



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

Plan van aanpak  
Regionale aanpak personeelstekort  
voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs  
Almere/Lelystad



**Deelnemende besturen:**

Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Flevoland

Stichting Openbaar Onderwijs Almere

Het Baken

Aeres VMBO/mbo Almere

Aeres VMBO Lelystad

MBO College Almere

MBO College Lelystad

Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad

Landstede mbo Lelystad

**Stichting Eduvier Onderwijsgroep**

**Penvoerder:** Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Flevoland

## 1. Inleiding

Het tekort aan leraren is een complex probleem dat al jarenlang gaande is, maar nu echt zichtbaar en voelbaar is. Als de belangrijkste oorzaken van dit tekort worden in het algemeen gezien: de geringe status van het vak, het gebrek aan loopbaanmogelijkheden, de ervaren hoge werkdruk en de gebrekkige beloningsstructuur.

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met een dalende werkgelegenheid voor leraren. In de periode 2019 – 2024 daalt de werkgelegenheid naar verwachting met 3,2 procent. Dat komt vooral door de dalende leerlingaantallen. In de regio Flevoland, bestaande uit arbeidsmarktregio's Flevoland en Almere, zien we een lichtere daling. In 2024 is de werkgelegenheid in de arbeidsmarktregio Flevoland ten opzichte van 2019 naar verwachting met 1,5 procent gedaald, naar 1.272 fte. In Almere zien we in dezelfde periode een relatief kleine daling van 0,7 procent. Ondanks de dalende werkgelegenheid in Nederland wordt in veel regio's een tekort aan leraren verwacht. Het tekort ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en een beperkte instroom in de sector. In de regio Flevoland zal het tekort de komende jaren naar verwachting toenemen, tot 41 fte in 2024. Om tekorten in perspectief te plaatsen, is het ook wenselijk te kijken naar de onvervulde vraag ten opzichte van de werkgelegenheid. Dan zien we dat beide arbeidsmarktregio's, ten opzichte van het landelijk gemiddelde, een iets groter tekort zullen hebben. In deze regio worden in absolute zin de grootste tekorten verwacht voor de vakken wiskunde, Duits en Frans. Binnen Almere worden eveneens problemen ervaren voor de vakken natuurkunde, scheikunde, Nederlands en technische vakken. Veel eerstegraders stromen komende jaren uit vanwege het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.

De arbeidsmarkt voor het mbo kenmerkt zich door meer openheid dan de arbeidsmarkten voor het po en vo. Belangrijke redenen hiervoor zijn dat er voor veel mbo-opleidingen geen specifieke lerarenopleidingen zijn en dat er veel meer uitwisseling is tussen onderwijs en de beroepspraktijk. Tevens vindt er uitwisseling van leraren plaats tussen het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroeps-onderwijs. Hierdoor is niet goed te voorspellen hoeveel personen zich op de arbeidsmarkt voor het mbo gaan aanbieden. Verder is het in het middelbaar beroepsonderwijs ook gebruikelijk dat instructeurs bij het lesgeven betrokken zijn.

Na 2022 verwacht centerdata dat de krapte weer wat zal toenemen, doordat de daling van de leerlingaantallen afvlakt, maar de uitstroom naar verwachting nog relatief hoog zal zijn. Tekorten per vak zullen naar verwachting vergelijkbaar zijn met die van overeenkomstige vakken in het vo. Voor de overige mbo-vakken zullen eventuele tekorten voornamelijk van de situatie op de reguliere arbeidsmarkt afhangen.

VO/mbo Almere en Lelystad hebben onder de noemer *Flevowijs* een eerdere subsidieaanvraag (RAL 19012) gedaan. Flevowijs staat voor het regionale samenwerkingsplatform tussen de schoolbesturen in Flevoland van zowel PO, VO als mbo, en heeft tot doel 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 VO/mbo is (evenals de aanpak PO) 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 twee deelprojecten:

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

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

Nadrukkelijk kan worden opgemerkt dat de eerder toegekende RAL-subsidie en de RAP-subsidie twee verschillende aanvragen zijn. Omdat de projecten “het behouden van personeel en de instroom van personeel” aandacht blijven behoeven en kansrijk zijn, wordt in de RAP aanvraag voor deze projecten opnieuw subsidie aangevraagd.

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 deze aanvraag zijn besturen betrokken van het voortgezet onderwijs en mbo waarbij de samenwerking tussen Almere en Lelystad is gezocht. Nieuwe partners voor de RAP-aanvraag zijn het MBO-College Almere en **Stichting Eduvier Onderwijsgroep**.

De VO-besturen: Stichting Algemeen Bijzonder Onderwijs Flevoland, Stichting Openbaar Onderwijs Almere, Het Bakken Almere, Aeres vmbo/mbo Almere, Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL), Aeres vmbo Lelystad, Landstede mbo Lelystad en het MBO-college Almere en Lelystad, **Stichting Eduvier Onderwijsgroep**. Het bestuur van de lerarenopleidingen Basisonderwijs en Voortgezet onderwijs neemt deel aan de activiteiten waar de aanvraag betrekking op heeft.

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

**We vragen in deze aanvraag subsidie voor het VO/mbo, vanuit de besturen in Almere en Lelystad.**



Behouden personeel	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sturen op goede begeleiding.</li> <li>b. Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap. Inzet op kwaliteit van huidige personeelsbestand.</li> <li>c. Mobiliteit.</li> </ul>
De instroom van nieuw personeel (verhogen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Promotie van Flevoland en het vak.</li> <li>b. Vergroten van de vijver.</li> <li>c. Stille netwerk activeren en inzet op kwaliteit van huidige personeel.</li> </ul>
Anders organiseren onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Werven en inzetten leerlingen havo/ vwo.</li> <li>b. Betrekken van het bedrijfsleven bij het onderwijs.</li> </ul>

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 aanvraag subsidie

De regeling is een vervolg op de *regionale aanpak lerarentekort* uit 2019. Het plan van aanpak wordt door de schoolbesturen en lerarenopleidingen omarmd. In het plan van aanpak staat beschreven wat we in onze regio gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 gaan doen om het lerarentekort aan te pakken. Wij sluiten daarbij aan bij al bestaande initiatieven en activiteiten. De subsidie wordt gebruikt voor het tot stand brengen van samenwerking in deze regio's.

De aanvraag wordt gedaan voor het voortgezet onderwijs waarbij het mbo aansluit. Naast Hogeschool Windesheim, is de gemeente en UWV een belangrijke partner.

De activiteiten rondom de drie thema's moeten plaatsvinden van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

Ten minste 50% van de VO-besturen met scholen in de regio neemt deel aan de activiteiten. Deze scholen hebben ten minste een derde van de personeelsomvang van alle scholen in de regio met ten minste 1200 fte voor het VO. Het instellingsbestuur van minimaal één lerarenopleiding neemt deel.

De aanpak VO/mbo 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 onderwijs

De gemeente Almere heeft aanvullend op dit plan een actieplan opgesteld dat complementair is aan het projectplan Flevowijs van de schoolbesturen. De kwartiermaker van de uitwerking RAL en werkt nauw samen met de projectleider Lerarentekort van de gemeente.

#### 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 regionale plan van aanpak personeel VO/mbo bedragen € 896.750,-.

## 5. Historie

Het afgelopen jaar hebben de VO- en mbo-besturen onderling nauw samengewerkt als gevolg van de uitwerking RAL-subsidie. Zowel de aanvraag vanuit het PO als die vanuit het 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 is men bekend met Flevowijs, dat geldt ook voor Lelystad en Dronten. De ambitie is dan ook dat alle onderwijsbesturen zich aansluiten bij dit regionale platform.

### *Stand van zaken Almere*

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.

Ook in het voortgezet onderwijs dalen de aantallen afgestudeerden al langere tijd. De daling is ingezet na 2012 en de verwachting is, dat deze daling zich nog wel enige tijd zal doorzetten. Er wordt toenemende krapte voorspeld. In het voortgezet onderwijs is het vak dat men geeft echter ook relevant. De ramingen laten zien dat de tekorten geconcentreerd zullen zijn bij bepaalde vakken. In 2023 is sprake van een percentage onvervulde vraag hoger dan 5% bij de vakken Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Technische vakken als D&P en Klassieke Talen, in latere jaren ook bij Wiskunde.

Leerlingenraming Almere incl. correcties, VO						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
leerlingen	13.237	13.250	13.347	13.429	13.457	13.492
benodigde leraren (fte)	807	808	813	818	820	822
effectieve ratio ll/fte	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4	16,4
vervangingsvraag (fte)	62	62	63	64	71	63
instroom (fte)	55	56	62	60	62	58
onvervulde vraag (fte)	12	18	25	33	43	51
onvervulde vraag (%)	1,4%	2,2%	3,0%	4,0%	5,3%	6,2%

### *Stand van zaken Lelystad*

Het Voortgezet Onderwijs heeft een personeelsbestand waarvan een groot percentage 55 jaar of ouder is. Het is steeds erg lastig vacatures te vervullen met bevoegde en kwalitatief goede docenten. Binnen het VO bestaat er een tekort van 10,9 fte. Binnen het mbo zijn er tekorten vooral in bevoegd verpleegkundige docenten en bevoegde docenten Nederlands en Engels.

In het voortgezet onderwijs zijn er de komende jaren vooral tekorten voor docenten exacte (bijvoorbeeld wiskunde, natuurkunde en scheikunde) en taalkundige vakken (bijvoorbeeld klassieke talen, Duits en Nederlands). Voor het mbo zijn de tekorten moeilijker te voorspellen. Er zijn geen specifieke lerarenopleidingen en er is meer uitwisseling tussen onderwijs en beroepspraktijk. Wel wordt aangenomen dat er parallellen zijn met het voortgezet onderwijs. Ook ROA geeft in de prognoses tot 2022 aan grote tot zeer grote knelpunten te verwachten in de personeelsvoorziening voor docenten voortgezet onderwijs algemene en beroepsgerichte vakken.

Daarnaast wordt een ander probleem ervaren: de detacheringbureaus e.d. die de markt van docenten afschrapen en docenten (ook niet altijd bevoegd en kwalitatief goed) tegen veel te hoge tarieven proberen weg te zetten binnen het onderwijs. Om maar docenten voor de klas te hebben

maken scholen toch gebruik van deze bureaus, met gezonde tegenzin en tegen te hoge kosten (zeker gerelateerd aan de bekostiging). Schaarste op de markt lijkt deze bureaus in de kaart te spelen. Een van de problemen is dat goede docenten dichter bij huis willen werken. Een ander probleem is de bevoegdheid. Er zijn goed opgeleide docenten met pabo bevoegdheid of pedagogen (mbo en hbo) maar zij zijn niet of deels bevoegd voor het VO.

## 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 met juli 2020. Omdat we een jaar verder zijn, hebben we een aantal conclusies kunnen trekken die richting geven voor een aanpak in de komende periode.

De belangstelling voor het onderwijs is groot. Op de onderwijsmarkt kwamen 90 belangstellenden voor het zij-instroomtraject. 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 te weinig begeleidingscapaciteit binnen de school en het niet kunnen betalen van de kosten (bovenformatief).

Afgelopen school is er een doorstart gemaakt met de inzet van zij-instromers binnen het VO. Er zijn veel belangstellenden voor dit traject en de groep is kansrijk, maar tegelijkertijd zijn de trajecten met zij-instromers niet zonder risico. De zij-instromers leveren al bij de start een bijdrage aan het verminderen van het lerarentekort omdat ze 'gelijk' inzetbaar zijn. Gebleken is al dat goede en voldoende begeleiding van de zij-instromers en mentale en fysieke ruimte van belang zijn om ze niet te zwaar te belasten met – potentieel – uitval als gevolg. Het afbreukrisico is dus groot bij startende leraren. Veel zinvoller zou het dus zijn om een zij-instromer eerst een tijd op de school te begeleiden, en daarna pas zelfstandig onderwijs te laten verzorgen. Dat vraagt om een dubbele investering: investeringsuren van de coach en salariskosten voor de zij-instromer.

We stellen vast dat een grote groep belangstellenden niet in aanmerking komt voor de opleiding van docent, 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 is 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.

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 Flevowijs gestuurd op het scouten van toekomstig



onderwijstalent en het stimuleren van interesse voor het beroep van leraar. Dit door geïnteresseerde bovenbouwleerlingen een 'docentrol' 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 krijgt 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 hierin – 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 hun thuisland een onderwijsbevoegdheid hebben behaald. Normaal gesproken 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 met begeleiding lijkt het 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 VO/mbo 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, deeltijders hybride docenten, herintreders 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

Een werkgroep Inductie bestaande uit schoolopleiders van een aantal VO-scholen is op dit moment bezig om het huidige inductieprogramma te evalueren. De werkgroep brengt tevens in kaart wat de behoeftes zijn van de huidige startende leraren. De werkgroep onderzoekt ook wat uit verschillende onderzoeken en andere projecten (denk aan Frisse start) bekend is over de interventies die succesvol zijn bij de ondersteuning van de startende leraren.

Op basis van al deze data wordt het huidige inductieprogramma bijgesteld. Deze kennis wordt gedeeld met de andere besturen, zodat zij met de opgedane inzichten hun voordeel kunnen doen.

“Kom je in Flevoland werken, dan ben je verzekerd van goede begeleiding!” Dat is het motto dat de Stichtingen en de PABO uitdragen. Het is de kunst deze inzichten te gebruiken voor het VO. Op dit moment heeft ieder bestuur zijn eigen inductieprogramma. Ieder levert maatwerk. Ga op zoek naar de gemene deler en maak ook hier een Flevopolder breed gedragen inductieprogramma.

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-lesgevend 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 termijnbehoefte en het langetermijnbelang. Overbelast uitvallen is noch in het belang van starters, noch in het belang van de school.

### Doel project

Ook in deze subsidie aanvraag wordt ingezet op de begeleiding van startende leraren. In de vorige aanvraag heeft het PO en VO behoeftenonderzoek uitgezet en zijn er werkgroepen bestaande uit schoolleiders geformeerd. In deze subsidieperiode (op dit onderdeel is overigens geen (RAL)subsidie aangevraagd) zijn inzichten tot stand gekomen waarbij geadviseerd wordt om een omgekeerde keuze te maken. 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 wordt de eerste twee jaar door de CAO voorzien van deze ontwikkeluren. Omdat dit de startende leraar helpt, willen we graag inzetten om voor de startende leraar in het derde leerjaar een surplus te geven van een uur. Dat betekent dat ze een uur ontwikkeltijd/extra begeleiding krijgen per week met een maximum van 30 uur per jaar. Het scholenbestuur betaalt zelf de vervanging

### Specifiek:

- Elke startende leraar werkzaam in zijn/ haar derde jaar krijgt 30 uur reductie op de lesgevend taak.
- Deze uren worden ingevuld met intervisie en scholingsactiviteiten op maat.

- Elk bestuur heeft een werkgroep inductie.
- De werkgroepen werken volgens de PDCA-cyclus en zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van een programma dat aansluit op de behoeftes van de startende leraar.

#### Meetbaar:

- De uitval van startende leraren in jaar 3 is maximaal 10%.
- In de jaarplanning staan de bijeenkomsten voor de startende leraren opgenomen.
- De leden van de werkgroepen hebben voor deze taak uren in hun taakplaatje.
- Aan het eind van het jaar heeft elk bestuur een evaluatierapport waarin de PDCA-cyclus zichtbaar is.

#### Acceptabel:

- Ieder bestuur committeert zich aan een uur extra ontwikkeltijd voor de startende leraar in zijn/ haar derde jaar.
- De activiteiten die aan de startende leraar worden aangeboden zijn ondersteunend aan het primaire proces.

#### Realistisch:

- Het kader (30 uur) voor de startende leraar in jaar 3 is gecommuniceerd met alle betrokkenen.
- De werkgroepen weten dat de activiteiten ondersteunend moeten zijn aan het primaire proces. Door te werken volgens de PDCA-cyclus weten de werkgroepen tijdens de checkfase dat het aanbod voldoet aan de behoeftes van de startende leraren en dat de startende leraren niet worden overvraagd.

#### Tijdsgebonden:

- Om ervoor te zorgen dat de intervisie (en andere scholingsactiviteiten) kunnen plaatsvinden, worden alle startende leraren in jaar 3 op hetzelfde moment uitgeroosterd.
- De activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

#### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Behoeftesonderzoek onder startende leraren	Mei 2020 uitgezet en implementatie nieuwe schooljaar (dit wordt jaarlijks uitgezet).	De opgehaalde feedback wordt meegenomen in de werkgroep en als input gebruikt voor het ontwerpen van een inductieprogramma op maat.	Doelstelling is optimalisatie proces inductie van startende leraar en beperken uitval.
Evaluatie inductieprogramma	Jaarlijks wordt evaluatie uitgezet binnen alle besturen (PDCA). Deze staat voor februari/maart op de planning.	De input wordt meegenomen in de werkgroep en als input gebruikt voor optimalisatie.	Doelstelling is optimalisatie proces inductie van startende leraar en beperken uitval.
Metten van resultaat extra uur ontwikkeltijd.	Ieder kwartaal levert scholenbestuur data uitstroom.	Uitvalpercentage onder startende leraren jaar 3 is maximaal 10%	
<b>Werkgroepoverleg</b>	8 keer per jaar	Inductieprogramma op maat en een evaluatierapport	Er is al veel werk verzet. De werkgroep continueert de werkzaamheden en richt in deze periode m.n. de aandacht op

			startende leraren in jaar 3.
--	--	--	------------------------------

## 1a.2 Begeleiding zittend personeel

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.

### Doel project

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 intern ( 4000 euro p.p.).

Om het huidige personeel de gelegenheid te geven om zich te laten coachen indien deze behoefte er ligt, of de leraar een coachopleiding aan te bieden indien deze zich wilt ontplooiën, wordt er jaarlijks een post hbo coachopleiding aangeboden.

In de RAL periode zijn er in augustus 2019 4 VO docenten gestart met de coachopleiding en in maart 2020 is de vacature uitgegaan voor de volgende post hbo opleiding die start in augustus 2020. De RAL subsidie is dan benut.

De activiteiten rondom het project begeleiding zittend personeel vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022. Omdat er in augustus 2020 nog een groep start, plannen we in de volgende periode van de RAP-subsidie een nieuwe coachgroep in het schooljaar 2021-2022.

Specifiek: voor het schooljaar 2021-2022 worden 10 VO-collega's opgeleid voor de post HBO coachopleiding.

Meetbaar: 10 deelnemers worden opgeleid tot gecertificeerd coach.

Acceptabel: op basis van het aantal fte in het scholenbestuur is een verdeelsleutel afgesproken. Op basis daarvan kan ieder bestuur het betreffend aantal docenten aanmelden. Indien een bestuur niet meedoet of minder mensen aanmeldt, kan een collega bestuur deze plek benutten. Er wordt een vacature uitgezet, de belangstellenden worden gesproken en bij een goede motivatie wordt men aangemeld voor de opleiding welke een schooljaar duurt.

Realistisch: ieder bestuur faciliteert zijn/haar leerkracht en bekostigt als bestuur de vervanging.

Tijdsgebonden: de activiteiten rondom dit project vangen aan in de periode van februari t/m april 2021 en de opleiding start in september 2021 en duurt het gehele schooljaar.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Werven en selecteren van medewerkers die coachopleiding willen volgen.	Februari t/m april 2021	10 medewerkers kunnen deelnemen.	
Start coachopleiding	September 2021 – einde schooljaar	10 medewerkers zijn gecertificeerd coach.	

### 1.a.3 Begeleiding zij-instromers

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 opfriscursus kunnen gebruiken. Deze opleiding is daar geschikt voor en wordt tot juli 2020 aangeboden voor zowel het PO, VO als het mbo. Voor de zomer zijn dan 30 coaches opgeleid waarvan 15 voor het VO en 15 voor het mbo. Dat is ook wel noodzakelijk om alle beoogde zij-instromers, deeltijders, etc. te kunnen begeleiden.

Voor deze RAP-aanvraag wordt voor beide schooljaren subsidie aangevraagd, dus voor 2020-2021 en 2021-2022. **De toestroom van zij-instromers, deeltijders, herintreders, etc. is hoog wat betekent dat er op begeleiding ingezet wordt.**

**De activiteiten rondom het project begeleiding zittend personeel vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022. In beide schooljaren worden coaches opgeleid.**

**Specifiek: er worden twee momenten per jaar aangeboden voor zowel het VO als het mbo. Een groep bestaat uit maximaal 15 deelnemers. Dat betekent dat er ieder schooljaar 30 coaches in het VO zijn opgeleid, in het mbo 15 coaches per jaar.**

**Meetbaar: Aan het einde van de subsidieperiode zijn er 60 coaches opgeleid in het VO en 30 coaches in het mbo.**

**Acceptabel: op basis van het aantal fte in het scholenbestuur is een verdeelsleutel afgesproken. Op basis daarvan kan ieder bestuur het betreffend aantal docenten aanmelden.**

**Realistisch: ieder bestuur faciliteert zijn/haar leerkracht en bekostigt als bestuur de vervanging.**

**Tijdsgebonden: de activiteiten rondom dit project vangen aan in september 2020 en duren tot einde schooljaar 2022.**

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Werven en selecteren van medewerkers die de light coachopleiding willen volgen.	Periode van mei – juni 2020	Klas vullen met coaches en data afstemmen met trainer. Trainingslocatie afspreken en regelen van faciliteiten.	Acties gelden voor zowel het VO als het mbo.
Opleiding	Periode van september – december 2020 vindt opleiding plaats.	Voor 2 <sup>e</sup> deel schooljaar zijn coaches opgeleid, 15 voor het VO en 15 voor het mbo.	Het VO biedt opleiding 2x per jaar aan, het mbo 1x.
Werven en selecteren van medewerkers die de light coachopleiding willen volgen.	Periode van februari t/m april 2021	Klas vullen met coaches en data afstemmen met trainer.	Actie is voor het VO.

		ner. Trainingslocatie afspreken en regelen van faciliteiten.	
Opleiding	Periode van mei t/m zomervakantie 2021 vindt opleiding plaats.	Voor 2 <sup>e</sup> deel schooljaar zijn coaches opgeleid, 15 voor het VO.	
Werven/selecteren/opleiden	Schooljaar 2021-2022 zelfde planning als 2020-2021		

#### 1.a.4 Aanbieden van doorstroom mogelijkheden VO

Het omscholen naar een tekortvak blijkt succesvol als men in de gelegenheid wordt gesteld om een dag extra studieverlof te plannen die wordt bekostigd door de betreffende school. Van een aantal vakken zijn voldoende leerkrachten waarbij blijkt dat er verschillende belangstellenden zijn die zich willen omscholen naar een tekortvak. Een dag studieverlof, waarbij de besturen zelf de vervangingskosten voor eigen rekening nemen, helpt bij de overweging om naast een baan deze studie te volgen.

Dit project wordt als kansrijk geacht zodoende dat we deze in de RAP-subsidie opnieuw aanvragen. De activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

- Specifiek: in de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, worden 6 docenten omgeschoold naar een tekortvak. Voor ieder schooljaar is ruimte voor drie deelnemers.
- Meetbaar: 31 december 2022 zijn 6 docenten omgeschoold naar een tekortvak. Tekortvakken zijn wiskunde, natuurkunde, scheikunde, technische vakken, Nederlands, Duits en Frans.
- Acceptabel: in de projectgroep VO wordt nagegaan hoeveel geïnteresseerden er zijn voor dit traject. Samen wordt beslist wie gaat deelnemen.
- Realistisch: er wordt een opleidingsovereenkomst afgesproken met de deelnemer. Daarin staat een tijdslijn uiteengezet. Het schoolbestuur bekostigt zelf vervanging.
- Tijdsgebonden: de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Werven van drie docenten voor het omscholen naar een tekortvak	Mei 2020 wordt vraag uitgezet binnen de verschillende besturen zodat men hiermee rekening kan houden in formatie.	3 deelnemers die zich willen laten omscholen.	
Start opleiding	Schooljaar 2020-2021	Op basis van EVC wordt maatwerktraject vastgesteld bij gekozen opleider.	Opleidingsovereenkomst wordt aangegaan.
Werven van drie docenten voor het omscholen naar een tekortvak	Mei 2021 wordt vraag uitgezet binnen de ver-	3 deelnemers die zich willen laten omscholen.	

	schillende besturen zodat men hiermee rekening kan houden in formatie.		
Start opleiding	Schooljaar 2021-2022	Op basis van EVC wordt maatwerktraject vastgesteld bij gekozen opleider.	Opleidingsovereenkomst wordt aangegaan.

### **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 op didactisch en vakdidactisch gebied moet leiden.

In dit project dragen we zorg voor professionalisering van het docententeam.

Gerichte 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 gerichte scholing zij georganiseerd willen zien. Op basis van hun wensen wordt een aanbod samen gesteld.

Voor dit **project wordt geen subsidie aangevraagd**, maar vanuit het samenwerkingsverband zijn er afspraken gemaakt om gezamenlijk te professionaliseren. Deskundigheidsbevordering op basis van behoeftes komen binnen besturen veelal overeen. Denk aan aanbevelingen van de inspectie, beleidsplannen van de besturen, etc.

**Specifiek:** in de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, wordt een gezamenlijk aanbod vastgesteld door de verschillende academies van de schoolbesturen en via Flevowijs geëtaleerd.

**Meetbaar:** Het gezamenlijk aanbod wordt via Flevowijs platform aangeboden. Ook de coachtrajecten worden via dit platform aangeboden.

**Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich om samen te werken. Een projectgroep geeft hier invulling aan onder leiding van een projectleider.

**Realistisch:** Binnen de academies wordt veel overlap verwacht waar gezamenlijk tot een aanbod wordt gekomen.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Aanstellen van projectleider	April 2020.	Stuurt projectgroep aan.	Projectgroep wordt geformeerd start na toekenning RAP-subsidie.
Vaststellen aanbod schooljaar 20-21	Q1 van schooljaar 20-21	Gezamenlijk aanbod wordt gezamenlijk vastgesteld in Q1 en voorgelegd aan kwartieraker die dat aan de stuurgroep ter besluitvorming voorlegt.	



Overleg projectgroep	leder kwartaal vindt overleg plaats met projectgroep.	Projectleider rapporteert aan kwartiermaker over aanbod.	
Evaluatie	Q4	Evaluatie aanbod schooljaar 20-21 wat input geeft voor aanbod schooljaar 21-22.	
Vaststellen aanbod schooljaar 21-22	Q1 van schooljaar 21-22	Gezamenlijk aanbod wordt gezamenlijk vastgesteld in Q1 en voorgelegd aan kwartiermaker die dat aan de stuurgroep ter besluitvorming voorlegt.	
Evaluatie	Q4	Evaluatie aanbod schooljaar 21-22 wat input geeft voor aanbod schooljaar 22-23.	

### **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.

Voor dit project wordt geen subsidie aangevraagd, maar vanuit het samenwerkingsverband wordt er intensief samengewerkt en wordt er door verschillende gezamenlijke acties ook mobiliteit tussen de besturen verwacht. Door het platform wordt men van alle onderwijsvacatures op de hoogte gesteld en worden het professionaliseringsaanbod weergegeven.

**Specifiek:** In de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, is de ambitie om alle Flevolandse schoolbesturen de gelegenheid te geven zich te voegen tot het Flevowijs samenwerkingsverband en zich te vervoegen tot het platform Flevowijs.

**Meetbaar:** Het gezamenlijk aanbod wordt via Flevowijs platform aangeboden. De afdelingen P&O/academie van de schoolbesturen delen kennis en maken gebruik van elkaars expertise.

**Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich om samen te werken. Een projectgroep geeft hier invulling aan onder leiding van een projectleider.

**Realistisch:** Onder regie van een projectleider wordt de jaaragenda opgesteld en uitgevoerd.

Tijdsgebonden: de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Aanstellen van project-leider	April 2020.	Stuurt projectgroep aan.	Projectgroep wordt geformeerd start na toekenning RAP-subsidie.
Vacatures worden wekelijks op het platform Flevowijis geplaatst. Hierbij wordt een koppeling gemaakt met het loket.	1 augustus 2020 tot juli 2022. Iedere donderdag indienen voor 17.00 uur aan contact@flevowijis.nl	Actueel aanbod vacatures onderwijs in Flevoland.	
Kennisdelen besturen	Ieder kwartaal vindt overleg plaats met projectgroep.	De besturen maken gebruik van elkaars expertise rondom thema's als beroepsprofiel, loopbaanontwikkeling en employability. Er wordt gezamenlijk beleid ontwikkeld.	
Evaluatie	Q4	Evaluatie schooljaar 2020-2021 en afspraken maken voor schooljaar 2021-2022. Dit geldt ook voor schooljaar 2021-2022.	

## 7.2 De instroom van nieuw personeel (verhogen)

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

### 2.a. Project Promotie van Flevoland en het vak

Flevowijis 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. Flevowijis 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. In de aangevraagde RAL-subsidie is veel energie gestopt in het etaleren van het wonen, werken en leren in Flevoland. Hier blijven we aandacht aan geven in een volgende subsidieperiode omdat promotie van Flevoland en het vak van leerkracht essentieel zijn.

- Specifiek:** In de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022 blijven we activiteiten vormgeven die het wonen, werken en leren in Flevoland aantrekkelijk maken.
- Meetbaar:** De interesse is meetbaar. Op de onderwijsmarkt zetten we in op 100 belangstellenden en op de meeloopdag 450 plekken.
- Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich om samen te werken. Een projectgroep geeft hier invulling aan onder leiding van een projectleider.
- Realistisch:** Onder regie van een projectleider wordt de jaaragenda opgesteld en uitgevoerd.
- Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Koppeling website Flevowijds en onderwijsloket Waarbij employee journey kleur krijgt	Q1 2020	De belangstellende voor het onderwijs weet goede informatie te krijgen welke voldoet aan verwachtingen.	
Projectgroep onderwijsmarkt	Doorlopend. Onderwijsmarkt staat op 29 oktober 2020 gepland. Voor 2021 nog te bepalen.	Er is een projectgroep aangesteld die werkt volgens draaiboek. Van voorbereiding tot evaluatie. Regelmatig overleg.	Kwartiermaker stuurt projectgroep aan.
Projectgroep meeloopdag	Doorlopend. Meeloopdag staat op 11 februari 2021 gepland. Voor 2022 nog te plannen.	Er is een projectgroep aangesteld die werkt volgens draaiboek. Van voorbereiding tot evaluatie. Regelmatig overleg.	Kwartiermaker stuurt projectgroep aan.
Website up-to-date houden m.b.t. activiteiten en nieuwsitems.	Doorlopend .	Kwartiermaker en ondersteuning zijn hier verantwoordelijk voor.	
Beurzen	1 augustus 2020 tot 1 september 2022.	In overleg met maatschappelijke partners staat Flevowijds op beurzen/banenmarkten.	Partners zijn gemeente, UWV en Hogeschool Windesheim.

### **Project 2B Vergroot de vijver**

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

Met een zijinstromer haalt de school een vakexpert in huis, die een nieuwe vibe in je team kan brengen. Dat is ook de valkuil: een andere dynamiek die ontstaat en de mate van acceptatie. Want het succes valt of staat met de plaatsing op scholen.

“Zijinstromers nemen iets mee dat niet in school aanwezig is. Geef ze daar erkenning voor. En voorkom uitval van de vreemde eend in de bijt in een begeleidingstraject met coaches van de scholen en met een inductieprogramma passend bij waar ze staan in hun werk en leven. Daarnaast is bovenscholings en bovenbestuurlijk ‘lotgenotencontact’ heel belangrijk.

De vraag is hoe je als bestuur de rode loper uitrolt. Hoe bieden we maatwerk aan deze doelgroep. Hoe ziet de employee journey eruit? Het is belangrijk duidelijk te zijn over het proces.

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.

Flevowijs is het regionale loket waar men een warme doorverwijzing krijgt. Samenwerken en snel schakelen maakt doorverwijzen eenvoudig. De kwartiermaker is de aanjager met een loketfunctie die verbindingen zoekt. Er wordt samengewerkt met de gehele provincie en we communiceren gezamenlijk op de regionale arbeidsmarkt.

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 herintreders en 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.

Om de zij-instromer te laten landen in de school, willen we subsidie aanvragen voor het vergoeden van het werkervaringstraject van 4 maanden. Op deze wijze heeft de zij-instromer tijd om te landen en heeft minder snel een te grote verantwoordelijkheid voor een groep. Een doorbetaalde studiedag en betere begeleiding maakt de kans van slagen groter.

Via het loket Flevowijs melden zij-instromers zich aan. Bij dit loket kan men de informatie vinden hoe men leraar kan worden. Tevens wordt er een link met het landelijk onderwijsloket gerealiseerd. Er wordt een koppeling gemaakt met het project Promotie van Flevoland en het vak.

- Specifiek:** In de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022 worden 20 zij-instromers aangetrokken die een werkervaringstraject van vier maanden gefaciliteerd krijgen. Tevens heeft men een doorbetaalde studiedag. Dat betekent 10 zij-instromers voor schooljaar 2020-2021 en 10 voor schooljaar 2021-2022.
- Meetbaar:** 20 plekken beschikbaar stellen verdeeld over twee schooljaren.
- Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich aan dit traject en bekostigen in het 2<sup>e</sup> jaar 50% van de kosten zelf.
- Realistisch:** Er is voldoende animo voor het onderwijs, focus op gezamenlijke acties onder regie Kwartiermaker.
- Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, verdeeld over twee schooljaren.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Werving en selectie van zij-instromers loket Flevowijs	Doorlopend van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.	Flevowijs neemt W&S op zich en leidt de zij-instromer door naar de besturen. In de stuurgroep worden aantallen afgesproken.	
Projectgroep VO	Doorlopend van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.  Ieder kwartaal overleg	Gezamenlijke voorlichting, intake, organisatie-werkervaringstraject en geschiktheidsonderzoek.	Kwartiermaker stuurt projectgroep aan.

## **2b.2 Persoonlijk Assistent van de Leraar (PAL): de leerlijn van PAL-junior naar leraar in het VO**

Het inzetten van PAL's is een manier gebleken om latent talent voor het leraarschap te signaleren en stimuleren. Daarvoor is de leerlijn van PAL-junior tot leraar ontwikkeld.

Om leerlingen met interesse en talent voor lesgeven goed in beeld te krijgen is het noodzakelijk dat scholen in de regio gezamenlijk aan de slag gaan om een structuur te creëren waarbij leerlingen met interesse en talent voor lesgeven in een vroeg stadium gesignaleerd, begeleid en verleid worden.

1. Op school wordt gewerkt met leerling coaches/PAL-junior: leerlingen die andere leerlingen coachen of helpen.
2. Er is sprake van een begeleidingsproces van de leerling coaches
3. Vervolgens kunnen leerlingen die eindexamen gedaan hebben en studeren een bijbaan op school krijgen als het PAL,
4. De getalenteerde en enthousiaste PAL's worden begeleid en verleid tot het volgen van de educatieve minor en de lerarenopleiding.

Het implementeren van deze leerlijn vergt een lange termijn aanpak en zal versneld worden door intensieve samenwerking (kennisdeling en kennisontwikkeling) tussen de scholen onderling, de PAL's onderling en scholen en HO instellingen. Er oen

Vanuit de ervaringen met de Bèta-PAL's ([www.palvoordeklas.nl](http://www.palvoordeklas.nl)) zal ook het traject voor alfa en gamma PAL's ingezet worden.

### **Leerling coaches/junior-PAL**

Het signaleren en begeleiden van leerlingen uit de bovenbouw om als coach of als ondersteuning bij het leren van leerlingen uit de onderbouw. Leerlingen worden daarvoor niet betaald maar wel

gewaardeerd en het is een toevoeging op hun cv.

## PAL

PAL's worden 4 uur per week ingezet als Persoonlijk Assistent van de Leraar en worden door de school betaald.

- werving, matching en selectie op UvA/VU
- aanwas vanuit scholen door leerling/coaches en PAL-junior
- Inhoudelijke begeleiding van de PAL's
- community vorming PAL's
- begeleiding van de scholen (PAL coaching)
- community vorming PAL begeleiders

## PAL conferentie 2021, 2022

PAL netwerk: onderdeel van de Bètapartnersconferentie maart 2021 (inclusief betrokkenheid van alfa en gamma)

## Beoogd resultaat

Behalve aan vergroten van de instroom kan de leerlijn van PAL-junior tot leraar ook bijdrage aan een verbetering van de instroom (beter en bewuster kiezen) en dus het verminderen van de uitval in alle stadia (opleiding en startende leraar).

**Specifiek:** In de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022 wordt er nauw samengewerkt met bètapartners. In deze samenwerking streven we naar 10 studenten die worden ingezet als persoonlijk assistent van de leraar.

**Meetbaar:** 10 plekken beschikbaar stellen.

**Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich aan dit traject.

**Realistisch:** De coördinator van het bètaplatform werft, selecteert en matcht PAL's en brengt de scholen in contact met de aanstaande PAL's zodat de scholen zelf een PAL kunnen kiezen.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Kwartiermaker maakt afspraken met coördinator van het bètaplatform	Mei 2020	Resultaatafspraken maken, verwachtingen afstemmen. Stuurgroep oplijnen.	
Met VO besturen afspraken maken over aan te nemen PAL en de randvoorwaarden om PAL in dienst te nemen.	Aanvang schooljaar 2020-2021	5 pallers in dienst voor schooljaar 2020-2021	
Evaluatie	Q4	Bijsturen van proces en optimalisatie voor schooljaar 2021-2022	
Kwartiermaker maakt afspraken met coördinator van het bètaplatform. Afspraken maken met	Schooljaar 2021-2022	Resultaatafspraken maken, verwachtingen afstemmen. Stuurgroep oplijnen.	

VO-besturen over aanname 5 pallers			
Evaluatie	Q4	Bijsturen van proces en optimalisatie voor schooljaar 2022-2023.	

### 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 10 statushouders voor het VO 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 zijinstromen en komt in dienst van het scholenbestuur.

In maart 2020 vindt "Zin in lesgeven" plaats. Deze cursus is nog uit de RAL-subsidie bekostigd. De statushouders die een positief advies krijgen, worden aan een stageplaats gekoppeld. In schooljaar 20-21 start het traject/stage.

#### Het doel van dit project

De geselecteerde statushouders met een positief advies (onder andere na het volgen van de cursus zin in lesgeven), gaan na de zomer starten met het oriëntatietraject van een jaar. Hiervoor vragen we subsidie aan in de RAP.

**Specifiek:** het oriëntatietraject voor statushouders start schooljaar 2020-2021 en duurt een jaar.

**Meetbaar:** 11 statushouders gaan starten. Het betreft een gemixte groep (4 voor het PO, 7 voor het VO). Voor de schoolvakantie 2020 worden stageplaatsen gezocht.

**Acceptabel:** de verschillende schoolbesturen committeren zich aan dit traject, stellen stageplaatsen beschikbaar en begeleiding.

**Realistisch:** het oriëntatietraject is relatief zwaar voor statushouder qua tijdsinvestering en vraagt tijd en begeleiding van school.



Tijdsgebonden: het oriëntatietraject duurt het gehele schooljaar 2020-2021 en bij positief resultaat is het de bedoeling dat de zij-instromer gaat zij-instromen bij het bestuur waar deze stage liep.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Opleidingstraject	schooljaar 2020-2021	Windesheim verzorgt opleidingstraject en heeft programmamanager aangesteld op dit traject.	
Stageplaats	schooljaar 2020-2021	Kwartiermaker stelt in stuurgroep vast waar de stageplaatsen komen.	
Matchen stageplaats en statushouder	Voor zomervakantie 2020	Kwartiermaker realiseert met kerngroep en schoolopleiders plaatsing.	
Training mentoren	September 2021	UAF verzorgt training met mentoren van statushouders.	

#### 2b.4 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.5 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. **Een mooi resultaat vanuit de RAL-subsidie.**

#### Doel project in RAP

De zij-instromer volgt zo mogelijk eerst de driedaagse cursus 'Zin in lesgeven'. Deze is opengesteld voor iedereen die belangstelling heeft voor een baan in het onderwijs. Tijdens deze training wordt onderzocht of de deelnemer voldoende passie heeft voor het onderwijs en of het lesgeven past bij hem/haar als persoon. Krijgt de deelnemer een negatieve beoordeling van de trainer, dan stopt hier het traject. De trainer informeert de projectleider VO hierover. Ook een positieve beoordeling voor de deeltijdopleiding of voor het zij-instroomtraject wordt doorgegeven aan de projectleider VO. De projectleider VO informeert de betreffende school over de uitkomst van de beoordeling.

- Specifiek:** Zin in lesgeven is onderdeel van het sollicitatieproces/oriëntatie op het beroep.
- Meetbaar:** Bij positief advies na cursus en meelopen in de praktijk, wordt zij-instroomer aangemeld voor assessmenttraject.
- Acceptabel:** Ieder bestuur omarmt beleidskeuze door zin in lesgeven onderdeel te maken van aannamebeleid zij-instroom.
- Realistisch:** Door een grondige voorselectie wordt risico op uitval verkleind en verwachting reëel geschetst.
- Tijdsgebonden:** Geldt altijd, niet gebonden aan schooljaar.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Zin in lesgeven	Plannen 2x per schooljaar	Afstemmen met besturen	Flevowijs is hiervoor verantwoordelijk.
Beleid uniformeren en borgen	Ieder kwartaal	Cursus onderdeel van aanname procedure zij-instroom.	Kwartiermaker stuurt op resultaten en borging.

## 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. Tevens zijn de mogelijkheden van stille reserves onderzocht. Pensioengerechtigde leraren en parttimers zijn gestimuleerd om (meer) te gaan werken.

De kwartiermaker heeft als rol om het wonen, werken en leren in Flevoland te etaleren. Dat doet deze onder andere in de projecten die zijn beschreven bij instroom personeel. De kwartiermaker onderhoudt contacten met maatschappelijke partners en maakt gebruik van netwerken. Er wordt geen subsidie voor dit project aangevraagd. Wel belangrijk om dit project door de kwartiermaker te laten aansturen.

- Specifiek:** etaleren van wonen, werken en leren in Flevoland.
- Meetbaar:** gesprekken arrangeren met bedrijfsleven, bankwezen, bedrijven die gaan saneren, etc.
- Acceptabel:** de interesse voor het onderwijs aanboren. Presentaties geven bij deze bedrijven.
- Realistisch:** maandelijks op zoek gaan stille netwerken, bijvoorbeeld met UWV om deze vervolgens te matchen aan een vacature van een school.
- Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Overleg met UWV en kwartiermaker Flevowijs	Ieder kwartaal	Samenwerking, verkennen overstap onderwijs bij uitkeringsgerechtigden, contact met bedrijven die saneren.	

Overleg met gemeente en kwartiermaker Flevo-wijs.	Eens per maand.	Samenwerking plan lera- rentekort gemeente en schoolbesturen.	
Overleg met Almere City en kwartiermaker Flevo-wijs.	2x per jaar	Maatschappelijke sa- menwerking.	

### 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.

#### 3A 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.

**Specifiek:** Jongeren op vroege leeftijd interesseren voor het onderwijs, het vak van leraar. Leerlingen koppelen aan pabo-studenten, of een bijbaan realiseren binnen het onderwijs.

**Meetbaar:** Interesse van leerlingen monitoren binnen het VO. Decanen hebben daar een rol in.

**Acceptabel:** Scholen moeten zich committeren aan de inzet van leerlingen, creëren van baantjes.

**Realistisch:** Investeren in leerlingen, opleiden, intervisie mogelijk maken.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

#### 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 onderzoekopdrachten ( 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.

Een projectgroep moet worden opgestart. Hier moet nog een plan op worden gemaakt.

### **3B 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.

#### **3B.1 DE hybride docent**

Een hybride docent kiest er voor deels als docent te werken en daarnaast ook werkzaam te zijn in een andere baan in loondienst of als zelfstandig ondernemer.

Hybride docentschap biedt een andere kijk op leraren, een vernieuwende kijk, die breekt met het beeld van het leraarschap als fuik en oog heeft voor de brede mogelijkheden die het leraarschap te bieden heeft. Dit sluit mooi aan bij een aantal grote uitdagingen waar het onderwijs in Nederland de komende jaren voor staat. Allereerst de noodzaak om tot de wereldtop te blijven behoren als het gaat om de kwaliteit van onderwijs. Innovatie en vernieuwing zijn hiervoor onmisbaar. Ten tweede moeten er voldoende topdocenten zijn die dit onderwijs in de praktijk brengen. Daarnaast verandert de manier waarop jonge professionals aankijken tegen werk en hun carrière: steeds minder mensen kiezen voor één baan voor het leven. Afwisseling, brede ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid worden steeds belangrijker.

**Specifiek:** de hybride docent introduceren binnen het VO.

**Meetbaar:** 20 hybride docenten worden aangetrokken.

**Acceptabel:** de besturen de voordelen laten inzien van een hybride docent. De website van Flevowijis hiervoor benutten.

**Realistisch:** gezamenlijk voorlichten en werven. Inzetten op een werkervaringstraject zodat men een zachte landing krijgt.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Website vullen met informatie inzake de hybride docent	Q1	Loket waar men informatie kan vinden over aanwezige opleidingstrajecten en zich kan melden.	Loket is Flevowijis
Voorlichting geven op scholen en werven	Schooljaar 20-21	In twee schooljaren 20 hybride docenten aannemen. Hierop beleid ontwikkelen.	
Inzet begeleiding	Structureel	Bij hybride docent extra begeleidingsuren faciliteren omdat deze geen onderwijservaring heeft. Uitval verkleinen.	4 uur per week met een maximum van 30 uur.

### 3B.2 Aan de slag voor de klas

Aan de Slag voor de Klas is een mid-career-opleiding tot eerstegraads leraar in een van de bèta-tekortvakken: Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde of Informatica. De opleiding is bedoeld voor professionals met minimaal 10 jaar ervaring in het bedrijfsleven of de publieke sector die een (gedeelte)licke) carrièreswitch zoeken, en een (deeltijd-)baan als leraar in het voortgezet onderwijs ambiëren.

Om voor de klas aan de slag te kunnen is een stevige voorbereiding nodig, zowel op het gebied van pedagogiek als vakdidactiek. Dit programma is zo georganiseerd dat de colleges door de lerarenopleiding in het eerste jaar plaatsvinden in vier intensieve weken. Daarnaast ga je twee halve dagen per week in de praktijk aan de slag op een middelbare school en zijn er maandelijkse avondbijeenkomsten voor intervisie, inspiratie en feedback op jouw onderwijsactiviteiten.

Aan de Slag voor de Klas is een speciaal voor de doelgroep op maat gemaakt programma en combineert uitdagend onderwijs door docenten van de lerarenopleidingen van de UvA met goede begeleiding op de middelbare school waar er stage wordt gelopen.

Na het eerste jaar geef je nog minimaal 50 uur zelfstandig les in de bovenbouw en maak je een afsluitende opdracht, waarna je je eerstegraads bevoegdheid haalt. Dit laatste kan al in een half jaar, maar je kunt er ook voor kiezen hier een jaar over te doen. Met een eerstegraads lesbevoegdheid ben je bevoegd om les te geven in alle klassen van het voortgezet onderwijs

**Specifiek:** kandidaten eerste graads bevoegdheid laten halen in een bèta tekortvak.

**Meetbaar:** jaarlijks 5 kandidaten opleiden.

**Acceptabel:** een speciaal op maat gemaakt programma met goede begeleiding vanuit de opleiding, waarbij afgestudeerden in de toekomst beslist een baan vinden.

**Realistisch:** het scholenbestuur stelt stageplaats beschikbaar en begeleiding.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Samenwerking opzetten tussen schoolbesturen en aan de slag voor de klas	Q1	Verwachtingen afstemmen, begeleiding afspreken.	
Stageplaatsen koppelen aan studenten	Q1	Afstemmen met stuurgroep	
Inzet begeleiding	Structureel	Extra begeleidingsuren.	4 uur per week met een maximum van 30 uur.
Stagevergoeding centraal afspreken	Structureel	Iedere kandidaat ontvangt stagevergoeding.	

#### 4 Zij-instroom MBO

Voor het begeleiden van de zij-instromers worden coaches opgeleid. Er wordt ingezet op intensivering van begeleiding. Het verhogen van de kwaliteit door begeleiders op te leiden tot gecertificeerd coach in het onderwijs. Als deze coaches zijn opgeleid, moeten de uren nog bekostigd worden. Er wordt ingezet op 4 uur begeleiding per zij-instromer met een maximum van 30 uren per jaar.

#### Doelstelling:

Het opleiden van zij-instromers die starten met werkervaringstraject, men krijgt intensivering van begeleiding. De coach wordt vanuit de subsidie betaald.

**Specifiek:** In de periode van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022 worden 20 zij-instromers aangetrokken die een werkervaringstraject van vier maanden gefaciliteerd krijgen.

**Meetbaar:** 20 plekken beschikbaar stellen.

**Acceptabel:** De verschillende schoolbesturen committeren zich aan dit traject, zetten in op een zachte landingsperiode en extra begeleiding.

**Realistisch:** Er is voldoende animo voor het onderwijs, focus op gezamenlijke acties onder regie Kwartiermaker.

**Tijdsgebonden:** de activiteiten rondom dit project vindt plaats van 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
Werven van zij-instromers	Structureel	20 Zij-instromers een plek geven binnen het mbo, verdeeld over twee schooljaren.	
Inzet begeleiding	Structureel	Extra begeleidingsuren. 4 uur per week met een maximum van 30 uur	
Monitoring	Ieder kwartaal	Ieder kwartaal rapporteert het scholenbestuur aan kwartiermaker over voortgang.	



## *8 Begroting periode 1 augustus 2020 tot 1 september 2022*

Zie bijlage