

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort onderwijs

Regio Breda, Zundert en Oosterhout

Inhoud

Beschrijving van de regio.....	2
Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak	3
Doelstelling en activiteitenplanning	3
1. Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten	3
2. Imago van het beroep leerkracht versterken	4
3. Versterken van het opleiden en begeleiden van zij-instromers op de werkplek	5
4. Versterken samenwerking binnen de regio	5
Activiteitenoverzicht	6
Informatieloket.....	7
Projectleider	7

Beschrijving van de regio

Deze aanvraag voor de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort heeft betrekking op de scholen in het primair en speciaal onderwijs in de regio Breda, Zundert en Oosterhout en omvat de volgende gemeenten:

- Breda
- Zundert
- Oosterhout
- Alphen-Chaam
- Baarle-Nassau
- Dongen
- Geertruidenberg

De besturen die deelnemen vertegenwoordigen samen 80% van de besturen in het primair en speciaal onderwijs in de betreffende gemeenten. In totaal werkt hier 2329 fte, wat gelijk staat aan 97% van de totale personeelsomvang in deze regio, zie onderstaand overzicht.



Aantal FTE regio		2403
Aantal FTE deelnemers regio ($\geq 1/3$, ≥ 800)	ja	97%
Aantal FTE deelnemers regio		2329
Aantal besturen regio		20
Aantal deelnemende besturen regio		16
Aandeel deelnemende besturen regio ($\geq 1/3$)	ja	80%

De genoemde gemeenten bevinden zich in de regio's West-Brabant en Midden-Brabant, waar in het primair onderwijs sprake is van een oververtegenwoordiging van leerkrachten boven de 60 jaar. Dit betekent dat op korte en middellange termijn, rekening gehouden moet worden met een relatief hoge uitstroom (en vervangingsvraag) van leerkrachten (De arbeidsmarkt voor leerkrachten primair onderwijs 2019-2024 Regio Noord-Brabant-West CentERdata, 2019). Daarnaast neemt de komende jaren de werkgelegenheid in beide regio's toe, aangezien het aantal leerlingen in het merendeel van de betreffende gemeenten in de periode van 2018 tot 2023 licht toeneemt (Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

De toenemende vervangingsbehoefte, die veroorzaakt wordt door onder anderen de uitstroom van oudere medewerkers, een dalend aantal PABO-gediplomeerden en een groei van het aantal leerlingen, leidt tot een onvervulde vraag naar leerkrachten die in 2024 oploopt tot 5,5% - 6,5% van de werkgelegenheid in West- en Midden-Brabant (Onderwijsatlas PO, Arbeidsmarktplatform PO, 2019).

Helaas is voor het speciaal onderwijs geen specifieke informatie over de arbeidsmarkt in deze regio te vinden, vandaar dat we voor het speciaal onderwijs uitgaan van soortgelijke ontwikkelingen.

Beschrijving van de partners betrokken bij het plan van aanpak

Naast de besturen in het primair en speciaal onderwijs, neemt de PABO van Avans Hogeschool deel aan deze subsidieaanvraag. Deze lerarenopleiding levert een belangrijk deel van de gediplomeerden af die starten als leerkracht bij een van de deelnemende besturen. Tussen Avans en de diverse besturen wordt al intensief samengewerkt op het gebied van begeleiding van studenten en startende leerkrachten (Opleiden in de School). Daarnaast is Avans in 2018 gestart met een zij-instroomtraject dat in samenwerking met vertegenwoordigers uit verschillende besturen wordt ontwikkeld.

In het kader van de aanpak van het personeelstekort, levert Avans Hogeschool de volgende bijdragen:

- Extra professionalisering startende leerkrachten op diverse thema's
- Doorontwikkeling zij-instroomtraject en begeleiding van de zij-instromers
- Versterking imago leerkracht en wervingscampagne bij middelbare scholen

Doelstelling en activiteitenplanning

In de komende twee jaar streven de deelnemende besturen naar een vermindering van het personeelstekort, met name gericht op de leerkrachten. Dit is het hoofddoel van de inzet van de subsidie-regeling en dit wordt bereikt door de inzet op een drietal subdoelen, te weten:

- A. Het aantal inschrijvingen op de PABO is toegenomen, zowel voor de voltijd- en deeltijdopleidingen als voor het zij-instroomtraject
- B. Binnen de regio vinden potentiële leerkrachten makkelijker hun weg en is er voor elke doelgroep een passend aanbod
- C. De startende leerkrachten worden beter begeleid en weten hulp te vinden als dat nodig is

Om deze doelstellingen te bereiken worden vanuit vier lijnen diverse activiteiten ontplooid. Deze lijnen worden hieronder beschreven en de bijbehorende activiteiten worden toegelicht.

1. Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten

Binnen de actielijn het behouden van leerkrachten richten we ons met name op de startende leerkracht¹. Het eerste jaar blijkt bepalend voor startende leerkrachten: na één jaar is de uitstroom het hoogst: 15 tot 26% van de leerkrachten is na één jaar lesgeven uitgestroomd als leerkracht uit de desbetreffende sector. Deze subsidieaanvraag richt zich op het tegengaan van het kwantitatieve lerarenstekort door te investeren in het behouden en versterken van de startende leerkracht door hen *te binden, te boeien en te versterken*. Tevens wordt met de inzet van de activiteiten voor de startende leerkracht ook de kwaliteit van deze groep leerkrachten versterkt. De activiteiten die worden ingezet voor de startende leerkrachten kunnen tevens ingezet worden in het kader van werken aan duurzame inzetbaarheid – vitaliteit – van zittende leerkrachten.

De deelnemende besturen verwachten per schooljaar (dus zowel in 2020-2021 als in 2021-2022) tezamen 200 startende leerkrachten te hebben.

Activiteiten gericht op het binden, boeien en versterken van startende leerkrachten

De startende leerkracht krijgt extra ontwikkelings- en scholingsmogelijkheden aangeboden, specifiek gericht op de eerste jaren als onderwijsprofessional, te weten:

- 1.1 Ik-gericht: supervisie gericht op de ontwikkeling van de persoonlijke professionele identiteit van de leerkracht en indien wenselijk individuele coaching. De supervisie vindt acht keer per jaar plaats in groepjes van vier deelnemers en wordt begeleid door een supervisor (intern of extern).

¹ De startende leerkracht is de leerkracht in de eerste 3 jaar na afronding van de opleiding.

- 1.2 Collectief: bestuursoverstijgend scholingsaanbod gericht op thema's die relevant zijn voor de startende leerkracht (denk aan communicatie met ouders, klassenmanagement, executieve functies, weerbaarheid en stuurkracht vergroten). Voor het scholingsaanbod wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van cursussen/modules die reeds beschikbaar zijn binnen de besturen en opleiding, maar er kunnen ook externe sprekers en docenten ingezet worden.
- 1.3 Bestuursspecifiek: scholingsaanbod vanuit het bestuur.

De ervaring met de huidige inductieprogramma's leert dat de startende leerkracht met name behoefte heeft aan extra tijd, persoonsgerichte ondersteuning en scholing op specifieke thema's. Met bovenstaand aanbod, ontwikkelruimte en scholingsbijeenkomsten proberen we daarin tegemoet te komen en de startende leerkracht voldoende ruimte om zich te ontplooiën te geven.

2. Imago van het beroep leerkracht versterken

De schoolbesturen en de opleiding hebben als doel jonge mensen te enthousiasmeren en werven voor het beroep van leerkracht basisonderwijs opdat de instroom van de lerarenopleiding verhoogd wordt. Hiertoe wordt vooral ingezet op het versterken van het imago van het beroep van leerkracht.

Activiteiten gericht op het versterken van het imago van het beroep leerkracht

- 2.1 Regionale promotiecampagne opzetten, met name gericht op middelbare scholieren (havo 4 en vwo 5) door het:
 - a. benutten van een mediamiddelenmix, focus op online en social media (vloggen, YouTube, Instagram, werken met influencers, etc.);
 - b. in de communicatie gericht aandacht besteden aan belangrijke motivatoren als baanzekerheid, uitdaging en carrièremogelijkheden en een realistisch beeld van het salaris;
 - c. intensief samenwerken tussen besturen en PABO in de voorlichting naar potentiële studenten;
 - d. onderzoek door HBO-studenten met betrekking tot het verbeteren van het imago van het beroep leerkracht.

Voor het ontwikkelen en uitvoeren van deze promotiecampagne wordt een werkgroep opgezet, bestaande uit vijf leerkrachten vanuit diverse besturen en een vertegenwoordiging vanuit de lerarenopleiding.

- 2.2 Naast de voorlichtingsbijeenkomsten en meeloopdagen op de opleiding en de voorlichting in de scholen in de oriënterende en verkennende fase, wordt in de verdiepingsfase van de studiekeuze de mogelijkheid van een stagedag op een school aan middelbare scholieren aangeboden. Er is een schatting gemaakt dat elk jaar zo'n twintig scholieren gebruik zullen maken van deze stagemogelijkheid.
- 2.3 Het eenmalig organiseren van een regionaal event voor zittende en potentiële leerkrachten met als doel het imago van het beroep van leerkracht in het primair en speciaal onderwijs te versterken.

3. Versterken van het opleiden en begeleiden van zij-instromers op de werkplek

De belangstelling om als zij-instromer in het basisonderwijs te gaan werken is groot. Om de route naar het primair en speciaal onderwijs succesvol te laten verlopen, is een gedegen begeleiding op de werkplek van essentieel belang. De verwachting is dat in het schooljaar 2020-2021 in totaal 35 zij-instromers in dienst zijn bij alle besturen tezamen, in 2021-2022 zijn dat er naar verwachting 40. Elke zij-instromer wordt individueel begeleid door een werkplekbegeleider. Deze werkplekbegeleider begeleidt maar één zij-instromer, dus er wordt ook uitgegaan van 35 resp. 40 werkplekbegeleiders.

Activiteiten gericht op het versterken van de begeleiding van zij-instromers

- 3.1 Intervisiebijeenkomsten met werkplekbegeleiders van zij-instromers. Deze bijeenkomsten vinden vier keer per jaar plaats en duren 2,5 uur;
- 3.2 Intensiever begeleiden van zij-instromers op de werkplek, de werkplekbegeleiders krijgen uren toegekend om de zij-instromers te begeleiden;
- 3.3 Training werkplekbegeleiders van zij-instromers gericht op het verdiepen van het leren op de werkplek van zij-instromers;
- 3.4 Verfijning van het zij-instroomtraject in het speciaal onderwijs.

4. Versterken samenwerking binnen de regio

Doel is de samenwerking binnen de regio te versterken door diverse thema's gezamenlijk te bespreken en eventueel op te pakken. De thema's staan in het teken van het verlagen van het personeelstekort en betreffen onder andere strategische personeelsplanning en duurzame inzetbaarheid. Er worden werkgroepen samengesteld met bestuurders en HR-adviseurs en er wordt onderzocht hoe besturen elkaar kunnen versterken en welke thema's gezamenlijk opgepakt kunnen worden.

Mogelijke thema's zijn:

- Strategische personeelsplanning, gezamenlijk inzichtelijk maken wat de vraag en het aanbod is, zowel kwantitatief als kwalitatief;
- Herintredende leerkrachten, onderzoeken wat er nodig is om herintredende leerkrachten goed toegerust terug te leiden naar het onderwijs en ontwikkelen en uitvoeren van een opfriscursus;
- Verhogen van deeltijdfactor, onderzoeken wat er nodig is om deeltijdmedewerkers meer te laten werken;
- Duurzame inzetbaarheid, onderzoeken hoe de duurzame inzetbaarheid van onderwijsprofessionals verbeterd kan worden;
- Anders organiseren van onderwijs, delen van kennis en ervaringen binnen de regio ten aanzien van het anders organiseren van onderwijs en de mogelijkheden die dit biedt om het personeelstekort deels op te vangen door onder meer het inzetten van andere professionals dan enkel de groepsleerkracht;
- Anders opleiden, verkennen van opleidingsmogelijkheden met het Hbo (Avans Hogeschool) en het Mbo (Curio) aangaande het opleiden van een ander type onderwijsprofessional.

Activiteitenoverzicht

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1	Binden, boeien en versterken van startende leerkrachten <i>Uitgaande van 200 startende leerkrachten per schooljaar</i>		
1.1	Supervisie startende leerkrachten	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht
1.2	Bestuursoverstijgende scholing startende leerkrachten	2 jaar, maximaal 5 keer per jaar, september 2020 – juni 2022	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht
1.3	Scholing startende leerkrachten vanuit bestuur	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Minder uitval bij startende leerkrachten en versterking startende leerkracht
2	Imago van het beroep leerkracht versterken		
2.1	Regionale promotiecampagne opzetten, onder meer gericht op middelbare scholieren	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Meer aanmeldingen van studenten bij PABO
	Onderzoek door Hbo-studenten	6 maanden, 2020	Rapport met inzicht in de wijze waarop het imago van het beroep leerkracht verbeterd kan worden
2.2	Stage voor middelbare scholieren	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Meer aanmeldingen van studenten bij PABO
2.3	Event voor zittende en potentiële leerkrachten	1 maal in schooljaar 2020-2021	Deelnemers krijgen een positiever beeld van het beroep leerkracht
3	Versterken van het opleiden en begeleiden van zij-instromers op de werkplek <i>Uitgaande van 35 (2020-2021) en 40 (2021-2022) zij-instromers en werkplekbegeleiders</i>		
3.1	Intervisiebijeenkomsten voor werkplekbegeleiders van zij-instromers	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Werkplekbegeleiders zijn beter in staat om de zij-instromers goed te begeleiden, naast hun eigen functie
3.2	Begeleiding zij-instromers op werkplek	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Betere en snellere integratie in het onderwijs van zij-instromers
3.3	Training werkplekbegeleiders zij-instromers	1 maal per jaar, 1 dag	Werkplekbegeleiders zijn beter in staat om de zij-instromers goed te begeleiden, naast hun eigen functie
3.4	Verfijning van het zij-instroomtraject in het speciaal onderwijs.	1 jaar, september 2020 – juli 2021	Het zij-instroomtraject voor het SO sluit goed aan bij de behoeften van en mogelijkheden binnen het SO
4	Versterken samenwerking binnen de regio		
	Versterken samenwerking binnen de regio op diverse thema's	2 jaar, september 2020 – juni 2022	Besturen werken samen teneinde het regionale personeelstekort op lange termijn te verminderen

Informatieloket

De deelnemende besturen ontwikkelen in samenwerking met de PABO een informatieloket waar iedereen die interesse heeft om in het primair of speciaal onderwijs te gaan werken informatie kan vinden. Dit informatieloket bestaat uit een internetsite waarop per doelgroep informatie te vinden is en waar bezoekers de mogelijkheid hebben om vragen te stellen. Tevens is het mogelijk om via deze site in contact te komen met de deelnemende besturen en met de lerarenopleiding.

De doelgroepen waarop het loket zich richt, zijn:

- Leerkrachten en ondersteuners die zich verder willen ontwikkelen of de overstap willen maken naar een ander bestuur;
- Scholieren die overwegen om een opleiding te gaan volgen die hen voorbereid op werken in het onderwijs;
- Mensen zonder onderwijsbevoegdheid die werkzaam zijn in een andere branche en overwegen te gaan werken in het onderwijs;
- Mensen met een onderwijsbevoegdheid die overwegen om weer te gaan werken in het onderwijs.

Projectleider

Om alle activiteiten die in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 opgepakt worden te initiëren, stimuleren en succesvol uit te laten voeren, wordt gewerkt met een projectleider. Deze projectleider heeft als voornaamste taak om alle deelnemende besturen en de PABO met elkaar te verbinden in hun gezamenlijke aanpak van de activiteiten. Hiertoe stelt de projectleider een overkoepelend plan van aanpak op waarin de nodige formats en handleidingen opgenomen worden waarmee alle partijen aan de slag kunnen. Waar nodig helpt de projectleider bij de opstart van de diverse projecten. De projectleider heeft tevens als taak om de voortgang te bewaken en de resultaten te meten.