



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort primair onderwijs

Regio Waterland



1. Algemeen

In de regio Zaanstreek/ Waterland wordt het tekort steeds meer zichtbaar. Het tekort is het sterkst voelbaar bij de vervanging bij ziekte, maar ook steeds vaker bij de vervulling van reguliere vacatures. Schoolbesturen in Zaanstreek/Waterland hebben daarom het initiatief genomen voor een gezamenlijke aanpak van de personeelstekorten in deze regio. Ze zijn zich er daarvan bewust dat de concurrentie om schaarse leraren en schoolleiders met omliggende regio's toeneemt, met name vanuit de stad Amsterdam.

Deze aanvraag voor de subsidie Regionale Samenwerking Personeelstekort (RAP) is in een korte tijdspanne tot stand gekomen. Samenwerkende schoolbesturen en opleidingen willen daarom, na toekenning van de subsidie, in de eerste plaats investeren in de onderlinge samenwerkingsrelatie en zorgdragen voor een breed en duurzaam draagvlak, niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook op andere niveaus van de schoolorganisaties. Nu de arbeidsmarkt steeds krappere wordt, is het urgentiebesef bij de verschillende besturen en hun HR-adviseurs en schoolleiders toegenomen en hebben zij de behoefte om samen op te trekken en van elkaar te leren.

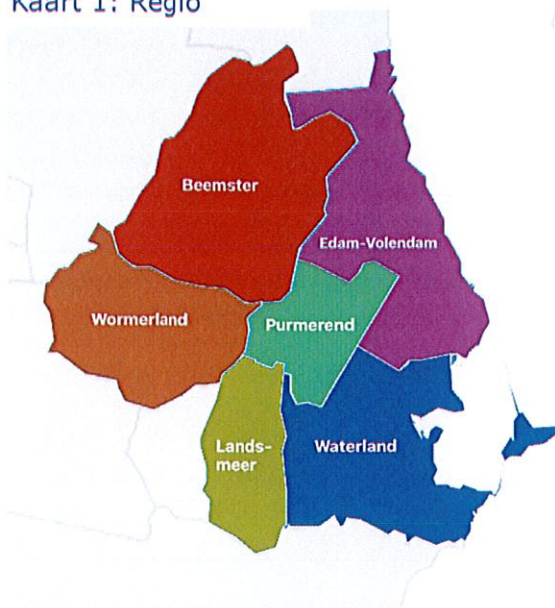
De deelnemende schoolbesturen kiezen voor een plan van aanpak met keuzemodules, waarbij schoolbesturen de keuze maken om aan elk van de modules deel te nemen met een intensiteit die past bij het profiel van hun scholen.

2. Regio Waterland

De regio waarop deze aanvraag betrekking heeft wordt gevormd door de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Purmerend, Landsmeer, Waterland en Wormerland. Dit leidt tot het geografisch gebied, zoals weergegeven in kaart 1:

Binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek/ Waterland wordt voor de gemeenten Zaanstad en Oostzaan een afzonderlijke aanvraag voor de RAP ingediend. Zo mogelijk zal op onderdelen tussen deze regio's worden samengewerkt, in ieder geval bij de inrichting van een regionaal loket (informatiepunt) voor belangstellenden voor het beroep van leraar.

Kaart 1: Regio



3. Deelnemende besturen

De deelnemende besturen zijn in deze aanvraag voor de regio Waterland, zijn weergegeven in tabel 1:

Tabel 1: Deelnemende besturen en FTE

Nr.	Bevoegd gezag	FTE
41012	Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland	238,7
41251	Agora, Stg. voor Bijzonder Prim. Onderw. in de Zaanstreek	12,4
41434	Stg. Primair Openbaar Onderw. in de Regio Waterland/Oostzaan	259,5
42558	Stichting Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Purmerend	285,3
79796	Stichting Neutraal Bijzonder Montessori Onderwijs Purmerend	12,4
	Totaal besturen	808,3

Penvoerder, namens de besturen is Chris van Meurs, voorzitter CvB stichtingen OPSO en SPOOR.

Dit betekent dat 5 van de 14 schoolbesturen deelnemen aan deze subsidieaanvraag. In totaal is 808,3 FTE werkzaam bij vestigingen van de deelnemende besturen in de beschreven regio. Dit komt overeen met ca. 75% van het totale aantal FTE in de regio (1.089,7).

Naast genoemde besturen participeren de iPabo en de Pabo van InHolland in deze aanvraag.

Daarnaast is het de ambitie van samenwerkende partijen om het regionaal loket ook open te stellen voor besturen/scholen die geen onderdeel zijn van deze aanvraag.

Stichting CPOW

Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland (CPOW) is verantwoordelijk voor 15 basisscholen in Purmerend, Edam, Ilpendam, Landsmeer, Marken en Monnickendam. CPOW richt zich op het hoogst haalbare op het gebied van kennis en vaardigheden, talentontwikkeling én het welzijn van de kinderen. We hebben de ambitie om het verdiepend leren bij leerlingen en teams verder te ontwikkelen. Hierdoor is het onderwijs op de toekomst gericht. Leerlingen worden voorbereid op de snel veranderende maatschappij. Sinds 1 september 2010 maakt Montessori Onderwijs Purmerend deel uit van het bestuur van CPOW. Het Montessori Onderwijs Purmerend neemt een aparte, zelfstandige positie in onder ons bestuur.

Geloof in onderwijs staat centraal in ons werk. Onze kernwaarden zijn zichtbaar en voelbaar op onze scholen. Ze zijn richtinggevend voor ons denken en handelen.

Onze kernwaarden zijn:

Je doet er toe: Oprechte aandacht voor alle kinderen, je voelt je welkom!

Vertrouwen: Geloof in elkaar, vertrouwen als basis.

Verbondenheid: Leren in verbondenheid, met jezelf, anderen en je omgeving.

Geloof in onderwijs

Op de scholen van Stichting CPOW heeft het Christelijk geloof een belangrijke plaats in het onderwijs. Wij geloven ook dat het onderwijs, zoals onze scholen dat verzorgen, een perfect instrument is voor kinderen om zich optimaal te ontwikkelen. Daarom staat '*geloof in onderwijs*' centraal bij de uitvoering van ons werk.

Met onze missie, gekoppeld aan de kerntaken van het onderwijs, brengen wij naar buiten, dat de ouders die kiezen voor onze scholen er van op aan kunnen, dat het geloof een belangrijke en inspirerende rol speelt bij de persoonlijke vorming van hun kind. Wij geven er ook mee aan, dat wij geloven,

dat het onderwijs dat onze scholen aanbieden, ervoor zorgt dat kinderen voorbereid zijn op hun maatschappelijk functioneren. Daarnaast draagt ons onderwijs bij tot de beroepsvoorbereiding van de aan ons toevertrouwde kinderen. Wij zorgen ervoor dat onze leerkrachten bevlogen professionals zijn die geloven dat hun werk tot zichtbaar resultaat leidt. Deze uitgangspunten hebben geleid tot een viertal aspecten die op alle CPOW-scholen uitgangspunt zijn bij het denken en handelen te weten:

Identiteit

De Stichting CPOW streeft 'goed bijzonder onderwijs' na. Dat 'bijzondere' komt tot uitdrukking in de wijze waarop wij ons religieuze en culturele erfgoed willen doorgeven aan de volgende generatie. Betrokkenheid, openheid en respect zijn belangrijke sleutelwoorden voor het gewenste leef- en werkklimaat binnen onze stichting. In onze leer- en leefgemeenschappen staan wij evenzeer stil bij de religieuze beleving van kinderen en ouders uit andere culturen. Wij verwachten van hen dat die respectvolle houding wederzijds is.

Uniciteit

Een tweede aspect dat ons denken en handelen beheerst is het erkennen, benutten en ontwikkelen van de unieke capaciteiten van elk mens. Dat geldt zowel voor de kinderen die binnen de scholen van de stichting onderwijs volgen, als voor de personeelsleden die er werken. Zowel het eerste als tweede aspect bepalen in hoge mate het pedagogisch klimaat binnen de scholen.

Kwaliteit

Een derde aspect is dat wij met name op onze scholen, maar ook in de organisatie daar om heen, een hoogwaardig product willen afleveren. De medewerkers in dienst van de stichting zijn zich bewust van het streven naar hoge kwaliteit op alle gebieden die het onderwijs aangaan.

Omgevingsgerichtheid

Tot slot weten we dat kinderen op veel meer plaatsen leren dan op school alleen. Internet, televisie en vele andere communicatiemiddelen leveren voortdurend talrijke leermomenten op. Daarnaast ontwikkelen kinderen ook zichzelf. De scholen gaan daar niet aan voorbij. Wij switchen van de meer traditionele driehoek leerling-leerkracht-leerstof, naar de meer eigentijdse leerling-leeromgeving-leerbronnen. Het onderwijs wordt meer gestuurd door de vragen van de kinderen. Omgevingsgerichtheid houdt ook in dat onze scholen niet langer 'eilanden zijn met een plein eromheen', maar midden in een omgeving staan (dorp, wijk) die ertoe doet.

Stichting OPSO en Stichting SPOOR

OPSPoor verzorgt basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Purmerend en omliggende gemeenten. Op onze 37 scholen werken wij dagelijks met passie voor onderwijs aan de ontwikkeling van onze toekomstmakers.

Voor toekomstmakers

De samenleving verandert steeds sneller. Het is soms nauwelijks nog bij te houden, alles lijkt mogelijk. Dat komt vooral door de snelle ontwikkeling van de technologie. De wereld wordt daardoor steeds kleiner en toegankelijker; informatie is overal en altijd beschikbaar. En de enige manier om te kunnen omgaan met al die veranderingen is door te LEREN.

Een kind doet dat de hele dag zowel binnen als ook buiten de school, op eigen wijze en gericht op een bijdrage aan de toekomst. Wij zien onze leerlingen dan ook als de TOEKOMSTMAKERS. Op onze scholen gaan we uit van de mogelijkheden en talenten van elk kind. En dat doen we met ambitie. Wij dagen onze leerlingen én onszelf uit om steeds een stapje verder te gaan, om alle kansen en talenten maximaal te benutten.

Gereedschap voor de toekomst

Essentiële vaardigheden voor de toekomst zijn volgens OPSPoor:

- Creativiteit
- Een onderzoekende en ondernemende houding
- Samenwerking
- Communicatie
- Eigenaarschap

Immers, we zijn niet alleen met het ontwikkelen van kennis bezig maar leren onze leerlingen ook om zelf te ontdekken, zelf keuzes te maken, hoe ze als burger aan de maatschappij kunnen deelnemen en hoe ze hun vrije tijd kunnen besteden. Dat lukt alleen als zij zich gewaardeerd voelen en er in de groep en in school een veilig leer- en werkklimaat is waar succeservaringen opgedaan kunnen worden. Wat voor onze leerlingen geldt, geldt ook voor al onze medewerkers: **de leerkracht als TOEKOMSTMAKER.**

Onze kernwaarden

We werken met onze ouders, leerlingen en partners samen op basis van wederzijds respect. We zijn ambitieus, naar hen en naar onszelf! We maken ruimte voor de ontwikkeling van leerlingen, leerkrachten en onze organisatie. En dat doen we vanuit onze kernwaarden:

We geven en hebben **vertrouwen**; in elkaar, in onze kinderen, in de ouders en in onszelf.

We verbinden heden en toekomst, we **verbinden** mensen, culturen en opvattingen.

We tonen **meesterschap** in wat we doen.

Stichting Agora

Agora is een stichting voor bijzonder primair onderwijs in scholen met verschillende levensbeschouwelijke en onderwijskundige achtergronden.

Agora staat voor "bijzonder goed onderwijs voor iedereen. Met de inspiratie uit onze christelijke waarden dragen we bij aan een betere wereld, nu en in de toekomst".

Deze beknopte formulering refereert met name aan de doelstelling, de identiteit en aan de ambitie van onze scholen. Bijzonder goed onderwijs, of goed bijzonder onderwijs is wat we willen bieden. Daar ligt onze ambitie. Die ambitie is flink. Niet alleen voor de kinderen maar ook voor onszelf leggen we de lat hoog. We zijn daarbij niet tevreden met een gemiddelde prestatie. We willen bijdragen aan een betere wereld, nu (doordat we goed onderwijs bieden) en in de toekomst als onze kinderen op hun beurt een goede bijdrage leveren aan de samenleving. De belangen zijn groot: de kinderen, de ouders, de leraren, maar ook de samenleving.

4. Doelstelling

De doelstelling van de samenwerking in de regio Waterland is tweeledig:

- Het, waar mogelijk en gewenst, gezamenlijk waarborgen van kwalitatief goed onderwijs in de regio, door (extra) te investeren in werving en behoud van gekwalificeerd personeel;
- Het, als zodanig, investeren in de samenwerkingsrelatie tussen schoolbesturen in de regio onderling en met de opleidingen (iPabo's).

We kiezen bij het stimuleren van boven-bestuurlijke samenwerking voor een groeimodel en een aanpak waarin ruimte bestaat voor een breed aanbod van activiteiten. Uit dit aanbod kunnen schoolbesturen de, in deze fase van samenwerking, voor hun scholen meest passende kiezen en hieraan een SMART-invulling geven.

Door een regelmatige afstemming tussen de bestuurders en HR-adviseurs en door middel van kennisdeling kunnen we leren van elkaar en de samenwerking in de regio geleidelijk intensiveren.

5. Activiteitenplan

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.	Projectleiding en organisatie		
1.1	Penvoerder	Aug 2020-aug 2022	(Financiële) verantwoording aan subsidiegever OCW.
1.2	Werving en selectie projectleider	Mei 2020-aug 2020 (werving) Aug 2020- aug 2022 (aanstelling)	De projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van het project en fungeert als aanjager en verbinder in de regio.
1.3	Stuurgroep	Mei 2020-aug 2022	De stuurgroep is verantwoordelijk voor: <ul style="list-style-type: none"> • Strategie en (financiële) kaders voor uitvoering van het Plan van Aanpak; • Monitoring van de voortgang van de activiteiten. (Duurzame) borging van de resultaten.
1.4	Werkgroep	Mei 2020-aug 2022	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgroep (HR-adviseurs) is verantwoordelijk voor een een adequate uitvoering van het plan van aanpak.
1.5	Organiseren netwerk- en kennisdelingsbijeenkomsten	Mei 2020-aug 2022	Diverse professionals van de deelnemende besturen (bestuurders, beleidsmedewerkers HR, schoolleiders, mentoren, schoolopleiders e.d.) en van de Pabo's (opleidingsmanagers initiële opleidingen en nascholing e.d.) worden uitgenodigd voor kennisdelingsbijeenkomsten voor specifieke activiteiten, met als primaire doelstelling: leren van elkaar.
1.6	Regionale Strategische Personeelsplanning	Aug 2020 – jan 2021	Met behulp van de SPP-modul van het scenariomodel van het Arbeidsmarktplatform PO wordt, gegeven de toekomstige personeelsbehoefte, de benodigde regionale wervingsinspanning in beeld gebracht.
2.	Regionaal informatiepunt/loket NB. Wellicht gezamenlijk met andere regio's in Noord Noord-Holland.	Het ontwikkelen van één 'virtueel' centraal informatiepunt voor alle geïnteresseerden die in het onderwijs willen gaan werken. Deze geïnteresseerden vinden hier informatie over opleidingsroutes, begeleidingsmogelijkheden, vacatures en over de deelnemende schoolbesturen en scholen.	
2.1	Aanbesteding bij externe partners	Mei 2020-aug 2020	Contract met externe partners voor inrichting en/of beheer getekend.
2.2	Inrichten van informatiepunt door externe partner	Aug 2020-jan 2021	In samenwerking met de Pabo's en mogelijk andere regio's is er één informatiepunt voor onderwijs geïnteresseerden geopend.
2.3	Beheer informatiepunt door externe partner	Jan 2021 - aug 2022	Eén 'up to date' informatiepunt voor geïnteresseerden in onderwijs in samenwerking met de Pabo's en mogelijk andere regio's in Noord Noord-Holland.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.	Zij-instroom	Aantrekken van nieuw potentieel voor de onderwijsberoepen door middel van zij-instroom in nauwe samenwerking met de hogescholen Inholland en de iPabo (vestigingen Alkmaar). Met gebruikmaking van de reguliere zij-instroomsubsidie wordt extra geïnvesteerd in een zorgvuldig werving en selectieproces, waarmee uitval op een later moment wordt voorkomen. Door de samenwerking met de Pabo's te intensiveren kan het zgn. werkplekieren beter vorm worden geven. Door extra budget kunnen we zorgdragen voor een intensievere begeleiding op de school en de zij-instromer tegemoetkomen in de kosten.	
3.1	Werving van zij-instromers	Kwantitatief resultaat: 1 extra zij-instromers Aug 2020-aug 2022	Diverse wervingsevenementen. Bij voorkeur in samenwerking met de Pabo's.
3.2	Begeleiding van het voortraject	Aug 2020-aug 2022	Een gedegen voorbereiding op het geschiktheidsassessment voor 4 kandidaten.
3.3	Aantrekkelijker maken van het zij-instroom-traject	Aug 2020-aug 2022	Dit doen we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding van de opleiding; • Tegemoetkoming in het studiemateriaal (o.a. boeken); • Bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof.
3.6	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	Aug 2020-aug 2022	Dit doen we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding op maat via inzet (beeld) coach, schoolopleider en mentor op de werkvloer. Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd. • Dubbele bezetting aan de start van het traject;

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
4.	Verkorte deeltijdstudenten	In de regio willen we meer startbekwame leraren werven via de verkorte deeltijdopleiding. Tussen de geïnteresseerden voor het zij-instroomtraject zit ook potentieel dat graag het heft in eigen hand wil nemen en niet alleen afhankelijk wil zijn van de toelating tot de zij-instroomtrajecten bij een schoolbestuur. Het goed informeren en adviseren over de mogelijkheid van het volgen van de verkorte deeltijd Pabo om een bevoegdheid te halen kan extra potentie aantrekken. In verband met nieuwe wet- en regelgeving kunnen de verkorte deeltijd studenten (2-jarige deeltijd Pabo) sneller aan een bestuur verbonden worden. Dit kan door middel van een tripartite overeenkomst en bestuurs-aanstelling na het behalen van de juiste studiepunten. Voor deze groep is een goede begeleiding op de werkplek extra belangrijk omdat ervaring in het eerste jaar middels stage van 1 dag per week opgedaan wordt.	
4.1	Werven en binden van verkorte deeltijders	Kwantitatief resultaat: werving van 8 extra verkorte deeltijdstudenten Aug 2020-aug 2022	Organiseren van wervingsevenementen.
4.2	Stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding door mentoren en betaald in OOP schaal 7	Aug 2020-aug 2022	8 studenten de mogelijkheid geven zich volop te ontwikkelen, onder begeleiding van een kwalitatief goed opgeleide mentor.
4.3	Mogelijkheid van aanstelling (tripartite en inschaling in L10 regel 1 - 5) na een half jaar	Aug 2020-aug 2022	8 geschikte werkplekken aanbieden, zodat de student de mogelijkheid wordt geboden zich volop te ontwikkelen tot een startbekwame leraar.
4.4	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	Aug 2020-aug 2022	Begeleiding op maat via inzet (beeld) coach, schoolopleider, en mentor op de werkvloer. Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd.
4.5	Aantrekkelijker maken verkorte deeltijdopleiding	Aug 2020-aug 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Bij aanstelling (tripartite) betalen van opleiding en vergoeding van overige studiekosten (o.a. boeken) • (Afbouwende) dubbele bezetting gedurende de opleidingsperiode naar gelang kwaliteiten student.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
5.	Opscholen ander personeel tot leraren	Onderzoek doen naar potentieel binnen de eigen organisaties (onderwijsassistenten, lerarenondersteuners) en partnerorganisaties (pedagogisch medewerkers) en deze medewerkers via de deeltijdopleiding intern opleiden tot leraar (met als tussenstap leraar ondersteuner schaal 8)	
5.1	Aantrekkelijker maken van de opleidingsvariant 'onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar'.	Kwantitatief resultaat: 4 extra studenten voor de opleidingsvariant 'Ander personeel opscholen tot leraar' Aug 2020-aug 2022	<p>Dit doen we door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding van de opleiding; • Tegemoetkoming in het studiemateriaal (o.a. boeken); • Bekostiging van (gedeeltelijk) studieverlof. • Tevens worden er via de Academie 4 x 4 uur scholingsbijeenkomsten op maat georganiseerd.
5.2	Studenten mogelijkheid geven voor brede ontwikkeling	Aug 2020-aug 2022	Dit doen we door middel van het aanbieden van stageplaatsen aanbieden met goede begeleiding op maat door diverse professionals: Schoolopleider, mentor, maatje op de werkvloer.
6.	Herintreders	Onderzoek doen naar het potentieel met po-bevoegdheid dat de loopbaan heeft onderbroken of is uitgestroomd naar een andere sector. Via diverse activiteiten worden deze potentiële herintreders geënthousiasmeerd voor het huidige onderwijs en gestimuleerd om op nieuw voor het onderwijs te kiezen.	Kwantitatief resultaat: 4 herintreders terug laten keren in het primair onderwijs.
6.1	Informatie verstrekken via centraal informatiepunt/loket.	Jan 2021-aug 2022	Potentiele herintreders uit onze regio kunnen via dit centrale loket alle benodigde informatie vinden over de mogelijkheden tot werkervaringsplekken en/of stageplaatsen bij de verschillende deelnemende besturen.
6.2	Zorgdagen voor voldoende studietijd. (kijken bij andere groepen en andere scholen)	Aug 2020-aug 2022	Herintreders kennis laten maken met de diversiteit van de scholen binnen de stichtingen.
6.3	Kwaliteitsimpuls en voorkomen tussentijdse uitval	Aug 2020-aug 2022	Dit doen we via begeleiding op maat door inzet van externe coach, Schoolopleider en 'maatje' op de werkvloer.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
7.	Behoud huidig personeel	In de huidige arbeidsmarkt is het aantrekken van nieuw personeel urgent, maar het behouden van je huidige personeel is minstens zo belangrijk: "behoud van goed personeel is het nieuwe recruitment".	
	Door onder ander, leuk en uitdagend werk te bieden, groei en ontwikkeling te stimuleren, de mogelijkheid te bieden om zich te scholen tot specialisten (reken, taal, pedagogisch, etc.) en ondersteuning en begeleiding te bieden behoud je je personeel en voorkom je uitstroom en langdurige uitval. Daarom is het belangrijk hier activiteiten op in te zetten. Ook wordt er een platform geboden binnen de academie om als specialist je kennis te delen met collega's via leergroepen.		
7.1	Begeleiding startende leraren intensiveren	Kwantitatief resultaat: uitgaande van 12 fte * € 600,- = € 7.200,00,- beschikbaar stellen voor huidig personeel t.b.v. opleiding, scholing, begeleiding en ondersteuning. Augustus 2020-augustus 2022	Een goede begeleiding in het begin van de carrière (inductieperiode): <ul style="list-style-type: none"> • versnelt de ontwikkeling, • draagt bij aan hogere kwaliteit lesgeven • vermindert uitval en uitstroom. • Bijeenkomsten op maat via de startersacademie.
7.2	De behoefte van huidig personeel en passend aanbod.	Augustus 2020-augustus 2022	De behoefte van huidig personeel onderzoeken op het gebied van onder andere scholing, loopbaanwensen, werkdrukbeleving en ondersteuning werk-privébalans en hierop een passend aanbod ontwikkelen. Het bieden van een aanbod dat aansluit bij de wensen van personeel, leidt tot: <ul style="list-style-type: none"> • Meer werkplezier, wat bijdraagt aan de onderwijskwaliteit; • Minder langdurige uitval (lager verzuimpercentage en vervangingsbehoefte); • Minder uitstroom naar andere beroepssectoren; • Ruimere ontwikkelingsmogelijkheden; • Aantrekkelijk loopbaanperspectief.

Nr.	Naam activiteit	Periode en duur activiteit	Beoogde resultaten en producten
8.	Beter organiseren	Het anders, beter, organiseren van het onderwijs draagt niet alleen bij aan de onderwijskwaliteit van kinderen (individuele, lopende leerlijnen en maatwerk), maar leidt ook tot leuker en uitdagender werk voor leraren en ander personeel. Dat stimuleert evenzeer de groei en ontwikkeling van leraren én ander personeel. Anders organiseren (differentiatie en specialisatie) en intensievere samenwerkingsvormen met partnerorganisaties (kinderopvang, zorg & welzijn, cultuur & sport) en het anderszins 'bin-nenhalen van de wijk in de school' kan het onderwijs en ook aantrekkelijker maken voor andere segmenten van de arbeidsmarkt (zowel MBO-plus als academici).	
8.1	Kennisdeling en intervisie	Augustus 2020-augustus 2022	<p>Beter organiseren wordt gestimuleerd door middel van kennisdeling met focus op de volgende aspecten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korte termijnoplossingen voor de vervangingsproblematiek; - Lange termijnscenario's voor het beter organiseren van onderwijs; - Inrichting van veranderingsprocessen met betrokkenheid van personeel, ouders/leerlingen en andere partners (gemeente e.d.) - Het organiseren van "inspiratiebijeenkomsten" onder leiding van externe sprekers.

6. Evaluatie en Borging

Tijdens de trajecten zijn er vaste evaluatiemomenten met alle betrokkenen om te zien of we op koers zijn om de beoogde doelstellingen te realiseren.

De uiteindelijke resultaten worden vastgelegd in een jaarverslag van ieder bestuur en op basis hiervan wordt een meerjarenplan gemaakt.

7. Begroting en financiële borging

Zie bijlage

8. Ondertekening

Hier kunt u het plan van aanpak laten ondertekenen door de deelnemende besturen. Degene die tekent moet daartoe bevoegd, of gemachtigd zijn door het betreffende bestuur.

U hoeft dan geen ondersteuningsverklaring mee te sturen. Andersom geldt, als u de ondersteuningsverklaring laat ondertekenen, u het plan van aanpak niet hoeft te laten ondertekenen.

Deelnemend bestuur 1

Naam Stichting Primair Openbaar Onderwijs in de Regio Waterland/Oostzaan

Bevoegd gezag nummer 41434

Naam contactpersoon *C.E.J. van Meurs*

Handtekening



Deelnemend bestuur 2

Naam Stichting openbaar primair en speciaal onderwijs Purmerend

Bevoegd gezag nummer 42558

Naam contactpersoon *C.E.J. van Meurs*

Handtekening



Deelnemend bestuur 3

Naam Stichting Confessioneel Primair Onderwijs Waterland

Bevoegd gezag nummer 41012

Naam contactpersoon *Eh. Abhinil*

Handtekening



Deelnemend bestuur 4

Naam Stichting Neutraal Bijzonder Montessori Onderwijs Purmerend

Bevoegd gezag nummer 79796

Naam contactpersoon

E.H. Alkema

Handtekening

Deelnemend bestuur 5

Naam Agora, Stichting voor Bijzonder Primair Onderwijs in de Zaanstreek

Bevoegd gezag nummer: 41251

Naam: *M.C. Spiers*

Functie: *bestuurder*

Handtekening:

