stimuleren van innovatie
- 7) kwaliteit van huidige personeelsbestand verhogen.

Uiteindelijk zijn deze lijnen geclusterd en teruggebracht naar drie deelprojecten:

- Het behouden van personeel.
- De instroom van nieuw personeel.
- Anders organiseren.

In deze RAP-aanvraag borduren we voort op de eerder ingezette twee projecten. We hebben er een derde project aan toegevoegd. Te weten: "anders organiseren". De activiteiten rondom deze projecten vinden plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

De kracht van afgelopen subsidieperiode met betrekking tot de brede aanpak rondom het lerarentekort, is dat de schoolbesturen samen met gemeente Almere, Hogeschool Windesheim en andere maatschappelijke partners (als bijvoorbeeld UWV) hebben gekozen voor een brede aanpak én een goede samenwerking. Samen etaleren we het wonen, werken en leren in Almere (Flevoland).

2. Opzet subsidieaanvraag

Dit plan van aanpak is geschreven voor het ministerie van OCW (de subsidieverlener), de stuurgroep en de deelnemende besturen.

Bij de aanvraag primair onderwijs zijn de volgende PO-besturen in Almere betrokken: Stichting Openbaar Onderwijs Almere, Stichting Openbaar Onderwijs Almere Nieuwe Wijken, Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Flevoland, Prisma, Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO), Passend Onderwijs en de Eduvier Onderwijsgroep. Hogeschool Windesheim is partner evenals gemeente

Almere.

De aanvraag voor het PO is hetzelfde opgebouwd als de aanvraag voor het VO, waar ook Lelystad en het mbo bij is aangehaakt. Deze aanvraag legt de link met Flevowijs. Flevowijs wordt het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland die tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden.

We vragen in deze aanvraag subsidie voor het PO, vanuit de PO-besturen in Almere.

	
Behouden personeel	<ol style="list-style-type: none">Sturen op goede begeleiding.Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. Inzet op kwaliteit van huidige personeelsbestand.Mobiliteit
De instroom van nieuw personeel (verhogen)	<ol style="list-style-type: none">Promotie van Flevoland en het vak.Vergroten van de vijverStille netwerk activeren en inzet op kwaliteit van huidige personeel.
Anders organiseren onderwijs	<ol style="list-style-type: none">Mijlpalentraject versneld voor de klas.Werven en inzetten leerlingen havo/ vwoAnders organiseren van directiestructuur POBetrekken van het bedrijfsleven bij het onderwijs.

Tabel 1 Flevowijs PO

Dit plan van aanpak omvat eveneens een begroting waarin staat vermeld wat per 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022 wordt ondernomen om het lerarentekort in Flevoland/de regio aan te pakken.

3. Criteria om te voldoen aan subsidieaanvraag

De aanvraag wordt gedaan voor het primair onderwijs (po) in Almere. Naast de schoolbesturen en lerarenopleidingen Windesheim doet ook de Gemeente Almere mee en UWV.

De activiteiten vinden plaatsvinden van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

Ten minste 35% van de po-besturen in de regio neemt deel aan de activiteiten. Daarbij hebben de scholen ten minste een derde van de personeelsomvang van alle scholen in de regio met voor het po ten minste 800 fte.

Het instellingsbestuur van minimaal één lerarenopleiding neemt deel, te weten Hoge School Windesheim.

De aanpak PO is gericht op het terugdringen van kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekorten. De

zeven actielijnen van het landelijke plan van aanpak hebben als inspiratie gediend, te weten:

- 1) verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
- 2) stimuleren van zij-instromers
- 3) behouden van leraren
- 4) activeren van de stille reserve
- 5) het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief
- 6) stimuleren van innovatie
- 7) kwaliteit van huidige personeelsbestand verhogen.

Uiteindelijk zijn deze lijnen geclusterd en teruggebracht naar drie deelprojecten:

- Het behouden van personeel.
- De instroom van nieuw personeel.
- Anders organiseren

De gemeente Almere heeft aanvullend op dit plan een actieplan opgesteld dat complementair is op het projectplan Flevowijs van de schoolbesturen. De kwartiermaker van de uitwerking RAL werkt nauw samen met de projectleider Lerarentekort van de gemeente. Ook is er nauwe samenwerking met de PO besturen in Lelystad en Dronten, er wordt veel samengewerkt tussen de kwartiermakers (in Lelystad noemt men deze rol instroommakelaar).

4. Organisatie van het project

Vanuit de RAL subsidie is een kwartiermaker aangesteld die aanblijft komende twee jaren van de RAP subsidie. De kwartiermaker is een initiator die graag opbouwt en anderen bij elkaar brengt. Onder haar leiding worden besluiten genomen, projecten uitgevoerd en gemaakte afspraken nagekomen, ook op financieel gebied.

De kwartiermaker is het spin in het web binnen Flevowijs. Zij is een projectleider die aanstuurt en coördineert, die de voortgang van de projecten in de gaten houdt en de resultaten borgt. De kwartiermaker stimuleert nieuwe initiatieven die helpen om het lerarentekort terug te dringen. Ook draagt deze zorg voor een correcte verantwoording van het bestede geld.

Naast de kwartiermaker is een projectondersteuner aangesteld. Deze is flexibel inzetbaar met ervaring met notuleren, agendabeheer en organiseren. De projectondersteuner is de rechterhand van de kwartiermaker en ondersteunt bij projecten. Samen zijn het directe aanspreekpunt van Flevowijs. Iedereen kan zich melden bij dit loket. Het Flevowijsloket beantwoordt alle vragen. Hoe men met zijn/haar achtergrond leraar kan worden, welke opleiding - van pabo tot zij-instroom – men kan volgen en alles wat men meer wilt weten over werken in het onderwijs. Het loket van Flevowijs is gevestigd op de Randstad 20-31 in Almere.

Binnen Flevowijs bestaan diverse projectteams. De kwartiermaker stuurt deze teams aan met visie, verbinding en leiderschap. Deelnemende partijen worden verbonden met elkaar.

Er is een stuurgroep met vertegenwoordigers van de scholen, Hogeschool Windesheim en gemeente Almere. De stuurgroep omvat alle deelnemende PO, VO en mbo-besturen. Mevrouw S. Olivier is voorzitter van de stuurgroep. Aangezien de uitwerking van de zowel RAL als RAP onder dezelfde paraplu van Flevowijs is opgetuigd, werken we samen waar het kan en gedifferentieerd waar het moet. De stuurgroep komt twee à drie keer per jaar bij elkaar.

Ieder bestuur heeft een projectleider aangedragen die de lopende projecten in de eigen organisatie coördineert en verantwoordelijk is voor de uitvoering hiervan. De projectleiders zitten zes keer per jaar bij elkaar. Voor de onafhankelijke projecten/uitvoeringsactiviteiten zijn verschillende werkgroepen.

De besturen kennen cofinanciering toe middels inzet van mensen in de stuurgroep, werkgroep(en), coaching etc. naar begroting.

Het project duurt van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022. De projecten en activiteiten lopen door vanuit de RAL, een aantal activiteiten en projecten zijn nieuw.

De totale kosten voor het plan regionale aanpak personeel PO Almere bedragen € 724.880,00.

5. Historie

Het afgelopen jaar hebben de PO-besturen onderling nauw samengewerkt als gevolg van de uitwerking RAL-subsidie. Zowel de aanvraag vanuit het PO en VO/mbo zijn onder de paraplu van Flevowijs opgezet. Vele activiteiten hebben we dan ook met elkaar opgepakt onder de noemer Flevowijs. In het Almeerse (Lelystad en Dronten overigens ook) is men bekend met Flevowijs, de ambitie is dan ook dat alle onderwijsbesturen zich aansluiten bij dit regionale platform.

Stand van zaken Almere

Binnen het onderwijs is sprake van een verouderd lerarenbestand; veel leraren gaan komende jaren met pensioen. De instroom op de pabo is niet toereikend om dat te compenseren. Een groot deel van het personeel woont in de regio. Diegenen die van buitenaf komen, kiezen er steeds vaker voor om in de buurt aan het werk te gaan.

Almere is een atypische stad wat te maken heeft met zowel een groei-én krimp- problematiek. Almere heeft weinig werkgelegenheid. De meeste Almeerders werken buiten de stad en reizen daarbij bovengemiddeld veel kilometers. Almere is een stad van middelbaar opgeleiden. De vijver van hoogopgeleiden (waaronder leraren) is klein. Tegelijk is het aandeel hoogopgeleide ouders op de school laag. Almere is divers en daardoor vergelijkbaar met de G4.

Leerlingenraming Almere incl. correcties, PO						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
leerlingen	21.493	21.654	21.738	21.823	22.030	22.257
benodigde leraren (fte)	1.174	1.179	1.182	1.183	1.191	1.200
effectieve ratio ll/fte	18,3	18,4	18,4	18,4	18,5	18,5
vervangingsvraag (fte)	81	76	78	73	74	75
instroom (fte)	72	73	72	67	71	69
onvervulde vraag (fte)	46	55	64	71	83	96
onvervulde vraag (%)	3,9%	4,7%	5,4%	6,0%	6,9%	8,0%

Het blijft een belangrijke pijler dat we het beroepsbeeld van de leraar, het wonen, werken en leren in Almere (Flevoland) blijven etaleren. Door regionaal samen te werken met collega schoolbesturen, maatschappelijke partners en opleidingsscholen proberen we het imago van het onderwijs en de stad positief te beïnvloeden zodat we zichtbaar zijn en (toekomstige) onderwijs personeel aantrekken.

Naast het feit dat er kansen liggen bij het verhogen van de instroom van de pabo en het vergroten van de vijver, zullen we onderwijs ook anders moeten gaan organiseren.

Het lerarentekort wordt in veel scholen zichtbaar door de wijze waarop het onderwijs georganiseerd is. Een van de oplossingen voor het lerarentekort ligt in het anders organiseren van het onderwijs. In deze RAP aanvraag wordt hier eveneens aandacht aan besteed.

6. Doel van het project

Flevowijs is het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland dat tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden.

In heel Nederland is een tekort aan leerkrachten en docenten. Vooral onze basisscholen krijgen de komende jaren te maken met de uitstroom van leerkrachten die met pensioen gaan. Tegelijkertijd blijft het aantal pabo-studenten dat hen moet vervangen teruglopen. Hoewel de situatie in het voortgezet onderwijs iets minder nijpend is, blijft ook daar de vacaturedruk voor met name de bètavakken en de vreemde talen onverminderd hoog. Dit is de reden dat de Flevolandse schoolbesturen gezamenlijk in actie zijn gekomen om ook voor toekomstige generaties goed onderwijs veilig te stellen. Flevowijs werkt er samen aan om als provincie een aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving te zijn, om zo het lerarentekort terug te dringen.

Intussen hebben we er een jaar opzitten en zijn er al verschillende lessen geleerd, met betrekking tot de activiteiten rondom de projecten maar ook in de samenwerking. Wat gaat goed en wat kan beter. Welke activiteiten doen ertoe, en welke minder.

Er wordt intensief samengewerkt tussen de Almeerse schoolbesturen en de gemeente Almere. Na onderlinge afstemming is aanvullend op het projectplan Flevowijs vanuit de gemeente het actieplan "Leraren voor Almere" opgesteld. Intussen wordt er een laatste hand gelegd aan een convenant waarbij we actief de verbinding leggen tussen deze plannen en committeren wij ons gezamenlijk aan de bestrijding van het lerarentekort in Almere.

Met de aanpak lerarentekort wordt tegelijkertijd invulling gegeven aan het strategisch HR-beleid van de schoolbesturen. Binnen de projectgroep worden allerlei oplossingsrichtingen en interventies als antwoord op het lerarentekort geformuleerd en wordt breed beleid voorbereid. Hierbij leggen we steeds de verbinding met parallelle processen en de lopende projecten. Zo stellen we ons de vraag of er innovatieve manieren zijn om het onderwijs anders te organiseren, zodat het lerarentekort naast bedreigingen ook kansen biedt. Naast het profileren van ieder schoolbestuur als aantrekkelijke werkgever, speelt het imago en carrièreperspectief van de leerkracht/docent in zijn algemeenheid hierbij een rol. Het strategisch HR beleid vraagt een nauwe samenwerking en afstemming tussen de besturen om hier samen visie in te ontwikkelen.

In zijn algemeenheid zullen bij het oplossen van tekorten op personeelsgebied gekeken worden naar drie thema's: het behouden van personeel, het werven van nieuw personeel en anders organiseren.

De belangrijkste beoogde resultaten:

- Flevowijs blijft het regionale samenwerkingsplatform tussen de PO en VO schoolbesturen in Flevoland. Ieder bestuur in Flevoland kan aansluiten. De kwartiermaker stuurt op monitoring en borging van resultaten.
- Flevowijs is het loket waar geïnteresseerden voor het onderwijs zich kunnen melden (veelal zal het gaan om zij-instromers) zowel voor PO, VO als mbo. Deze loketfunctie kan eventueel ook gebruikt worden voor aanmelding van het voortraject/nascholing.
- Flevowijs maakt het mogelijk om binnen verschillende besturen je loopbaan vorm te geven en jezelf te ontwikkelen als professional.
- Flevowijs werkt nauw samen met de gemeentes en maatschappelijke partners zoals het UWV.
- In het (strategisch) HR beleid wordt mobiliteitsbeleid en professionalisering samen opgetuigd.
- Er wordt binnen het PO, VO en mbo ingezet op extra begeleiding en het opleiden van deze coaches.

- Iedere academie biedt een professionaliseringsprogramma aan en men werkt onderling samen.
- Alle actuele vacatures van de aangesloten scholen in Flevoland staan op deze site.
- Mobiliseren tussen de verschillende schoolbesturen wordt bevorderd.
- Samen opleiden tussen besturen wordt versterkt.
- Voorlichting aan zij-instromers en herintreders zowel in PO, VO als mbo.
- Een eerste aanzet wordt gemaakt met het anders organiseren van onderwijs. Er wordt een groep ingericht waar schoolleiders uit het PO, VO en mbo deelnemen. Er wordt hier gekozen voor een regionale aanpak.
- De samenwerking met de lerarenopleiding (Windesheim) wordt uitgebreid, doordat we gezamenlijk programma's gaan ontwerpen die een bijdrage kunnen leveren aan onder andere het anders organiseren van onderwijs/het opleiden van studenten.

7. De projecten in hoofdlijnen uitgewerkt

Over het algemeen borduren we als besturen voort op de projecten die in gang gezet zijn en nog doorlopen tot en juli 2020. Omdat we een jaar verder zijn, hebben we een aantal conclusies kunnen trekken die richting geven voor een aanpak komende periode.

De belangstelling voor het onderwijs is groot. Op de onderwijsmarkt kwamen 90 belangstellenden voor het zij-instroom traject. Deze belangstellenden waren vooraf gescreend door UWV en voldeden aan de harde criteria. Hoewel de animo groot was, is gebleken dat de besturen onvoldoende mogelijkheden hebben vanwege niet kunnen bieden van begeleiding en het niet kunnen betalen van de kosten (bovenformatief).

Afgelopen school is er een doorstart gemaakt met de inzet van zij-instromers binnen het PO. Er zijn veel belangstellenden voor dit traject en de groep is kansrijk, maar tegelijkertijd zijn de trajecten met zij-instromers niet zonder risico. De aanname is dat zij-instromers direct een bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van het lerarentekort omdat zij gelijk inzetbaar zijn. Dit blijkt in de praktijk niet altijd zo te zijn. Met name klassenmanagement en orde houden zijn vraagstukken waar de zij – instromers tegenaan lopen. Dat betekent dat het aan het begin van het traject geïnvesteerd moet worden aan begeleiding.

We stellen vast dat een grote groep belangstellenden niet in aanmerking komt voor de opleiding van leerkracht, omdat zij niet in het bezit zijn van een hbo-diploma. Opvallend is dat een groot deel van deze belangstellenden binnen andere sectoren op ten minste hbo-niveau werkzaam zijn en soms ook over competenties beschikt die van meerwaarde kunnen zijn binnen het onderwijs. Het is het onderzoeken waard om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om deze groep beter te waarderen op eerder verworven competenties en hen door middel van een EVC-traject toch toegang te geven tot het onderwijs.

We zijn al van start gegaan met een (maatwerk) mbo-opstroom traject. Dit traject welke we samen met de LOI vormgeven, wordt op basis van eerder verworven competenties van de 'opstromers' vormgegeven. Dat betekent dat iedere deelnemer een traject volgt wat afgestemd is op zijn of haar situatie. Door deze wijze van opleiden wordt een mbo-opstroom traject toegankelijker en beter haalbaar. Op dit moment worden er 11 collega's opgeleid en het traject wordt wegens succes voortgezet in 2020.

Waar we nog kansen zien is de doelgroep jongeren. Een oplossing in het vergroten van de instroom van voldoende leraren voor de lange termijn blijft het vergroten van de instroom voor de lerarenopleidingen. De VO-scholen hebben mogelijk - in de vorm van hun leerlingen - de toekomstige collega's al in huis. Aankomend jaar wordt vanuit Flevowijis gestuurd op het scouten van toekomstig

onderwijstalent en het stimuleren van interesse voor het beroep van leraar. Dit door geïnteresseerde bovenbouw leerlingen een 'docent rol' te geven waarbij ze bijvoorbeeld onderbouwleerlingen coachen of ondersteunen, ze ingezet worden bij huiswerkbegeleiding of gestimuleerd worden om een maatschappelijke stage in bijvoorbeeld het basisonderwijs te lopen. Het creëren en delen van succeservaringen krijgen daarin een belangrijke rol. Door leerlingen die in onderwijssituaties ingezet worden ook te ondersteunen bij het verwerven van didactische vaardigheden, wordt de kans van slagen vergroot. Schoolopleiders gaan hier – samen met opleiders uit de lerarenopleiding – een belangrijke ondersteuningsrol vervullen.

Een belangrijke andere factor die de keuze van leerlingen voor het beroep van leraar beïnvloedt is de aanwezigheid van inspirerende rolmodellen; leraren die hun leerlingen laten zien dat het beroep leuk, gevarieerd, uitdagend en inspirerend is, en daarmee leerlingen motiveren om voor het beroep van leraar te kiezen.

In de regionale aanpak lerarentekort is ingezet op vergroten van instroom door inzet van statushouders; na afstemming met de gemeenten en UWV/werkbedrijf in onze provincie, blijken in Flevoland tal van statushouders te wonen die in thuisland een onderwijsbevoegdheid hebben behaald. Normaalgesproken komen deze mensen terecht op de arbeidsmarkt op een arbeidsplaats die kort beschikbaar is. Met het juiste opleidingstraject op het gebied van de taalbeheersing en begeleiding lijkt het is kansrijk om hen voor het onderwijs in onze regio geschikt te maken. Tijdens de opleiding gaat de statushouder stagelopen op een school waarbij zicht is op een lesgevende baan binnen het onderwijs op een duurzame beschikbare arbeidsplaats binnen de regio. Met de verschillende onderwijsbesturen, Hogeschool Windesheim en maatschappelijke partners hebben we een opleidingstraject opgezet, lerend van ervaringen in andere regio's, dat kansrijk is voor deze minder makkelijke doelgroep. Het unieke van het opleidingstraject voor de statushouders in Flevoland, is dat Flevoland als eerste het opleidingstraject hebben opgezet voor PO en VO samen.

Met de projectgroep PO is geëvalueerd welke projecten kansrijk zijn en door blijven lopen. We hebben vastgesteld dat we moeten investeren in:

- structurele coaching en begeleiding bij de startende leraren
- het ontsluiten van begeleidingscapaciteit van het zittende personeel ten gunste van instromers
- innovatie en anders organiseren

7.1 Het behouden van personeel

- a) Stuur op goede begeleiding, dit beperkt onder andere de uitval van jonge, startende leraren door een betere begeleiding en coaching. Daarnaast extra begeleiding organiseren voor zij-instroom, opstroomers en statushouders.
- b) Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. De ambitie is om een professionaliseringsagenda op de Flevowij's website te realiseren waar alle betrokken besturen zich voor kunnen aanmelden.
- c) Mobiliteit ook tussen besturen en PO en VO (carrièreperspectief). De kwartiermaker stuurt op afspraken in convenant waarin samenwerking op strategisch HR thema's als mobiliseren, professionaliseren wordt aangegaan.

Project 1 a Begeleiding

Extra investeren in de begeleiding is noodzakelijk om (a.s.) docenten en leerkrachten te werven en te behouden voor het onderwijs.

1a.1 Startende leraren PO

De Stichtingen van PO scholen in Flevoland hebben verschillende inductieprogramma's ontwikkeld. De Stichtingen zetten in op meer samenwerking, om "Samen Opleiden" effectiever en meer toekomstbestendig te maken. Ook vraagt de actualiteit (toename van werkdruk en krapte op de arbeidsmarkt) om herbezinning op de huidige programma's. Aantrekkelijk werkgeverschap is belangrijker dan ooit om de starters te behouden voor het onderwijs en in ontwikkeling te houden. Middels dit kader ontwikkelen de Stichtingen en PABO Windesheim Flevoland een Flevopolder breed gedragen inductieprogramma. Evaluaties, good practices en nieuwe landelijke inzichten liggen ten grondslag aan het programma.

"Kom je in Flevoland werken, dan ben je verzekerd van goede begeleiding!" Dat is het motto dat de Stichtingen en Windesheim uitdragen.

De resultaten die in de RAL-aanvraag zijn beoogd, kunnen we nog niet meten. Wel zien we dat de inductiefase voor starters een intensieve periode is, waarin ze geconfronteerd worden met een hoge mate van verantwoordelijk direct na afronding van de opleiding. Alles is nieuw en kost daarmee meer tijd omdat er nog geen routine is opgebouwd. Dat gaat gepaard met een hoge mate van onzekerheid. Die onzekerheid zorgt voor stress en het aantal startende leraren dat binnen enkele jaren het beroep verlaat is dan ook hoog.

Om die reden zijn in de cao afspraken opgenomen over het verlichten van de werkdruk van startende leraren: starters geven minder uren les en worden bovendien ontzien in niet-lesgevendende taken. Om die reden is er afgelopen jaren door scholen en lerarenopleidingen samen veel energie gestoken in het ontwikkelen van goede begeleidingsprogramma's voor startende leraren.

Die voorzieningen zijn noodzakelijk om starters te behouden voor het beroep en ruimte te geven om zich te ontwikkelen tot ervaren leraar. Maar als de nood hoog is, is het verleidelijk om een beroep te doen op starters om toch maar meer uren te draaien. Omdat starters bovendien nieuw zijn in een schoolorganisatie en nog hun weg moeten vinden en hun positie moeten bewijzen is het vaak lastig voor hen om weerstand te bieden tegen de druk om extra uren te draaien. Ook hier geldt dat er spanning is tussen de korte termijn behoefte en het lange termijn belang. Starters die overbelast uitvallen is noch in het belang van starters, noch in het belang van de school.

Daarom moet er eerder een omgekeerde keuze gemaakt worden: Scholen die juist ervaren dat startende leraren het vaak niet volhouden en uitvallen zouden er voor moeten kiezen om hen juist meer uit te roosteren en te ontlasten. Als dat er toe leidt dat meer starters het volhouden, dan levert dat in een tijd dat er nauwelijks startende leraren te vinden zijn, juist netto winst op.

De startende leraar heeft behoefte tijd aan voor zichzelf, bijvoorbeeld tijd om het inductieprogramma bij te wonen. De eerste twee jaar worden deze uren via de cao geregeld. Onze wens is om de startende leraar in het derde leerjaar een surplus te geven van 1 uur per week (met een maximum van 30 uur per jaar) om zo de leraar ontwikkeltijd te gunnen.

Beoogde resultaten

1. Het welbevinden van de startende leraar is verbeterd. De startende leraar voelt zich ondersteund dankzij het programma dat op maat is.
2. De startende leraar heeft zijn/haar m.n. vakdidactische bekwaamheden verder ontwikkeld.
3. Het aantal startende leraren dat het Flevolandse onderwijs verlaat, is gedaald.

Activiteiten

Ad 1

- Blijven evalueren wat de behoeften zijn van de startende leraar in jaar 1 t/m 5.
- Ervoor zorgdragen dat het programma op maat is.
- Bijstellen huidige inductieprogramma door experts uit de scholen en experts van Windesheim Flevoland/ Zwolle.
- In het medewerker onderzoek een aantal vragen opnemen om te onderzoeken of dit doel is bereikt.

Ad 2

- Inzetten van het Icalt-formulier om de groei van de startende leraar te monitoren.
- De begeleiders in de scholen opleiden om te kunnen werken met het Icaltformulier.

Ad 3

- Alle activiteiten beschreven in het plan van aanpak dragen bij aan het behouden van (startende) leraren voor het onderwijs. De afdelingen P&O van de verschillende besturen brengen de uitstroomgegevens in kaart, zodat het samenwerkingsverband kan aantonen dat dit resultaat is bereikt.

Planning

- Behoefteonderzoek startende leraar jaar 1 t/m 5 mei 2020
- Uitzetten evaluatie huidige inductieprogramma Februari/ maart 2020
- Bijstellen huidige inductieprogramma april/ juni 2020
- Uitzetten medewerker onderzoek. Planning verschilt per bestuur. Het streven is dat dit onderzoek bij alle besturen voor 2022 is uitgezet.
- Scholing begeleiders Icaltformulier. De scholing wordt verzorgd door medewerkers van Windesheim en vindt al plaats sinds september 2019
- Bijhouden gegevens uitstroom door de afdelingen P&O, per kwartaal

1a.2 *Begeleiding zittend personeel PO*

Voor het behouden van het zittende personeel is het belangrijk dat leraren/ docenten die daar behoefte aan hebben, of bij wie tijdens het functioneringsgesprek is vastgesteld dat coaching noodzakelijk is, gebruik kunnen maken van de begeleiding door een coach.

Beoogde resultaten

- In het kader van een leven lang leren, en om te voorkomen dat leraren/docenten het onderwijs verlaten, blijft iedereen zich ontwikkelen. Dit kan op verschillende manieren. Een van de mogelijkheden is gebruik te maken van de begeleiding door een coach. De coach is in staat om de individuele docent/ leraar te ondersteunen, maar kan ook een intervisiegroep begeleiden. Het doel is dat wij in totaal 10 coaches opleiden.
(4000 euro p.p.)

In de vorige subsidie aanvraag is ingezet op een gezamenlijke coachopleiding (PO en VO door elkaar). In de zomer 2019 zijn al 4 personen gestart (VO). Er wordt op dit moment geworven

voor de post-hbo opleiding die start in augustus 2020. Hierin kunnen nog 10 collega's vanuit het PO meedoen en 6 collega's vanuit het VO.

We wachten totdat deze groep gecertificeerd is. Daarom plannen we een volgende opleiding in schooljaar 2021 – 2022. De werving vangt dan aan in februari 2021.

Activiteiten en planning

- Werven en selecteren van medewerkers die de coachopleiding gaan volgen in de periode van februari t/m april 2021
- Start coachopleiding september 2021

1.a.3 Begeleiding zij-instromers PO

Een bijzondere doelgroep in de scholen die extra aandacht behoeft, zijn de zij-instromers. De huidige subsidiemiddelen zijn niet toereikend om de zij-instromers de begeleiding te bieden die zij nodig hebben.

Uit de overleggen met de projectgroep is gebleken dat het opleiden van veldassessoren niet breed gedragen werd. Wel bleek de behoefte om coaches op te leiden, specifiek voor de doelgroep zij-instromers. De schoolbesturen hebben behoefte aan een light versie zodat ze hun collega niet langdurig kwijt zijn, gedurende het schooljaar. Er zijn ook veel collega's die een opfris kunnen gebruiken. Deze opleiding is daar geschikt voor en wordt nu aangeboden voor zowel het PO, VO als het mbo. Voor de zomer zijn dan 30 coaches opgeleid waarvan 10 voor het PO. Dat is ook wel noodzakelijk om alle beoogde zij-instromers, deeltijders, en mbo-opstroomers te kunnen begeleiden.

Voor deze RAP-aanvraag wordt voor beide schooljaren subsidie aangevraagd, dus voor 2020-2021 en 2021-2022.

Beoogde resultaten

- Het opleiden van begeleiders voor de zij-instromers. Begeleiden van de zij-instromer door het bieden van maatwerk: denk o.a. video interactie begeleiding, lesson study en co-teaching. Deze begeleiders kunnen vanzelfsprekend ook deeltijders en bachelors begeleiden.
- Er zijn veldassessoren opgeleid die ingezet kunnen worden bij de tussentijdse beoordelingen van de zij-instromers.
- Er zijn voor schooljaar 2020-2021 30 coaches opgeleid evenals voor schooljaar 2021-2022 30 coaches.

Activiteiten en Planning

- Werven en selecteren van medewerkers die de coach light opleiding gaan volgen in de periode van februari t/m april 2021 zodat ze voor de zomer klaar zijn en vanaf schooljaar 21-22 kunnen gaan begeleiden. Eveneens in september t/m november opleiding plannen.
- Werven en selecteren van medewerkers die de coach light opleiding gaan volgen in de periode februari t/m april 2022 zodat ze voor de zomer klaar zijn en ze vanaf schooljaar 22-23 kunnen gaan begeleiden. Eveneens in september t/m november opleiding plannen
- De kosten zijn € 500 per deelnemer.

Project 1B Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap

De regio heeft behoefte aan een kwantitatieve versterking van het docentenkorps, maar ook aan een kwalitatieve. Daarom wordt in dit project uitgebreid aandacht besteed aan scholing die tot die kwalitatieve versterking vakdidactisch gebied moet leiden.

Er kan worden vastgesteld dat ieder schoolbestuur hard werkt aan hun pedagogisch en didactisch klimaat. Als resultaatafspraken in de RAL- aanvraag werd geformuleerd om te streven naar 200 docenten in totaal die een scholing gevolgd hebben om hun pedagogisch en didactisch handelen te verbeteren. Dit resultaat wordt ruimschoots gehaald.

Waar we in deze RAP-aanvraag op gaan sturen is de samenwerking tussen de verschillende scholingsinstellingen (academies, expertisecentra e.d.). Er is samenwerking, tussen de schoolbesturen en de opleidingscoördinatoren.

De werkwijze

Dit deelproject wordt geleid door een deelprojectleider. Deze organiseert niet alleen de in deze paragraaf genoemde scholingen, maar ook de in andere deelprojecten genoemde opleidingen en scholingen. De deelprojectleider betreft de schoolbesturen nadrukkelijk bij het opstellen van het aanbod.

In dit project dragen we zorg voor professionalisering van het docententeam. Gericht scholing speelt een belangrijke rol bij de professionalisering van leraren maar ook bij het aantrekkelijk maken van de school als werkgever. De besturen bepalen welke gericht scholing zij georganiseerd willen zien. Op basis van hun wensen wordt een aanbod samen gesteld.

Beoogde resultaten

- De projectleider gaat in afstemming met projectgroep aanbod vaststellen en maakt afspraken.
- Deskundigheidsbevordering op basis van behoeftes. Denk aan aanbevelingen van de inspectie, beleidsplannen van de besturen.
- Het gezamenlijke aanbod wordt op het Flevowijs platform inzichtelijk gemaakt.
- Samenwerking tussen de verschillende academies.
- Inrichten van learning community of practice.

Activiteiten en Planning

- April 2020 aanstellen projectleider.
- In de maanden april t/m juni 2020 wordt in overleg met de schoolbesturen en hun scholingscoördinatoren het definitieve aanbod voor 2020-2021 vastgesteld. Het gegeven dat de mogelijkheden tot verdere ontwikkeling er zijn, maakt scholen aantrekkelijk als werkgever.
- Ieder kwartaal rapporteert projectleider aan kwartiermaker.
- Maart 2021 evaluatie schooljaar 20-21, april 2021 nieuw aanbod vastgesteld voor definitieve aanbod voor 2021-2022.

Project 1C Mobiliteit

De mobiliteit in het onderwijs is beperkt. Het huidige beleid is erop gericht om dit wat betreft de uitstroom zo te houden, maar de instroom en mobiliteit binnen het onderwijs te bevorderen. Ondanks dat de Flevolandse besturen nauw samenwerken, men kan mobiliseren tussen het PO, VO en mbo, maakt men hier weinig gebruik van.

De hamvraag is hoe we docenten in alle onderwijstypen meer loopbaanperspectief kunnen bieden. Beleid op het gebied van loopbaanontwikkeling en employability (levensfasegericht personeelsbeleid) is essentieel. Hoe kunnen we als besturen onze krachten bundelen en gebruik maken van elkaars expertise om te komen tot mogelijkheden en vaart te maken met de implementatie ervan.

Met de verwachte tekorten in de lijn, wordt er een gezamenlijk programma opgezet om collega's om te scholen tot schoolleider (kweekvijver). Er wordt nagedacht over programma's waar startende leidinggevenden worden gecoacht en programma's waar ervaren leidinggevenden worden opgeleid om startende leidinggevende te coachen.

Beoogde resultaten

- Door het samenwerkingsplatform en de website Flevowijs worden medewerkers geattendeerd op vacatures en mogelijke opleidingstrajecten die een overstap mogelijk maken.
- Mobiliteit tussen besturen wordt mogelijk, eveneens mobiliteit tussen PO en VO.
- De projectgroep mobiliteit maakt gebruik van elkaars expertise rondom thema's als beroepsprofiel, loopbaanontwikkeling en employability. Er wordt gezamenlijk beleid ontwikkeld. Hierbij is samenwerking tussen de academies belangrijk.
- Programma's om leidinggevenden op te leiden wordt verkend en opgezet.

Activiteiten en Planning

- In de maanden april t/m juni 2020 wordt in overleg met de schoolbesturen projectgroep ingericht en plan van aanpak opgesteld waar komende twee schooljaren aan gewerkt gaat worden.
- Ieder kwartaal rapporteert projectgroep aan kwartiermaker.

7.2 De instroom van nieuw personeel (verhogen)

- a) Promotie van Flevoland en het vak
- b) Vergroot de vijver
- c) Betrek het bedrijfsleven bij het onderwijs en stimuleer het hybride model.
- d) Zet kartrekker (netwerker) in op zoek naar stil netwerk.

2.a. Project Promotie van Flevoland en het vak

Flevowijs is het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland zowel PO, Vo en mbo die tot doel heeft om personeel voor het Flevolands onderwijs te werven en te behouden. Flevowijs werkt er samen aan om als provincie een aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving te zijn, om zo het lerarentekort terug te dringen.

Afgelopen jaar hebben de PO-, VO- en mbo-besturen nauw samengewerkt bij het etaleren van het beroepsbeeld, het onderwijs en Flevoland. Gezamenlijk hebben we een onderwijsmarkt georganiseerd in oktober 2019. Hier waren besturen uit Almere en Lelystad vertegenwoordigd.

Op 27 februari 2020 vindt de regionale meeloopdag plaats waar we het beroep van leerkracht onder de aandacht brengen en waarbij iedereen welkom is te komen ervaren hoe het werkt op een school.

In het primair onderwijs lopen deelnemers een dag mee met een leerkracht (1 leerkracht per 1 deelnemer), in het voortgezet onderwijs en in het middelbaar beroepsonderwijs worden deelnemers gekoppeld aan een specifiek vak en daarbij behorende docent.

Met dit soort activiteiten trekken de maatschappelijk partners en schoolbesturen samen op en geven we kleur aan onderwijs en de provincie.

Het beoogde resultaat

- Kwartiermaker Flevowijs stuurt de projecten aan en monitort en borgt de resultaten.
- Convenant met aangesloten besturen waar afspraken staan opgenomen hoe men gezamenlijk uitvoering geeft aan mobiliteit en professionalisering.
- Kruisbestuiving tussen besturen en PO, VO en mbo welke inzet dure bureaus buitenspel zet.
- De website Flevowijs omvat alle vacatures van de aangesloten besturen in Flevoland en biedt een professionaliseringsprogramma/agenda.
- De aangesloten besturen trekken gezamenlijk op als besturen/gemeente/Windesheim bij belangrijke evenementen/beurzen/banenmarkten. Samen zetten zij het beroep van leerkracht/docent regionaal op de kaart en zijn zichtbaar.
- Vacatures leerkracht PO en tekortvakken VO worden opgevuld waardoor tekort kleiner wordt.

Activiteiten

- Onderwijsmarkt vindt een keer per schooljaar plaats.
- De meeloopdag vindt een keer per schooljaar plaats.
- Kwartiermaker stuurt op aanwezigheid beurzen/markten waar Flevowijs namens besturen deelneemt.
- Kwartiermaker onderhoudt nauw contact met UWV om zo in te spelen op instroom personeel n.a.v. reorganisatie.
- Kwartiermaker heeft actieve rol in de ondernemerskring en komt bij bedrijven waar gereorganiseerd wordt.
- Schooljaar 20-21: de website Flevowijs wordt doorontwikkeld en alle besturen zijn opgenomen.
- Schooljaar 21-22: de website Flevowijs wordt voorzien van professionaliseringsagenda.

Project 2B Vergroot de vijver

Afgelopen schooljaar is er een doorstart gemaakt met de inzet van zij-instromers binnen het PO. Er zijn veel belangstellenden voor dit traject en de groep is kansrijk, maar tegelijkertijd zijn de trajecten met zij-instromers niet zonder risico.

Binnen het PO is men van start gegaan met een (maatwerk) mbo-opstroom traject. Dit traject welke we samen met de LOI vormgeven, wordt op basis van eerder verworven competenties van de 'opstroomers' vormgegeven. Dat betekent dat iedere deelnemer een traject volgt wat afgestemd is op zijn of haar situatie. Door deze wijze van opleiden wordt een mbo-opstroom traject toegankelijker en beter haalbaar. Op dit moment worden er 11 collega's opgeleid.

In de regionale aanpak lerarentekort is ingezet op vergroten van instroom door inzet van statushouders; na afstemming met de gemeenten en UWV/werkbedrijf in onze provincie, blijken in Flevoland tal van statushouders te wonen die in thuisland een onderwijsbevoegdheid hebben behaald. Normaalgesproken komen deze mensen terecht op de arbeidsmarkt op een arbeidsplaats die kort beschikbaar is. Met het juiste opleidingstraject op het gebied van de taalbeheersing en begeleiding lijkt het is kansrijk om hen voor het onderwijs in onze regio geschikt te maken.

2b.1 HBO-zij-instroom

De mogelijke zij-instromer, deeltijder of (her)intreder heeft behoefte aan een persoonlijk gesprek en een traject waardoor hij meer informatie en inzicht krijgt in zijn mogelijkheden binnen het onderwijs.

Via de website Flevowijs kan een geïnteresseerde zij-instromer zich melden. Dit deelproject heeft een medewerker voor 3 dagen per week. De medewerker ontvangt de kandidaten, voert de selectiegesprekken, organiseert de meeloopdagen en plaatst de vacatures op de website.

Doel van dit onderdeel is het spreken van potentiële docenten van buiten het onderwijs. Het gaat hierbij om mensen met HBO/WO-niveau. Geïnteresseerden voor het PO en tekortvakken VO hebben voorrang. Er wordt nauw samengewerkt met het UWV in Almere.

Na een intake en een selectieprocedure kunnen zij deelnemen aan de cursus "Zin in lesgeven", die gegeven wordt door twee docenten van Hogeschool Windesheim. Die cursus maakt duidelijk of "lesgeven iets voor je is". Gedacht wordt aan 2 cursussen per jaar met in principe minimaal 20 deelnemers. Deze cursus is bedoeld voor mensen met een HBO of WO achtergrond, die de overstap naar het onderwijs overwegen en helderheid willen hebben of ze dit daadwerkelijk moeten gaan doen. Het programma kent theoretische onderwerpen, maar is vooral veel praktijk: lessen voorbereiden en geven, waarbij die lessen worden opgenomen, bekeken en besproken.

2b.2 MBO opstroom MBO naar HBO

Voor de collega's (onderwijs assistent) die reeds voor de klas staan, maar nog geen bevoegdheid hebben, is het opstroom programma opgezet. In totaal zijn er 11 deelnemers. De PO-besturen werken samen met de LOI en bureau Sterk en na een gedegen selectieproces, is men toegelaten tot dit programma. Een capaciteiten toets en de wiscat waren onderdeel van het selectieproces. Het opleidingsprogramma zal ongeveer twee jaar duren wat betekent dat we dit traject pas weer in schooljaar 2021-2022 willen inzetten.

2b.3 Statushouders

In de RAL uitwerking hebben we ingezet op het ontwikkelen van een opleidingsprogramma voor de statushouders. De kwartiermaker van Flevowijs (subsidie regionale aanpak lerarentekort PO en VO) is benaderd door Hogeschool Windesheim Zwolle om te participeren in het opleidingstraject statushouders voor regio Zwolle/Noordwest Veluwe. Na contact met de verschillende gemeentes en UWV/werkbedrijf in onze provincie, blijken in Flevoland tal van statushouders te wonen die in thuisland een onderwijsbevoegdheid hebben behaald.

Veelal komen deze mensen terecht op de arbeidsmarkt op een arbeidsplaats die kort beschikbaar is. Het is kansrijk om hen een opleidingstraject te kunnen aanbieden, waar men gaat stagelopen op een school waarbij men uitzicht heeft op een lesgevende baan binnen het onderwijs op een duurzame beschikbare arbeidsplaats.

Er is een kerngroep samengesteld waarbij de schoolbesturen (PO en VO), UWV, UAF, de gemeente en Hogeschool Windesheim zijn aangesloten. Samen hebben we een opleidingstraject opgezet, dat kansrijk is voor deze complexe doelgroep.

Het unieke van het opleidingstraject statushouders in Flevoland, is dat wij als eerste het opleidingstraject breed hebben opgezet namelijk PO en VO samen. Het resultaat van dit traject is adequate taalbeheersing en een maximale slagingskans bij de statushouders.

Op 30 januari 2020 is een informatiebijeenkomst georganiseerd voor het opleidingstraject waar 26 belangstellenden statushouders waren. Gevarieerd voor het PO en VO. De belangstelling voor het PO is kleiner dan voor het VO. In het opleidingstraject verwachting is dat er meer statushouders voor het VO geschikt zullen zijn, dan voor het PO. Er is in totaal plek voor 20 deelnemers. De verwachting is dat er maximaal 5 statushouders voor het PO zullen meedoen. Het traject kost circa € 5.000 per deelnemer.

De gemeente betaalt de uitkeringen door gedurende de opleidingsperiode (1 jaar). Het scholenbestuur faciliteert de stageplaatsen en begeleiding. Na het oriëntatie jaar, gaat men zij-instroom en komt in dienst van het scholenbestuur.

In maart 2020 vindt “Zin in lesgeven” plaats. De statushouders die een positief advies krijgen, worden aan een stageplaats gekoppeld. In schooljaar 20-21 start het traject/stage.

Beoogde resultaat

- 100% van de statushouders die door de selectie zijn gekomen en positief advies hebben vanuit de cursus zin in lesgeven, heeft een stageplek en begeleiding gefaciliteerd vanuit het scholenbestuur.
- Na het behalen van het opleidingstraject, heeft de statushouders een baan binnen het samenwerkingsverband.
- Statushouders zijn bekend met de cultuur van het Nederlandse onderwijs en zijn in staat om hiernaar te handelen.
- De begeleiders vanuit de scholen, krijgen een training aangeboden die wordt gegeven door UAF om hen voor te bereiden op deze bijzondere doelgroep.

Activiteiten

- Ontwikkelen van een programma voor de statushouders, deze is afgerond.
- Werving opleidingstraject, deze is afgerond.
- Selectiegesprekken 25 februari 2020.
- 9, 10 en 11 maart 2020 zin in lesgeven.
- Er is nog een groep die tot de zomer van B1 (taalniveau) naar B2 worden opgeleid.
- Training aangeboden eind schooljaar 2020 aan begeleiders vanuit de scholen door UAF.
- Start opleidingstraject augustus 2020.

2b.4 Oriëntatie op projecten om instroom te vergroten

Surinameproject

Stichting Caribrus zoekt naar duurzame samenwerking met schoolbesturen. In Suriname is een groot aantal hoog opgeleide jongeren werkloos. Velen willen zich gedurende een aantal jaren via deze mogelijke Nederlandse route omscholen als zij-instromer. Als zij een lerarenopleiding hebben gedaan in Suriname is het vaak zo dat ze, om een geldig diploma in Nederland te krijgen, alleen pabo leerjaar vier nog moeten doen. We zouden dus afhankelijk van hun vooropleiding moeten kijken naar een opleidingstraject op maat. Dat kan zij-instroom zijn maar misschien ook verkorte deeltijd.

In Suriname is een groot aantal hoog opgeleide jongeren werkloos. Velen van hen willen zich gedurende een aantal jaren via deze mogelijke Nederlandse route omscholen als zij-instromer voor het basisonderwijs. Een aantal van hen wil vanuit hun studie een Nederlandse bevoegdheid halen voor een vak dat past bij hun studie en studeren terwijl zij werken in het voortgezet onderwijs. In Suriname gaan leraren/leerkrachten soms al op 55-jarige leeftijd met pensioen. Voor een aantal van hen is het zeer aantrekkelijk hun onderwijservaring nog een aantal jaren in Nederland in te zetten. Geïnteresseerden zijn bereid zich verder te bekwamen naar de Nederlandse standaard.

De Buitenboord motor (BBM)

BBM is een ‘doetank’ die ernaar streeft door middel van proeftuinen en met gebruik van technologie, schaalbare doorbraken en systeeminterventies te realiseren. Denk hierbij aan selectie gericht op potentie in plaats van ervaring, bedrijfsoverstijgende matching van vraag en aanbod van werknemers, en vernieuwende onderwijsmethoden waarmee benodigde vaardigheden in korte tijd geleerd kunnen worden. Dit wordt mogelijk gemaakt door de bijdrage van mensen en bedrijven die de doelen van de BBM onderschrijven en bedrijfsoverstijgend én belangeloos hun bijdrage leveren.

Het Skilling Consortium is erop gericht om voor alle stappen in een omscholingstraject oplossingen te ontwikkelen en te testen in een proeftuin, en zodoende schaalbare doorbraken en systeeminterventies te ontdekken. Op basis van onderzoeken en praktijkervaringen uit het brede netwerk, zullen ze een proeftuin inrichten waarin we kleinschalig kunnen experimenteren.

Andersoortige mensen binnenhalen door hen een stageplaats aan te bieden voor de periode van zes maanden. Dat betekent dat de schoolbesturen capaciteit moet vinden om deze mensen 4 uur per week te kunnen begeleiden.

Beoogde resultaat

- Vanuit de win win gedachte wil de stichting Caribrus een duurzame uitwisseling tot stand brengen tussen de deelnemers in Nederland en collega's die in Suriname het onderwijs verzorgen.
- Onderzoek samenwerking met BBM en zet projectplan op.
- Onderzoek de mogelijkheden om deze twee pilots op te zetten voor 2020-2021.
- Kom tot een schoolgerichte/organisatiegerichte invulling van dit project die past bij de eigen school/organisatieontwikkeling en regio. Dus een vraag gestuurde aanpak.
- 10 deelnemers lopen stage binnen de scholen en krijgen 4 uur per week begeleiding.

Activiteiten

- Schooljaar 2020-2021: projectgroep onderzoekt haalbaarheid.
- Onderzoek aandachtspunten: startkwaliteit van potentiële kandidaten, diversiteit van achtergrond kandidaten en de daarbij horende (directe) inzetbaarheid, opleidingscapaciteit op de scholen zelf, inhoud en kwaliteit van het begeleidingsaanbod met ook aandacht voor cultuurverschillen en taalniveau, mogelijkheden tot samenwerking zowel in het kader van samen ervaringen opdoen en leren als ook ontzorgen op het gebied van wonen en leven, goed werkgeverschap, loopbaan perspectief potentiële kandidaten.

2b.5 Werven nieuwe leerkrachten

Dit project koppelen we aan project 2.a Project promotie van Flevoland en het vak. De groene loper bijeenkomsten zijn gelijk aan de onderwijsmarkt. Wat belangrijk is bij deze evenementen is dat alleen de besturen meedoen die daadwerkelijk vacatures hebben. Afgelopen onderwijsmarkt waren er veel belangstellenden maar te weinig vacatures. Dit brengt teleurstelling met zich mee.

2b.6 Zin in lesgeven

Aansluitend aan de onderwijsmarkt werd de cursus zin in lesgeven gefaciliteerd door Windesheim. Belangstellenden voor het PO, VO en mbo namen deel. Windesheim gaf de deelnemers een advies. Op basis van dit advies zijn de deelnemers de markt opgegaan op zoek naar zij-instroom vacatures.

Vanuit deze ervaring hebben we de cursus zin in lesgeven onderdeel gemaakt van het zij-instroomproces. Indien besturen vacatures hebben voor zij-instroom, kan men solliciteren. Bij een match gaat de kandidaat eerst de cursus zin in lesgeven volgen en tevens een paar dagen meelopen op de school. Bij positief advies wordt de kandidaat aangemeld voor het geschiktheidsonderzoek. Zo wordt voorkomen dat de vraag niet matched met het aanbod.

Beoogde resultaat

- Ten minste twee keer per jaar wordt cursus aangeboden. Er is een maximum van 24 deelnemers per keer.
- De kandidaten die een positief advies hebben, gaan geschiktheidsonderzoek in.

Activiteiten en Planning

- 2 momenten in het jaar een cursus plannen voor schooljaar 20-21 en schooljaar 21-22.

2C Stille netwerken inschakelen

De kwartiermaker krijgt ruimte om mensen te benaderen en te enthousiasmeren voor het beroep van leerkracht/docent. Ook zoekt deze naar mensen van buiten Flevoland, bijvoorbeeld op plekken waar krapte is.

7.3 Het anders organiseren van onderwijs

Eén van de oplossingen voor het verminderen / het oplossen van het lerarentekort ligt in het anders organiseren van het onderwijs. Uit 'best practices' blijkt dat als het onderwijs anders georganiseerd wordt er meer ruimte ontstaat voor collegiaal overleg en afstemming waardoor het werk minder geïsoleerd wordt, en meer ruimte voor onderwijsontwikkeling en individuele begeleiding van leerlingen. Daardoor wordt tegelijkertijd de solitaire positie van de leraar ten gunste veranderd, wat maakt dat het beroep van leraar minder zwaar wordt ervaren.

Deze nieuwe manieren van het organiseren van het onderwijs vraagt wel om een andere manier van denken, niet alleen op het niveau van leraren, maar ook op het niveau van schoolleiding en bestuur, bijvoorbeeld ten aanzien van de eisen die dat stelt aan gebouwen. Van leraren vraagt het nieuwe kwaliteiten ten aanzien van samenwerking en afstemming en daarmee nieuwe routines. We zoeken de samenwerking met de lerarenopleiding, die een rol (kunnen) spelen bij het ontwikkelen van die nieuwe routines, zowel bij het opleiden in de school als in (na)scholingsprogramma's. Het is de bedoeling dat we gaan onderzoeken hoe we de expertises van anderen kunnen inzetten bij de vormgeving van het onderwijs.

3A Mijlpalentraject versnel voor de klas

Met ingang van studiejaar 2019- 2020 is het mogelijk om na het behalen van landelijk vastgestelde mijlpalen versneld voor de klas te staan. Deze mijlpalen zijn in overleg tussen LOBO, VH, PO-Raad en OCW opgesteld. Het hele traject wordt traject 'Versneld voor de klas' genoemd.

Het traject 'Versneld voor de klas' is toegankelijk voor studenten met een afgeronde hbo/wo-bacheloropleiding die de flexibele deeltijdopleiding bij pabo Windesheim volgen.

Een pabostudent met een al afgeronde bacheloropleiding kan als onbevoegd leraar in het primair onderwijs worden benoemd/aangesteld, als hij:

- Bewezen heeft 'beroepstakenbekwaam' te zijn (door de bijbehorende opleidingsonderdelen met succes te hebben afgerond);
- De Wiscat (eigen vaardigheidstoets rekenen) met succes heeft afgerond;
- De bijbehorende stage(s) met succes heeft afgerond.

Beoogde resultaat

- Proces inrichten rondom dit versneld opleidingstraject.
- Het aangaan van een tripartiet overeenkomst met schoolbestuur, Hogeschool Windesheim en student.
- Het behouden van deze leerkracht voor het onderwijs. Dit traject verkleint de tekorten.

Activiteiten en Planning

- Vanaf april 2020 werven van potentiële deeltijd kandidaten.
- Inregelen van extra begeleidingscapaciteit.
- Evalueren ieder kwartaal.
- 2 leerjaren wordt vanuit het bestuur betaald eveneens als de boeken (collegegeld € 2.083,- per jaar en boeken circa € 500,-).

3B Werven en inzetten van leerlingen HAVO/VWO

Een niet onbelangrijke oplossing voor de lange termijn is het vergroten van de instroom voor de lerarenopleidingen. Daarbij hebben scholen voor voortgezet onderwijs eigenlijk een unieke positie: ze hebben hun toekomstige collega's al in huis. Scholen kunnen daardoor een belangrijke rol spelen in het scouten van toekomstig onderwijstalent en het stimuleren van interesse voor het beroep van leraar. Er vindt tussen de VO-scholen decanenoverleg plaats waar onderstaande ideeën uit voort zijn gekomen.

Beoogde resultaat

- Ontwikkelen PR-materiaal. Denk aan filmpjes en lesmateriaal voor mentoruur
- Leerlingen VO koppelen aan studenten Pabo en gezamenlijk onderzoek doen. VO-leerlingen profielproduct en Pabo-studenten in het kader van hun onderzoeksopdrachten (co-maker).
- Enthousiasme van leerlingen vaststellen en behouden.
- Leerlingen opleiden, zodat zij in staat zijn bijles te geven/ groepjes leerlingen te begeleiden op de basisschool. Gericht op het vak waar de leerling goed in is.
- Leerlingen opleiden, gericht op het aanleren van de executieve vaardigheden. Leerlingen dragen hun kennis over tijdens mentoruren eigen klas en tijdens mentoruren in de onderbouw.
- Studenten van de Pabo tijdens mentoruur bovenbouw Havo/Vwo een presentatie laten verzorgen: een dag uit het leven van een student.
- Meeloopdag voor leerlingen die geïnteresseerd zijn in Pabo-opleiding. Ze kunnen een dag met een Pabo-student meelopen of met een leerkracht op een basisschool.
- Ontwerpen praktische opdrachten voor leerlingen voor bijvoorbeeld het vak Maatschappijleer. Doel van de opdrachten leerlingen laten kennismaken met het vak docent/leerkracht.

Activiteiten en Planning

- Afdeling communicatie en medewerkers Pabo/ mentoren voor ontwikkelen lesmateriaal.
- Begeleiders groepen faciliteren.
- Longitudinaal onderzoek: welke leerlingen geven in de onderbouw aan dat zij juf/ meester willen worden? Wat is nodig om dit enthousiasme vast te houden?
- Scholing en intervisiebijeenkomsten voor de leerlingen die de praktijk in gaan. Vier scholingsbijeenkomsten en drie intervisiebijeenkomsten.
- Opleiding verzorgd door bijvoorbeeld Remind learning.
- Reiskostenvergoeding studenten en een blijk van waardering.
- Afdeling communicatie voor het ontwikkelen van PR-materiaal. Een (administratieve) medewerker voor de organisatie.
- Learning community of practice waarin docenten Maatschappijleer samenwerken met docenten van de Pabo.

Met dit project kan gelijk worden gestart zodat er in schooljaar 20-21 VO leerlingen aan het PO kunnen worden gekoppeld. Met een pilot starten en uitrollen.

3C Anders organiseren van directiestructuur

Met de tekorten in het vooruitzicht met betrekking tot de directeuren laag, is het voorstel om de directeur vooral in te zetten op onderwijskundig leiderschap en te laten ondersteunen door een management assistent. Doordat de directeur zich kan bezighouden met zijn corebusiness, en zijn ondersteuning veel operationele taken wegneemt, heeft deze geen adjunct-directeur nodig.

Tevens is de wens om potentiële leidinggevenden van buitenaf aan te trekken en deze de kweekvijver te laten volgen. Tijdens dit opleidingstraject, wordt deze kandidaat direct aan een directeur gekoppeld zodat de directeur in opleiding vliegreuven maakt en na zijn opleiding klaar staat om zelfstandig een school te besturen.

Beoogde resultaat

- Ieder schooljaar 15 kandidaten klaarstomen voor het directeurschap. Opleidingstraject vormgeven en aan directeur koppelen.
- Aangaan van opleidingsovereenkomst met kandidaat.

Activiteiten en Planning

- Vanaf april 2021 werven externe kandidaten.
- Opleidingstraject opstarten per augustus 2021.
- Het onderzoeken wat de functie van management assistent inhoudt en wat de samenwerking met onderwijs kundig directeur vraagt. Hierop maatwerk bieden.

3D Betrek het bedrijfsleven bij het onderwijs

De kwartiermaker mengt zich in de ondernemerskring of het bedrijfsleven om het beroepsbeeld van leerkracht/docent kleur te geven. Bij bedrijven die gaan reorganiseren is dit traject kansrijk. Door geïnteresseerden te verleiden tot meeloopdagen en het volgen van een oriëntatietraject, is een overstap snel te maken.

Beoogde resultaat

- Mensen verleiden in het onderwijs te gaan werken.
- Zij-instroom proces en begeleiding op orde.
- Vakspecialisten met affiniteit voor onderwijs aantrekken om maximaal 4 uur per week werkzaam te zijn binnen onderwijs.
- Ontwerp een opleiding waar de vakspecialist een pedagogische didactische aantekening kan behalen.

Activiteiten en Planning

- Kwartiermaker legt in samenwerking met UWV contact bij reorganiserende bedrijven. Houdt daar presentaties over mogelijke carrier switch. Maandelijks contact met UWV.
- Zin in lesgeven wordt twee keer per jaar aangeboden.
- Zij-instromers worden gematcht aan vacatures.