



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

Plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort
onderwijs

De regio Noord-Holland Noord

In onze subsidieaanvraag Regionale aanpak lerarentekort (kenmerk RAL 19013) stelden we de vraag: *Wat staat Noord-Holland Noord te wachten als het gaat om het lerarentekort in het voortgezet onderwijs de komende jaren?* De conclusies o.b.v. de arbeidsmarktanalyses van toen gelden op hoofdlijnen nog steeds. We constateren krimp in de Noordkop en over de gehele linie een grotere uitstroom dan gemiddeld landelijk.

In het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord (RPOA-NHN) - bestaande uit alle besturen vo in noordelijk Noord-Holland en alle lerarenopleidingen - is overeenstemming over de belangrijkste thema's die door de regiegroep in de loop van de tijd zijn geïnventariseerd. Het meest doeltreffend worden thema's genoemd die er voor zouden zorgen dat leraren de regio niet verlaten, thema's waarbij de regio laat zien dat ze op de toekomst is voorbereid en om thema's die eerdere activiteiten versterken, verdiepen, verbreden en/of borgen. Het gaat dan om activiteiten die bijdragen aan de opdracht: *Hoe houden we de leraren aan de regio verbonden, hoe binden we nieuwe leraren aan deze regio en op welke wijze kunnen we bijdragen aan het oplossen van (dreigende en bestaande) tekorten onder ons personeel?*

Dat willen we o.a. doen door leraren blijvend de mogelijkheid te geven hun loopbaan een professionele impuls te geven! Dat doet de regio al in samenwerking met en door haar twee Academische Opleidingsscholen (ROWF en AONHW) en door allerlei initiatieven binnen de besturen en vanuit het Platform. Met dit hoofdthema zoomt het Platform in het kader van binden in op specifieke maattrajecten waarbij het ook samenwerkt met andere regio's. Gebleken is dat het succesvol afronden van een zij-instroomtraject in belangrijke mate afhankelijk is van een goede voorselectie. Het opzetten van een adequaat en selectief voortraject bleek absoluut noodzakelijk. Onder gezamenlijke regie van de beide Opleidingsscholen en de Opleidingsinstituten wordt er al een aantal jaren een informatie avond voor werken in het onderwijs georganiseerd ook is er afstemming over waar en bij wie mensen die het onderwijs in willen terecht kunnen voor informatie, de ontwikkeling richting één regionaal loket is al ingezet. Afstemming van personeelsoverschotten respectievelijk -tekorten via het P&O-netwerk van de TOP-groep (bestuurlijk samenwerkingsverband VO Noord-Holland Noord) is al staande praktijk. Het verbinden, verbreden, verstevigen en borgen hiervan – ook in overleg met de andere regio's in Noord-Holland (exclusief Amsterdam) – is de uitdaging voor de komende jaren.

Ook constateren we in onze regio (een weliswaar beperkte, maar toch) uitval onder beginnende leraren. In samenspraak en overleg met o.a. het Amsterdams Platform Onderwijsarbeidsmarkt (APO) en de Opleidingsscholen in Noord-Holland/Flevoland onderzoeken we verder en willen en de bestaande infrastructuur verder uitbouwen.

RPOA-NHN heeft afgelopen jaren bewezen graag vooraan te staan bij vernieuwingen. Daarmee blijft het lesgeven en de werkomgeving uitdagend en blijft de aantrekkingskracht als regio op peil. We willen dan ook blijven inzetten op het borgen en versterken van geboekte resultaten op dit vlak.

Het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord

In de regio Noord-Holland Noord is het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO (RPOA-NHN) actief dat bestaat uit alle besturen van scholen voor voortgezet onderwijs in Noord-Holland Noord (Van Texel tot de gemeenten op de lijn Castricum – Edam), de regionale groenopleidingen (vo) en alle lerarenopleidingen in Noord-Holland.

In 2008 is door de deelnemende schoolbesturen en opleidingsinstituten een convenant opgesteld om de wisseling tussen de uitstroom en instroom van leraren zo goed mogelijk in evenwicht te houden en om te werken aan kwalitatieve impulsen voor zowel het zittend als het nieuwe personeel. Een goede samenwerking tussen opleidingsinstituten en het onderwijsveld en de scholen onderling staat daarbij hoog in het vaandel. Het Platform heeft zich als opdracht gesteld:

1. In algemene zin:

Strategieën te ontwikkelen en projecten op te zetten rond arbeidsmarktthema's om voldoende gekwalificeerd personeel binnen de regio te krijgen en te houden. Het bevordert daartoe het werven, opleiden en behouden van leraren in het voortgezet onderwijs.

2. In meer specifieke zin:

a. Het scheppen van voorwaarden voor de uitvoering van de algemene opdracht in overleg met elkaar en de lokale, regionale en landelijke overheid.

b. Het bevorderen van een voldoende instroom van studenten en anderen die een opleiding t.b.v. het voortgezet onderwijs willen volgen en bij de aangesloten besturen wensen te werken.

c. Het verkrijgen van een optimale afstemming tussen besturen en de opleidingsinstituten.

d. Een non-concurrentiebeginsel tussen de aangesloten besturen als leidend principe te beschouwen.

Het is niet bij het opstellen van een convenant gebleven. De afgelopen jaren heeft het Platform goed gefunctioneerd.

De regiegroep van het Platform heeft bijvoorbeeld de mogelijkheid voor een projectaanvraag voor Noord-Holland Noord als knelpuntenregio met beide handen aangegrepen. Dit project is zeer succesvol verlopen en een goede impuls gebleken om te blijven werken aan de kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktvragestukken.

Daarnaast is door de goede samenwerking en gegroeid vertrouwen onderling het bestuurlijk samenwerkingsverband 'TOP-groep' ontstaan waaraan alle besturen vo in noordelijk Noord-Holland deelnemen en o.a. een P&O-netwerk regio breed actief is.

De bij het platform aangesloten besturen en lerarenopleidingen hebben in gezamenlijkheid gewerkt aan de succesvolle uitvoering van het project 'Verbinden en Vernieuwen' en werken in het traject Regionale aanpak lerarentekort (RAL 19013) inclusief MBO-groen wederom samen. Deze samenwerking, de rol die eenieder daarin heeft genomen en de daarvoor benodigde expertise zullen ook in dit project RAP 2020-2022 door **100% deelname van de VO-besturen** in de regio worden gecontinueerd.

De deelnemende besturen VO en VO-/MBO-groen hadden op rekendatum 15 oktober 2018 een personeelsomvang van **3.683 fte.**¹

Een overzicht van de deelnemende schoolbesturen en lerarenopleidingen staat elders in deze aanvraag opgenomen.

¹ - Bron: DUO - **Onderbouwing beschikking**
Financiële beschikkingen aangesloten besturen - 20 november 2018

Doelstelling en activiteitenplanning

Al eerder beschreven we wat de kernopdracht van het RPOA–NHN op dit moment is:

Hoe houden we de leraren aan de regio verbonden, hoe binden we nieuwe leraren aan deze regio en op welke wijze kunnen we bijdragen aan het oplossen van (dreigende en bestaande) tekorten onder ons personeel?

In onderstaande overzichten staat beschreven welke activiteiten wij de komende twee jaar willen gaan uitvoeren en wordt toegelicht wat aanleiding/reden en opdrachten zijn. We volgen hierbij de indeling kwalitatieve en kwantitatieve activiteiten, en activiteiten gericht op versterking samenwerking in de regio en borging uit de RAL-aanvraag. Deze indeling is niet als onderscheidend bedoeld, want beschreven activiteiten in de vier onderscheiden categorieën staan niet los van elkaar. Er is sprake van onderlinge samenhang en versterking.

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwalitatieve tekorten

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Inductie en Professionaliseren			
1. Maak een basis set van generieke kwalificaties voor LD functies.	2020	Basis set van generieke kwalificaties voor LD functies.	
1.2 'Reversed' mentorschap			
1. Onderzoek naar uitgangspunten en valkuilen en uitvoering pilot	2020	pilotuitvoering	
2. Pilot opzetten op 2 nieuwe scholen	2021	2 pilots	
1.3 Ontwikkelen leerarrangementen			
1. Drie leerarrangementen	2021	3 Leerarrangementen	Voor de regio gewenste arrangementen wordt najaar 2020 geïnventariseerd
2. Drie leerarrangementen	2022	3 Leerarrangementen	Voor de regio gewenste arrangementen wordt najaar 2021 geïnventariseerd.
1.4 Onderzoekswerkplaats			
1. instellen OZW	2020	5 clusters 32 deelnemers	Start schooljaar 2020/2021
2. Instellen OZW	2021	5 clusters 48 deelnemers	Start schooljaar 2021/2022
1.5 Versterken duurzame inzetbaarheid			
1. Opleiden vitaloog	2020 2021 2022	2 medewerkers opgeleid 2 medewerkers opgeleid 2 medewerkers opgeleid	Een vitaloog is een post-HBO opgeleide vitaliteitscoach en vitaliteitsadviseur.

Toelichting activiteit 1.1: Inductie en Professionaliseren

In het afgelopen jaar zijn in het kader van het RAL-traject een basis-set generieke kwalificaties LB en LC ontwikkeld.

Reden om dit nu te doen was om samen als arbeidsmarkt in de regio sterk staan (bij mobiliteit, krimp en krappe arbeidsmarkt in Amsterdam): mobiliteit bij boventaligheid tussen besturen te

vergemakkelijken; efficiency; samen optrekken bij onder- en anders-bevoegden problematiek; versterken van de interactie tussen- en samenhang met school- en regiobeleid; samen optrekken richting lerarenopleidingen o.a. om onder- en anders-bevoegden problematiek aan te pakken.

We maken conform de oorspronkelijke bedoeling dit traject in het najaar van 2020 af met het ontwikkelen van een set voor LD functies (waar nodig aangevuld kan met school-specifieke wensen).

Inzet deelnemers: 4 x bijeenkomsten
3 uur per bijeenkomst incl. voorbereiding
Vorbereidingsgroep: 12 + 6 uur

Deelnemers aan deze activiteit zijn:
projectleider, coördinatoren OidS, schoolopleiders, stafmedewerkers HRM.

Toelichting activiteit 1.2: 'Reversed' mentorschap

Omgekeerde (reverse) mentorschap is het inzetten van jongere medewerkers voor het coachen van oudere medewerkers en andersom. Het kan bevorderend werken op de professionele relaties op de werkvloer. In de afgelopen tien jaar is het traditionele beeld van de mentor volledig op zijn kop gezet. Inmiddels wordt 'reverse mentoring' in het bedrijfsleven flink gestimuleerd en wordt een executive gecoacht door een millennial of nieuwe medewerker. Het hoort bij de groeiende trend om een diverser personeelsbestand en een inclusiever werkgelegenheidsmodel te creëren. Het weerspiegelt de complexe demografische structuur waar veel werkgevers mee worden geconfronteerd, nu de beroepsbevolking uit drie of vier generaties bestaat, van 18- tot 80-jarigen.

Mentoring en coaching zijn dé manieren om jongeren te laten delen in de wijsheid en ervaring van ouderen. Maar op sommige fronten kunnen ouderen ook leren van jongeren!
In alle organisaties beseft men dat slim omgaan met nieuwe technologische mogelijkheden een sine qua non is. En dat geldt ook voor het onderwijs.

Veel oudere werknemers hebben moeite om al die ontwikkelingen bij te houden. Terwijl de jongste werknemers als het ware al in de box om de iPad riepen. Het wordt tijd om ook in het onderwijs een 'reverse mentoring'-programma op te zetten, waarbij jongere werknemers een set nieuwe competenties delen met hun oudere collega's – en leidinggevenden.

Reverse mentoring kan in de praktijk van het onderwijs bijv. ingezet worden om oudere medewerkers te leren omgaan met sociale media en internet. Het inzetten van jonge coaches zou het verloop onder jonge medewerkers tegengaan. Zij hebben er een uitdaging bij en krijgen een kijkje in de keuken de organisatie

We willen middels een pilot gaan onderzoeken of invoering van dit model van meerwaarde kan zijn voor onze scholen. Bij succes zullen 2 docenten voor 20 uur p.p. de gelegenheid krijgen hun expertise het jaar daarna t.b.v. nieuwe collega's in te zetten.

Inzet deelnemers:
Een pilot bestaat 5 bijeenkomsten van 4 uur (incl. voor- en nawerk) en een tweedaagse van 20 uur (incl. voorwerk)

Deelnemers aan deze activiteit zijn:
docenten, opleider.

Toelichting activiteit 1.3: Ontwikkelen van maatwerk leerarrangementen

Eén van de leidende principes van onze Opleidingsscholen is dat 'het proces van opleiden in de school de initiële opleiding van studenten, de inductiefase van startende docenten en de professionalisering van zittend personeel ("van student naar senior docent") omvat'.

Dit impliceert dat naast de huidige samenwerking in het partnerschap bij de opleiding van aankomende leerkrachten (zichtbaar) en de inductiefase van jonge startende leerkrachten (in ontwikkeling) we ook verder willen zoeken naar vormen van intensievere samenwerking bij de verdere professionalisering van leerkrachten en inzicht willen geven in de versterkende rol die

ervaren/ senior leerkrachten spelen in de professionele ontwikkeling van starters.

Een eerste stap die we inmiddels gemaakt hebben in samenwerking met de Opleidingsinstituten is het ontwikkelen van leerarrangementen van complexere docentvaardigheden (ICALT) die in gezamenlijkheid (co-creatie en co-productie) tussen scholen en instituut worden ontwikkeld en uitgevoerd gaan worden. Aangeboden aan binnen de regio op gewenste momenten groepen van leerkrachten met een vergelijkbare leervraag.

Hiertoe is steeds een ontwikkelgroep samengesteld bestaande uit 3 seniordocenten en 2 vakdidactici en een projectleider uit de Opleidingsinstituten. Per leerarrangement worden ca. 4 bijeenkomsten van 3 uur belegd en heeft de groep daarnaast dezelfde tijd beschikbaar aan voorbereiding op de bijeenkomst.

We vervolgen dit traject om naast de twee ontwikkelde en drie leerarrangementen in ontwikkeling de komende twee jaren met nogmaals 3 leerarrangementen per jaar in co-creatie en co-productie met de lerarenopleidingen te komen en zo verder gestalte te geven aan de doorlopende professionaliseringslijn van beginnend docent (inductiefase) tot seniordocent.

Inzet deelnemers:

3 docenten, 2 vakdidactici per leerarrangement met 4 bijeenkomsten van 4 uur + 4 uur voorwerk.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Docenten en vakdidactici.

Toelichting activiteit 1.4: Onderzoekswerkplaats

De onderzoekswerkplaats (OZW) is een Professionele onderzoekleergemeenschap. Aangetoond is dat dit een uitermate effectieve manier van professionaliseren is. Deelname heeft niet alleen een positief effect op de lespraktijk van de individuele deelnemers, maar heeft ook een directe koppeling met het vak(de vaksectie) de teams en de dagelijkse praktijk.

Deelname aan de OZW biedt leraren (startend én ervaren) en school- en team leiders de mogelijkheid inhoud en praktijk onderzoeksmatig te koppelen en versterken. Onderzoek toont aan dat dat een effectieve manier is de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten, en leraren en school- en teamleiders de mogelijkheid biedt tot het vergroten van hun professionele ruimte.

Inhoud

De onderzoekswerkplaats bestaat uit 4 teams: In elk team 8/10 leraren, school- en teamleiders. De volgende teams zijn aanwezig: 1. Alfa (talen), 2. Gamma (maatschappijleer, economie, geschiedenis, aardrijkskunde) 3. Lichamelijke Opvoeding, 4. BETA (natuurkunde, scheikunde, biologie en wiskunde) en overkoepelend school-en teamleiders. Deze teams 1-4 maken lesontwerpen en doen daarvoor praktijkgericht onderzoek in de eigen praktijk (i.c. lessen) de school-en teamleiders doen praktijkgericht onderzoek naar versterken van teamleren en team ontwikkeling. Het effect van de activiteiten wordt gemeten. Er is inmiddels al geëxperimenteerd met een klein LO en Beta-team.

De keuze voor een thema wordt door de leden van de OZW zelf gedaan. De afgelopen twee jaar was het thema toekomstgericht vakonderwijs, met als insteek steeds een ontwerp voortkomend uit de 21^e vaardigheden en curriculum.nu, met een sterk ontwerpgericht en individueel karakter.

De OZW wordt per cluster begeleid door een onderzoeker met vakdidactische expertise (vanuit HvA en ALO) en ervaring in het begeleiden van lerarenonderzoek (team 1-4) of een onderzoeker met expertise op het gebied van school- onderwijs- teamontwikkeling.

De teams fungeren als één OZW en er vindt op alle vlakken overleg, uitwisseling en versterking plaats.

In 2020 verwachten we een start te kunnen maken met vier clusters met elk 8 docenten, om dit in 2021 uit te breiden naar vijf clusters. Bij de lopende clusters wordt het aantal deelnemers uitgebreid naar 10 docenten.

Werkwijze

Fase 1 - de definitie fase, wat houdt het thema in voor jouw praktijk (onderwijs, je vak en de sectie, team/school)?

Fase 2 – bestaat uit het (onderzoeksmatig) ontwerpen van activiteiten (lessen teamactiviteiten, integratie school ontwikkeling/innovatie) die delen in de sectie/teams, uitvoeren (ook collega's) en evalueren a.d.h.v. doelen. Er vinden twee ontwerp cycli plaats per jaar. Tijdens de bijeenkomsten zal er vooral worden gewerkt aan het ontwerpen van de activiteiten gekoppeld aan de expertise van elkaar en de onderzoeker.

Fase 3 – is afronden, evalueren en het uitwisselen van ervaringen tussen de teams onderling en de twee teams samen, en het koppelen van de ontwerpen aan de ontwikkelingen in de secties/teams en school en het curriculum.

Een van de gezamenlijk producten is o.a. een uitgave van een collectie lesontwerpen/ activiteiten per team die aan alle secties en scholen beschikbaar worden gesteld.

Inzet deelnemers:

Elk clusterteam komt 8 keer per jaar bijeen (duur 3 uur).

De onderzoeker krijgt voor voorbereiding en deelname 50 uur per jaar, docenten 40 uur per jaar p.p.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Docenten en onderzoekers.

Toelichting activiteit 1.5: Versterken duurzame inzetbaarheid

Werkvermogen van medewerkers in onze scholen wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (vitaliteit, vaardigheden, drijfveren en energie) en de eisen die aan het werk worden gesteld. Het werkvermogen van iedere medewerker is verschillend. Dit wordt niet alleen veroorzaakt doordat mensen verschillen in kennis en vaardigheden en gezondheid, maar ook door emotionele en sociale aspecten, normen en waarden, de thuissituatie, invloed van familie en vrienden etc. Als een werknemer langdurig uit balans is, zal het gevolg ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn.

Een post-HBO opgeleide vitaloog helpt individuen, teams en organisaties te begeleiden naar meer vitaliteit, zodat ze meer resultaat uit hun talenten, loopbaan en privéleven kunnen halen. Je geeft inzicht in alle aan levensstijl gerelateerde klachten en wil organisaties / cliënten helpen daarin structurele veranderingen aan te brengen.

Wij willen stimuleren om binnen onze regio medewerkers op te laten leiden zodat zij expertise op dit vlak in onze schoolorganisaties kunnen inbrengen en een bijdrage leveren aan het vergroten en verduurzamen van de inzet van onze medewerkers.

We zetten in om in het cursusjaar 2020-2021 2 besturen in de gelegenheid te stellen een medewerker te laten opleiden. In de twee volgende cursusjaren willen per jaar weer 2 besturen hiertoe de gelegenheid bieden.

Inzet deelnemers:

Cursusduur: 1 jaar (uitloop naar 2 jaar mogelijk) met een studiebelasting van ca. 300 uur, waarvan 20 studiedagen.

Cursuskosten (incl. studieboeken en btw): € 7.900

Reiskosten: € 1.000

Verletkosten 20 studiedagen = $20 \times 8 \text{ uur} \times € 60 = € 9.600$

Totale kosten per opleiding: € 18.500

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Teamleiders en stafmedewerkers HRM.

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwantitatieve tekorten

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Stimuleren zij-instromers			
1 Info avond	Okt-nov 2020 en 2021	Per avond 65 + belangstellenden	
2 Meeloopdagen	Jan-feb 2021 en 2022	50+ deelnemers	
3 Intake gesprekken	Mrt 2021 en 2022	20 deelnemers/ gesprekken Intake procedure op papier Advies naar deelnemer Uitspraak en onderbouwing over wel/niet volgen training Integratie in intake procedure opleidingen Samenwerking opleiding / scholen.	Gesprekken vinden plaats op de scholen, door 2 assessoren: 1 van de opleiding en 1 uit de scholen, in steek van het gesprek is kansen en risico's voor werken in het onderwijs in kaart te brengen.
4 Training lessen geven/ stage.	Apr-jun 2021 en 2022 3 dagdelen gekoppeld aan 3 dagdelen stage.	10/15 deelnemers Programma training ontwerpen en uitvoeren. Evaluatie programma training / stage Samenwerking opleidingen / scholen	Vanuit de samenwerking met de lerarenopleidingen in de betrokken opleidingscholen (AONHW, ROWF) die het grootste deel van het platform dekken komen tot inhoudelijke afspraken. Instituutsopleiders . schoolopleiders met ervaring en expertise kunnen deze training ontwerpen, uitvoeren en evalueren.
5 Afspraken over vervolg, opleiding, werk, ZIB traject.	Juli 2021 en 2022	5/10 deelnemers schrijven zich in voor een opleiding.	Kansrijke deelnemers worden in contact gebracht met scholen voor een opleidingsplek en/of baan. Deelnemers die in aanmerking komen voor een ZIB traject zijn in contact met scholen met vacatures. Ontwikkelpunten vanuit intake en training worden meegenomen

			in eerste jaars BSL traject. I.c. op maat, met behulp van ICALT.
2.2 Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek			
1. Voorstel voor een protocol	Dec 2020	Bepalen instrument (en) Scholing/ training gebruik Professionaliseringsplan, maatwerk Afspraken met lerarenopleidingen over inhoud en inzet opleiders	
2. Pilot bepalen niveau van bekwaamheid	Jan 2021	Inzet instrumenten bij 4 collega's Afnemen observaties Bepalen efficiënties en bewijs niveau van bekwaamheid Gesprekken kandidaten Bepalen professionaliseringstraject Afspraken opleidingen	
3. Bekwaamheidsdossier acceptabel voor OCW.	Feb 2021	Vaststellen dossiers en gesprekken OCW	
2.3 Laten opstromen en omscholen van leraren			
1 Werving 2021-2022	Maart-juni	15 deelnemers opstromen 5 deelnemers omscholen tekortvak	Plan van aanpak ligt klaar op de plank
2 Werving 2022	Maart-juni	15 deelnemers opstromen 5 deelnemers omscholen tekortvak	idem
3. Uitvoering 1+2	Aug 2021 – juli 2023		

Toelichting activiteit 2.1: Stimuleren zij-instromers

In de regio, en vanuit het platform NHN, worden in oktober/november drie info avonden georganiseerd voor mensen die benieuwd zijn naar wat werken in het onderwijs inhoudt, en wel in Hoorn, Alkmaar en Schagen. Deze avonden richten zich op het geven van informatie over werken in het onderwijs gericht op mensen vanuit een andere beroepsgroep dan het onderwijs. En heeft tevens als doel mensen te stimuleren een switch te maken naar het onderwijs (in tekortvakken). Deelnemers krijgen informatie over werken in het onderwijs, de (bevoegdheid) eisen, de mogelijkheden en stappen die gezet moeten worden om bevoegd te raken en welk traject daar het beste bij past (I.c. ZIB, regulier traject) Ook komen ze in contact met mensen die zo'n traject in het verleden hebben gedaan en inmiddels in het onderwijs in de regio werken.

De avond wordt georganiseerd en uitgevoerd samen met de lerarenopleidingen. Zie ook: <https://www.rowf.nl/agenda/leraar-worden-voortgezet-onderwijs/>

Na deze avonden kunnen deelnemers zich inschrijven voor zgn. meeloopdagen op 1 (of meer) betrokken scholen voor VO, deelnemen aan een intake gesprek en n.a.v. dit gesprek zich opgeven

voor een korte, intensieve training waarin ze in aanraking komen met pedagogisch-didactische basisvaardigheden gekoppeld aan een kort 'stage' traject. Deze training wordt verzorgd door opleiders uit de betrokken lerarenopleidingen en opleiders uit de school.

Na deze training wordt samen met deelnemers, trainers en scholen bekeken welk vervolg er voor de deelnemers is, i.c. opleidingstrajecten, evt. vrijstellingen en toewijding naar een baan, met de verschillende HR functionarissen van de scholen wordt gekeken wat de baan mogelijkheden (vacatures) zijn voor betrokkenen, kansrijke, kandidaten. Daar waar deelnemers een aanstelling hebben / krijgen wordt samen met deelnemers, school (coach) en opleiding een ontwikkel profiel opgesteld voor het 1^e jaars BSL traject, o.a. door middel van ICALT.

Scholen wordt gevraagd te kijken voor welke al in de school aanwezige functies c.q. collega's dit traject interessant kan zijn en/of er hybride trajecten te ontwerpen zijn voor bijv. technisch instructeur.

Inzet deelnemers:

Als in 2019/2020. Zie deelbegroting op pag. 19.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Coördinatoren OidS, (coördinerende) schoolopleiders, instituutopleiders, assessoren.

Toelichting activiteit 2.2: Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek.

Deze activiteit maakte deel uit van ons project RAL19013. Door trage landelijke ontwikkeling waarop we willen aansluiten en langere tijd die nodig was vooronderzoek naar regionaal situatie, zijn we niet in staat gebleken dit deelproject in z'n geheel te realiseren.

We pakken in deze RAP-aanvraag de draad op waar we gebleven waren en formuleren o.b.v. ontstane inzichten afgelopen jaar vervolgstappen.

In de regio zijn meerdere scholen waar collega's werken die in een bepaalde mate on of onder bevoegd zijn voor het vak dat ze geven. Bijv. een collega met een Pabo bevoegdheid die de opleiding beperkte VMBO (onderbouw) bevoegdheid heeft gedaan maar wel een aantal lessen geeft in de bovenbouw en daar niet voor bevoegd is. Deze collega wordt wel als bekwaam gezien in de school door leidinggevend, collega's en leerlingen bijvoorbeeld. Het traject voor deze collega om ook voor de bovenbouw bevoegd te raken is een (minimaal)2 jarig traject op de lerarenopleiding. Op meerdere scholen in de regio leeft de vraag of en hoe we in dit soort- en vergelijkbare situaties gezamenlijk (scholen en lerarenopleidingen) op kunnen trekken om in dit soort situaties de collega bekwaam te verklaren.

Het instellen van een 'brede' werkgroep die een voorstel doet voor welke instrumenten op welke manier inzetbaar zijn. I.c. protocol gericht op betrouwbaarheid en validiteit.

De uitkomsten van die instrumenten zijn bepalend voor een ontwikkelprofiel waarin geconstateerde deficiënties op pedagogisch / didactisch niveau en vak inhoudelijk / didactisch niveau d.m.v. een professionaliseringstraject effectief en op maat worden weggewerkt zonder een bevoegdheidstraject.

Uitmondend in een scholingstraject op maat en contacten en afspraken met lerarenopleidingen hierover.

Inzet deelnemers:

Als in 2019/2020. Zie deelbegroting op pag. 19.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Coördinator OidS, stafmedewerkers HRM.

Toelichting activiteit 2.3: Laten opstromen van leraren en omscholen naar tekortvak

Project in vogelvlucht

Met dit deelproject geeft het Platform leraren uit de regio de kans om op te stromen van 2^e naar 1^e-graads gebied. In de knelpuntregio-periode (2013-2016) hebben in Noord-Holland ruim 40 mensen een eerstegraads diploma gehaald. De leraren kregen een gedeelte van de opleidingskosten vergoed en de school kreeg een tegemoetkoming in de vorm van vervangingsgelden. Daarnaast werd de aanvraag in vele gevallen gecombineerd met een aanvraag voor de Lerarenbeurs. Deze formule werkte naar alle kanten positief. Voor leraren was het een stimulans om studie en werk te gaan

combineren; de werkgever dacht en betaalde mee. De werkgever investeerde in de eigen mensen en in de kwaliteit van het onderwijs. Dit concept willen we nog verder uitrollen om zo te zorgen dat het tekort aan eerstegraad leraren beperkt wordt.

Huidige situatie

Voor veel leraren zal een extra impuls nodig zijn om zich op te laten scholen van een tweede naar een eerstegraads docent. Het is niet niks: studeren en werken tegelijkertijd, de kosten, de inspanningen. Ook voor de scholen zijn er belemmeringen: hoe regelen we de vervanging, hoe blijven we de docent verbinden aan de regio?

Arbeidsmarkt

Uit de rapportages van Centerdata blijkt dat in de regio de vraag naar eerstegraders nog iets groter zal zijn dan het jaarlijkse tekort. De wordt veroorzaakt door de te verwachten hogere toestroom van leerlingen naar HAVO/VWO ten koste van het VMBO.

Aanpak en planning

De beurzen bedragen € 5.000

Elk schoolbestuur heeft recht op een aantal beurzen naar rato van het aantal leerlingen.

Als het aangevraagde aantal beurzen groter is dan het budget toelaat wordt naar rato van de omvang van de aanvragende schoolbesturen het aantal beurzen per bestuur vastgesteld.

Onder de verantwoordelijk van en in overleg met de schoolleiders worden kandidaten geworven. Er wordt een contract opgesteld.

De beurzen worden toegekend aan het schoolbestuur.

Het schoolbestuur tekent een overeenkomst met de projectleider over het nakomen van gemaakte afspraken

Het schoolbestuur werft en selecteert het aantal kandidaten.

De projectleider houdt contact met de kandidaten tijdens de trajecten. De opleidingen worden gevolgd bij de opleidingen van het Platform (HvA, VU, UvA)

Resultaat

In het RAL-project zijn voor het cursusjaar 2019-2020 de beurzen voor opstomers verstrekt en wordt de uitgifte voor 2020-2021 voorbereid.

Voor komende jaren willen we nog 30 leraren van tweede naar eerstegraads in met name de tekortvakken van de regio laten opstromen. Te denken valt aan: Wiskunde, Nederlands, Engels, Duits, Frans en Aardrijkskunde, klassieke Talen, Natuur- en Scheikunde en Informatiekunde.

Omdat landelijk, maar ook in onze regio, de problematiek van beschikbaarheid van bevoegde collega's in tekortvakken (ook in het tweedegraads gebied) groeit, en bij een aantal vakken zorgt voor acute problemen (geen bevoegde en zelfs onbevoegde kandidaten) willen we naast collega's de mogelijkheid bieden op te stromen ook per jaar 5 (bevoegde) collega's zich laten omscholen in één van de aangemerkte tekortvakken, de nadruk op die vakken waar de nood het hoogst- en acuut is.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:
Docenten.

Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterking van de samenwerking in de regio voor het wegwerken van het lerarentekort

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Regionaal informatiepunt			
1. Versterken één-loketfunctie en verbreden infopunt NHH	2020 / 2022 Vorbereiding aug-dec 2020 Uitvoering vanaf jan. 2021	Regionaal informatiepunt	Organiek ondergebracht bij AONHW en ROWF in joint-venture onder regie van RPOA-NHH.
2. Bovenregionaal informatiepunt Noord-Holland.	2021 / 2022	Inzicht in mogelijke meerwaarde	
3.2 Inzet logistiek			
a - Inzet logistiek opl. scholen bij het tegen gaan van groenpluk	2020 / 2021	Onderzoek inzet studenten Communicatie met HR scholen over afspraken en voor- tegens Betrekken logistiek en ervaringen opleidings-scholen in de regio	
b – Op afstand houden van uitzendbureaus	2020 / 2021	Acties ter vergroten aantrekkelijkheid scholen Afspraken tussen scholen Onderzoek naar mogelijkheden onderlinge samenwerking vervullen lastige vacatures	
c - Inzetten PAL-lers	Aug '20 – juli '22	Inzet van 10 – 15 PAL-studenten per jaar Tevens inzet van junior-PAL-lers en leerlingcoaches	Begeleiding vanuit instituut en (Opleidings-) school.
3.3 Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po			
1. Inventarisatie huidige regionale samenwerkingsverbanden vo-po en vo-mbo	Aug '20 – juli '21	Inzicht in mogelijkheden tot versterking van samenwerking	
2. Inzet vo-docenten op basisschool	Aug '20 – juli '22	Bijdragen aan vermindering lerarentekort.	

	20/21 - 3 uur p.wk. 21/22 - 6 uur p.wk.	Uitwisseling docenten in de toekomst bij dreigend lesuitval makkelijker maken	
3.4 – Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHN			
1. Fase 1 Installeren TTT/NHN (Taskforce Techniek- Teams Noord-Holland Noord)	Mei t/m Juni 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Taskforce Techniek Teams Noord-Holland Noord aangehaakt aan RPOA/NHN • Co-creatie-bijeenkomst 1 (input voor onderzoek) 	Taskforce: Projectleiders STO (3), Platform NHN (2) en ondersteuning (1) De onderzoeksaanpak wordt in co-creatie bepaald
2. Fase 1 Inventarisatie, Analyse en Plan van Aanpak TT/NHN	Juli t/m December 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie, analyse en Plan van Aanpak knelpunten Techniek Teams NHN 2021-2025 • Co-creatie bijeenkomst 2 TT/NHN (input voor vaststellen rapportage) 	Het Plan van Aanpak geeft hoofdlijnen weer voor de fase 2, 3 en 4 en een gedetailleerde opzet van fase 1 (2021-2022)
3. Fase 1 Bestuurlijk accorderen, vaststellen, inplannen en inroosteren Plan van Aanpak TT/NHN	Januari t/m Februari 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Door alle samenwerkende partijen (en vo/vmbo besturen) in NHN onderschreven Meerjaren Aanpak TT/NHN 2021-2025 & Plan van Aanpak Fase 2 TT/NHN 2021-2022 	Plan van Aanpak Fase 2 TT/NHN behelst aanpak van knelpunten, beoogde resultaten, activiteiten, planning, begroting en dekking.

Toelichting activiteit 3.1: Regionaal informatiepunt

1. Versterken één-loketfunctie en verbreden infopunt NHN

Er is momenteel veel aandacht voor het terugdringen van het verwachte lerarentekort. Om een ruimere toegang te bieden tot het leraarsberoep voor zgn. zij-instromers en opstroomers zijn dan ook in de loop van afgelopen jaren verschillende maatregelen genomen, waaronder de zij-instroomregeling, de lerarenbeurs en het EVC-certificaat (bewijs van Eerder Verworven Competenties). In de praktijk blijkt het verwerven van een bevoegdheid door volwassen beroepsbeoefenaren nog steeds lastig te zijn, niet alleen voor zij-instromers, maar voor een veel grotere groep kandidaten.

Het gaat hierbij om werknemers die naast hun baan in of buiten het onderwijs een bevoegdheid willen halen. In de provincie Noord-Holland bestond al lange tijd de wens bij schoolbesturen en lerarenopleidingen om tot meer maatwerk te komen bij het opleiden van deze groep docenten. Met maatwerk worden hier kwalitatief hoogstaande opleidingstrajecten bedoeld die efficiënt zijn en voldoen aan de normen van de accreditatiekaders. Daarbij opereren scholen en opleidingsinstituten gezamenlijk, elk vanuit eigen kwaliteiten en verantwoordelijkheden.

Het in deeltijd opleiden van werkenden kende echter enige problemen. De relatief kleine aantallen volwassenen, die verspreid zijn over een breed scala aan vakgebieden, maken het lastig om het opleidingsaanbod zo te organiseren dat de kandidaat-leraren dit goed kunnen combineren met werk en gezin. De organiseerbaarheid van de combinatie studie en werk is één van de problemen.

Eind 2013 was er een opleidingsmodel beschikbaar voor opleidingstrajecten in deeltijd voor werkenden. Dit opleidingsmodel ging uit van gebruik van de bestaande EVC-procedure en mogelijk aanpassingen van het curriculum. Dit nieuwe model was toegesneden op scholing in de praktijk en het lag daarom voor de hand om de opleidingsscholen in de regio te betrekken bij de opleiding van

deze kandidaat leraren. Het model was het product van de gezamenlijke inspanningen van schoolbesturen en lerarenopleidingen.

Vanuit deze context is in het kader van het project 'Verbinden en Vernieuwen' in 2016 in samenwerking met regio Noord-Holland Zuid en Amsterdam en de betrokken Opleidingsinstituten één aanmeldpunt voor het vaststellen van een maatwerktraject voor zij-instromers en opstroomers gerealiseerd.

Een daarvoor noodzakelijk efficiënt voor- en vervolgtraject is afgelopen jaren in onze regio in steeds nauwere samenwerking door onze beide regionale opleidingsscholen AONHW en ROWF vormgegeven.

Ook worden inmiddels relevante kwesties m.b.t.. tekorten in diverse vakgebieden en overschotten door krimp frequent aan de orde gesteld in het P&O-netwerk van het bestuurlijke samenwerkingsverband in onze regio.

Toch blijkt nog steeds dat de informatievoorziening soms tekort schiet. Goede informatie en adviezen, toegesneden op de wensen en behoeften van deze doelgroepen, bereiken belangstellenden niet altijd. Wanneer zij op zoek gaan naar informatie, treffen ze een soms toch nog een versnipperd informatieaanbod aan.

Samenbrengen, versterken en verdere ontwikkeling van de huidige loketfuncties tot een regionaal informatiepunt kan hier een antwoord op zijn.

2. Starten overleg- en mogelijk voorbereidingstraject voor bovenregionaal informatiepunt Noord-Holland.

Hiertoe zal de programmaleider in samenspraak met de regiegroep van het RPOA-NHN en de regio's Zaanstreek-Waterland, Noord-Holland Zuid en 't Gooi een werkbaar traject opstellen, waarbij adequate afstemming met mogelijkheden van de Opleidingsinstituten in onze regio en het landelijk informatiepunt een belangrijk referentiekader wordt voor in hoeverre een bovenregionaal informatiepunt van meerwaarde kan zijn.

Inzet deelnemers:

Infopunt wordt gevormd vanuit bestaande opleidingsbureau AONHW en ROWF.

Omvang voorlopig 0,1 fte.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Medewerkers opleidingsbureau, coördinator OidS, programmaleider

Toelichting activiteit 3.2: Inzet logistiek

De activiteiten a en b maakten deel uit van ons project RAL19013. Alhoewel in de regiegroep RAL diverse malen in samenspraak met de programmaleider is onderzocht wat de beste aanvliegroutes voor deze problematiek zou kunnen zijn, is het ons – ondanks gesprekken met VO raad, OCW/scholen e.d. – in het afgelopen jaar niet gelukt echte stappen te zetten om deze deelprojecten te realiseren.

We pakken in deze RAP-aanvraag de draad op waar we gebleven waren en zetten o.b.v. ontstane inzichten afgelopen jaar onze zoektocht naar een goede aanvliegroute voort.

a. Inzet logistiek opleidingsscholen

In scholen wordt tegen de wens van opleiders en instituten op plekken waar de tekorten in de ogen van directies te groot worden structureel de aanwezigheid van (LIO) studenten ingezet in het opvangen van deze tekorten / vacatures. Daarbij worden er incidenteel keuzes gemaakt die niet in het belang van de student en opleiding zijn, zoals druk op functioneren student, studievertraging en in sommige gevallen uitval van studenten en komt door deze ontwikkeling onze opleidingsactiviteiten onder druk te staan. Het is onze opdracht de kwaliteit van opleiden en begeleiden te waarborgen.

Hoe kunnen we de pragmatische waarde van de aanwezigheid van studenten bewaren en ervoor zorgen dat aanstelling, betaalde uren niet zorgen voor studielast verhoging, studievertraging en uiteindelijk uitval?

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Coördinator OidS.

b. Op afstand houden uitzendbureaus

Soms maken scholen gebruik van uitzendbureaus, bemiddelaars bij het invullen van moeilijk vervulbare vacatures. Vaak vanuit een 'nood' situatie zoals plotselinge uitval of bij erg lastig te vervullen vacatures, meestal de extreme tekort-vakken.

De keuze voor en kandidaat ligt dan vaak buiten de invloed van school, ook is er vooraf geen zicht op de status, ervaring en kwaliteit van de kandidaat en de begeleiding die ze krijgen vanuit het bureau. Daarnaast zij ze structureel duurder.

Steeds vaker blijkt dat nog niet bevoegde (deeltijd) studenten zich inschrijven bij een uitzendbureau, en waar ze een jaar ervoor bijv. nog student waren komen ze nu als vervanger binnen, vaak buiten het blikveld van de opleidingen en schoolopleiders.

Wat moeten de scholen ondernemen om aantrekkelijk te blijven voor deze studenten?

Is er een structuur mogelijk waarbij we in de regio deze studenten een aanbod kunnen doen waardoor de prikkel zich in te schrijven bij uitzend bureaus minder wordt?

Kunnen we als regio en samenwerkende opleidingsscholen (opleidingen) elkaar ondersteunen in het invullen van lastig vervulbare vacatures?

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Programmaleider, coördinator OidS.

c. Gebruik gaan maken van PAL-studenten

Om het werk van zittende leraren te ondersteunen en daarmee inzetten op behoud van leraren, en om nieuwe doelgroepen voor het beroep aan te trekken worden Persoonlijk assistenten leraren (PAL's) ingezet op school. De PALs zijn studenten (in eerste instantie uit de universitaire bèta faculteiten) die worden ingezet als assistent van de leraar. Aan de hand van de taakomschrijving bepaalt de school hoe de inzet van een PAL wordt ingevuld. Met de inzet van PAL's proberen we studenten vroeg in hun studieloopbaan (vanaf het tweede studiejaar) op een laagdrempelige manier kennis te laten maken met het leraarschap. (en mogelijk te kiezen voor een educatieve minor en lerarenopleiding). Het project wordt verbreed; naast de bètavakken zullen er ook PAL's komen voor de tekort vakken in alfa en gamma faculteiten. We streven naar 10/15 PAL's.

Naast de inzet van PAL's willen we leerlingen in de bovenbouw interesseren en begeleiden om als coach of ondersteuner bij het leren van leerlingen in de onderbouw aan de slag te gaan. Zij worden dan ingezet als leerlingcoaches / Junior PAL's. Leerlingen worden hiervoor niet betaald maar wel geschoold en gewaardeerd. Zij worden op scholen waar in het kader van opleiden in de school studenten aanwezig zijn door deze studenten begeleid, door leerlingen in aanraking te brengen met lesgevend activiteiten (uitleg verzorgen) kan ze nieuwsgierig maken naar het docentschap en de mogelijkheid van een tweedegraads docentenopleiding na de havo (of het vwo).

De begeleiding wordt vanuit de instituten en school verzorgd en gekoppeld aan de logistiek van het opleiden in de school. Voor de start van het traject wordt er een inductie cursus van 4 middagen voor de PAL's (didactische vaardigheden etc.) georganiseerd. De scholen krijgen begeleiding bij de inhoudelijke begeleiding en community vorming.

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Docenten.

UvA/VU

HvA

Toelichting bij activiteit 3.3 : Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po

1. Versterken regionale netwerken

Afgelopen jaar is gebleken dat er al veel sub-regionale netwerken van vmbo – mbo en po – vo te bestaan en activiteiten gaande te zijn op velerlei gebied. Ook bleek dat er gesprek op gang was gekomen op het gebied van aansluiting van het mbo bij een van de Opleidingsscholen.

Het organiseren van enkele (sub)regionale bijeenkomsten om tot intensivering en versterking van de samenwerking vmbo – mbo en po – vo te onderzoeken leek op dat moment weinig meerwaarde te gaan bieden. Besloten is om eerst komend jaar nauwkeurig alle bestaande relaties en activiteiten in kaart te brengen en op basis daarvan na te gaan, welke vervolgstappen genomen kunnen worden om tot intensivering van contacten en versterking van samenwerking te komen.

Inzet deelnemers:

Programmaleider

2. Inzet vo-docenten in po

In Langedijk starten van een pilot samenwerking po-vo.

Afgelopen jaar is vanuit de locatie van CSG Jan Arentsz – Langedijk samenwerking ontstaan met het basisonderwijs door inzet van personeel bij vervangingstekort. Die vraag vanuit p.o. is daar concreet ingevuld door een docent een middag in de week in te zetten gedurende een enkele maanden op basisschool i.v.m. ernstig tekort aan leerkrachten aldaar.

Of het doel, om naast oplossen van een tekort met de lessen aan groep 8 te bereiken dat de overstap naar het VO kleiner wordt, bereikt is kan voorlopig nog geen antwoord op geformuleerd worden. Daarvoor is langere tijd nodig en indien haalbaar verbreding van dit project. Om die reden willen we deze pilot continueren en indien mogelijk verbreden.

Inzet deelnemers:

2020-2021: 3 uur per week

2021-2022: 6 uur per week

Deelnemers aan deze activiteit zijn:

Docenten.

Toelichting bij activiteit 3.4 – Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniek-docenten NHN

In de regio Noord-Holland Noord zijn drie Sterk Techniek Onderwijs projecten opgestart. Het betreft:

- TechniekPact West-Friesland met de penvoerder Tabor College in Hoorn,
- TechniekPact Noord-Kennemerland met de penvoerder Petrus Canisius College in Alkmaar en
- TechniekPact Kop van Noord-Holland met de penvoerder Regius College in Schagen.

De doelgroep bestaat uit ruim 250 techniek- (en techniek gerelateerde) docenten, instructeurs en praktijkbegeleiders in en om het vo/vmbo in Noord-Holland Noord. De STO projecten richten zich onder andere op de kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de TechniekTeams op het vo/vmbo en daaraan gekoppeld ook het stimuleren van techniek gerelateerd onderwijs op het po, pro en vso. Daarnaast wordt ook nauw samengewerkt met de drie mbo instellingen in de regio (Clusius College, Horizon College en ROC KvNH). De huidige TechniekTeams in het vo/vmbo zijn vaak klein en kwetsbaar terwijl de arbeidsmarkt in alle technische sectoren kampt met een groeiend tekort aan vakmensen. Er wordt stevig geïnvesteerd in het versterken van de harde techniek-infrastructuur op de vo/vmbo scholen maar nog belangrijker is het kwantitatief en kwalitatief versterken van de TechniekTeams in het vo/vmbo. Om de huidige fragiele TechniekTeams in de verschillende vo/vmbo te versterken wordt onder meer gedacht aan een versterkte inzet in opscholing, zij-instroom, hybride vormen, versterkte inzet vanuit de bedrijven, docentenstages, masterclasses en innovatie-bootcamps. Een bovenschools, boven bestuurlijk, regionaal inzetbaar, adequaat opgeleid en stevig gefacilieerd TechniekTeam van docenten, instructeurs en praktijkbegeleiders is een van de richtingen waaraan wordt gedacht. Binnen dit projectonderdeel wordt ingezet op een Taskforce TechniekTeams Noord-Holland Noord die in nauwe samenwerking met RPOA/NHN en de daaraan gekoppelde Opleidingsscholen AONHW en ROWF de huidige vraag vanuit de technische arbeidsmarkt en het aanbod vanuit de vo/vmbo opleidingen inventariseert en analyseert en op basis van deze bevindingen een plan van aanpak produceert die (na vaststelling door de vo/vmbo besturen in de regio) ook wordt uitgevoerd, gemonitord en geëvalueerd. In vier fases worden de knelpunten opgepakt en opgelost.

In dit deelproject leggen we zo ook de verbinding met opstroom en tekortvakken (deelproject 2.3) en stimuleren zij-instroom (deelproject 2.1).

Fase	Wat	Wanneer
1	Productie Plan van Aanpak kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de TechniekTeams NHN	2020-2022
2	Na vaststelling door alle vo/vmbo besturen uitvoeren van Plan van Aanpak TT/NHN	2022-2023
3	Op basis van 1 ^e evaluatie bijgestelde Verdere Uitrol Plan van Aanpak TT/NHN	2023-2024
4	Op basis van 2 ^e evaluatie bijgestelde Afronding en Borging Aanpak TT/NHN	2024-2025

Fase	Nr	TechniekTeams Noord-Holland Noord	functie	tarief	Uren	Kosten
1	4.1	Installeren TTT/NHN	projectleider STO	€ 75,00	140	€ 10.500,00
			Opleidingscoördinatoren RPAO/NHN	€ 75,00	16	€ 1.200,00
	4.2	Inventarisatie, Analyse en Plan van Aanpak	projectleider STO	€ 75,00	180	€ 13.500,00
			Opleidingscoördinatoren RPAO/NHN	€ 75,00	20	€ 1.500,00
			docenten	€ 60,00	420	€ 25.200,00
			externe expertise	€ 100,00	215	€ 21.500,00
	4.3	Bestuurlijk accorderen	projectleider STO	€ 75,00	13	€ 1.000,00
			Opleidingscoördinatoren RPAO/NHN	€ 75,00	8	€ 600,00
			totaal		1.012	€ 75.000,00

Inzet deelnemers:

projectleider STO *	333	€ 25.000
coördinatoren RPAO/NHN	44	€ 3.300
docenten	420	€ 25.200
externe expertise	<u>215</u>	<u>€ 21.500</u>
totaal	1.012	€ 75.000

*STO cofinanciering

Totale kosten Fase 1	€ 75.000	100,00%
Dekking vanuit STO	€ 25.000	33,33%
Dekking vanuit RAL (aanvraag)	€ 50.000	66,66 %

Deelnemers aan deze activiteit zijn: Projectleider, opleidingscoördinatoren, docenten

Activiteiten die zich richten op de borging van de opbrengsten

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1 Monitoring en kennisdeling			
Monitoren werk-/ontwikkelgroepen 1.1 / 1.2 / 1.3 / 1.4 / 2.1 / 2.2 / 3.3.2	Aug. 2021—juli 2022	Evaluatiebijeenkomsten van het Platform en voor scholen. Tussenrapportage in juni '21 en brochure als eindrapportage	Deze opdracht ligt bij programmaleider
Kennisdeling onder de scholen	Juni 2021 en juni 2022	2 x kennisdelingsbijeenkomst	Deze opdracht ligt primair bij programmaleider

Toelichting 4.1: Monitoring en kennisdeling

In het kader van borging van activiteiten heeft de programmaleider naast het aansturen van het gehele proces van het RAP-programma 2020-2022 bijzondere verantwoordelijkheid voor het monitoren van diverse deelprojecten en draagt zorg voor efficiënte kennisdeling voor scholen in de regio.

Aanstelling project-/programmaleider

Evenals bij het project 'Verbinden en Vernieuwen 2012-2016' en het project 'Regionale Aanpak Lerarentekort 2019-2020' zal voor dit project een programmaleider worden aangesteld, onder supervisie van een brede projectgroep² RAP 20-22 van het RPOA-NHN.

De programmaleider is ook naast algehele sturing van de activiteiten het aanspreekpunt voor de landelijke ondersteuning, voor monitoring ontwikkeltrajecten en kennisdeling.

Indien nodig zullen op deelactiviteiten projectleiders worden aangesteld die opereren onder supervisie van de programmaleider.

Inrichting informatiepunt of loket

De verdere versterking en samenvoeging van de huidige loketfuncties in onze regio middels de inrichting van een regionaal informatiepunt is goed voor de herkenbaarheid en inhoud van de regionale samenwerking. Mensen die geïnteresseerd zijn om te kiezen voor een baan in het onderwijs, kunnen hier informatie verkrijgen.

Zie verder bij de toelichting onder activiteit 3.1.

2 - Samenstelling projectgroep RAP 20-22: secretaris RPOA-NHN, 2 leden CvB scholen, medewerker Opleidingsinstituten en coördinator Opleidingschool.

Begroting en financiële borging

Overzicht activiteiten 2020 - 2022

Activiteit 1.1 – Inductie en Professionaliseren

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B. ³
2020	5 docenten	60		3.600	*
	2 teamleiders	24		1.440	*
	2 coördinatoren	36		2.160	*
	projectleider	24		1.800	
	Subtotaal 2020			9.000	
	Totaal			9.000	

Activiteit 1.2 – ‘Reversed’ mentorschap

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020	5 docenten	40		2.400	*
	1 opleider + voorbereiding	60		3.600	
2021	10 docenten	80		4.800	*
	2 opleiders + voorbereiding	120		7.200	
	Inzet expertise sr.docenten 2020	40		2.400	
	Subtotaal 2020			6.000	
	Subtotaal 2021			14.400	
	Totaal			20.400	

Activiteit 1.3 – Ontwikkelen leerarrangementen

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020	3 docenten per arrangement x 32 uur	288		17.280	*
	2 vakdidactici per arrangement x 32	192		17.280	
	Projectleiding	36		2.700	
2021	3 docenten per arrangement x 32 uur	288		17.280	*
	2 vakdidactici per arrangement x 32	192		17.280	
	projectleiding	36		2.700	
	Subtotaal 2021			37.260	
	Subtotaal 2022			37.260	
	Totaal			74.520	

Activiteit 1.4 – Onderzoekswerkplaats

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020	4 onderzoekers x 50 uur	200		15.000	
	32 docenten x 40 uur	1280		76.800	*
2021	5 onderzoekers x 50 uur	250		18.750	
	48 docenten x 40 uur	1920		115.200	*
	Subtotaal 2020			91.800	
	Subtotaal 2021			133.950	
	Totaal			225.750	

3 - EB = Eigen bijdrage schoolbesturen – realisatie door inzet van eigen personeel scholen aan activiteiten en/of gebruik professionaliseringsgelden om aan subsidieverplichting 1/3 eigen bijdrage te voldoen.

* – activiteit die kan bijdragen aan realisatie EB.

Activiteit 1.5 – Versterken duurzame inzetbaarheid

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020	2 medewerkers	160 x2 x€60	2 x € 8.900	37.000	
2021	2 medewerkers	160 x3 x€60	2 x € 8.900	37.000	
2022	2 medewerkers	160 x3 x€60	2 x € 8.900	37.000	
	Totaal			111.000	

Activiteit 2.1 – Stimuleren zij-instromers

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
1	3x 50 uur voorbereiding en uitvoeren door coördinatoren.	150	Communicatie Uitvoering	9.000 5.000 2.000	*
2	Organiseren meeloopdagen 3x 30	90		5.400	*
3	Intakegesprekken 20 x 2 assessoren	40		4.000	
4	Training lesgeven 2 opleiders			500	
	Ontwerpen 2 x 20 uur	40		2.400	
	Uitvoeren 2 x 20 uur	40		2.400	
	Evaluëren 2 x 10 uur	20		1.200	
5	Afspraken 15 eindgesprekken a 2 uur x 2 opleiders	60		5.400	*
	Afnemen ICALT lesobservaties deelnemers met baan plus afstemmen maat/ ontwikkeltraject.				
	5x 4 uur	20		1.200	*
	Subtotaal 2020			38.500	
	Subtotaal 2021			38.500	
	Subtotaal 2022			38.500	
	Totaal			115.500	

Activiteit 2.2 – Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020/2021	Scholing instrumenten 2 opleiders 16 begeleiders / observatoren / coaches 3 bijeenkomsten	60 380 - observatoren		5.400 21.600	*
2021/2022	Pilot 8 observaties (2 x 4 kandidaten) x 3 uur Gesprekken kandidaten 4 x 2 uur Bepalen traject en dossiers maken 4 x 5 uur	24 8 20		1.800 600 1.500	
2022	Afstemmen dossiers Bestuurlijk / OCW	10		750	
	Subtotaal 2020			27.000	
	Subtotaal 2021			3.900	
	Subtotaal 2022			750	
	Totaal			31.650	

Activiteit 2.3 – Laten opstromen en omscholen van leraren

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
1	Werven - Coördinatie en afstemming	20		1.500	
	Uitvoering 2021 ⁴	15 + 5 deelnemers		100.000	*
2	Werven - Coördinatie en afstemming	20		1.500	
	Uitvoering 2022 ⁵	15 + 5 deelnemers		100.000	*
	Subtotaal 2021			101.500	
	Subtotaal 2022			101.500	
	Totaal			203.000	

Activiteit 3.1 – Regionaal informatiepunt

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2021	Vorbereiden infopunt vanuit RPOA	80		6.000	
	Medewerker(s) infopunt	160		9.600	
2022	Aansturen infopunt en oriëntatietraject bovenregionaal infopunt vanuit RPOA	80		6.000	
	Medewerker(s) infopunt	160		9.600	
	Subtotaal 2021			15.600	
	Subtotaal 2022			15.600	
	Totaal			31.200	

Activiteit 3.2 – Inzet logistiek opleidingsscholen

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020- 2021	Ad a - Ontwerpen uitzetten en verwerken vragenlijsten HR afdelingen schoolopleiders rondom inzet studenten	20		1.200	
	Plan van aanpak				
	Communicatie in de regio en andere opleidingsscholen (MEO)	20		1.200	
	Coördinatie en afstemming	8		600	
2021	Ad b - Werkgroep opstellen plan van aanpak, mogelijkheden en acties. 3 personen. Opleider/ HR/ leidinggevende	45		3.500	
2020- 2022	Ad c - Matchingskosten PAL-studenten inzet, Begeleidingskosten Junior-PAL en leerlingcoaches			15.000	*
	Introductie cursus 4 middagen – 2 opleiders begeleiding			3.600	
	Ontwikkeling materiaal en organiseren bijeenkomsten			3.000	
	Subtotaal 2020			18.300	
	Subtotaal 2021			21.800	
	Totaal			40.100	

4 - 1/3 bijdrage beurzen uit professionaliseringsgelden om aan subsidieverplichting 1/3 eigen bijdrage te realiseren.

5 - Als hierboven.

Activiteit 3.3 – Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020-2021	Inventarisatie huidige regionale samenwerkingsverbanden vo-po en vo-mbo	40		4.000	
2020-2022	Pilot inzet leerkrachten vo in po 20/21 – 1 docent 3u x 40 wk. 21/22 – 2 docenten 3u x 40 wk.	360		21.600	
	Subtotaal 2020			6.900	
	Subtotaal 2021			13.300	
	Subtotaal 2022			5.400	
	Totaal			25.600	

Activiteit 3.4 – Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHN

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020-2022	Productie Plan van Aanpak kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de TechniekTeams NHN coördinatoren RPAO/NHN docenten externe expertise	44 420 215		3.300 25.200 21.500	*
	Subtotaal 2020			1.200	
	Subtotaal 2021			48.200	
	Subtotaal 2022			600	
	Totaal			50.000	

Activiteit 4.1 – Monitoring en kennisdeling

		Uren	Overige kosten	Kosten	E.B.
2020-2022	Monitoren door programmaleider van activiteiten 1.1 / 1.2 / 1.3 / 2.1 / 2.2 / 3.2a / 3.2b	160		16.000	
2020-2022	Kennisdeling algemeen Delen info breed 2 bijeenkomsten		brochure	5.000 4.000 15.000	
	Subtotaal 2020			4.000	
	Subtotaal 2021			18.000	
	Subtotaal 2022			18.000	
	Totaal			40.000	

Activiteiten begroot voor 2020

Totaal activiteiten

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1. Algemene kosten	14.300	Programmaleiding 21 wk x 4 uur - € 8.400 Financieel adm. onderst. incl. accountantskosten - € 2.500 Projectgroep RAP 3 x 3u x 5 p. - € 3.400
1.1 Inductie en professionaliseren	9.000	Zie boven bij deelbegroting
1.2 'Reversed' mentorschap	6.000	Zie boven bij deelbegroting
1.4 Onderzoekswerkplaats	91.800	Zie boven bij deelbegroting
1.5 Versterken duurzame inzetbaarheid	37.000	Zie boven bij deelbegroting
2.1 stimuleren zij-instromers	38.500	Zie boven bij deelbegroting
2.2 Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek	27.000	Zie boven bij deelbegroting
3.2 Inzet logistiek Opleidingsscholen / PAL's	18.300	Zie boven bij deelbegroting
3.3 Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po	6.900	Zie boven bij deelbegroting
3.4 Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHH	1.200	Zie boven bij deelbegroting
4.1 Monitoring en kennisdeling	4.000	Zie boven bij deelbegroting
Totale kosten 2020	254.000	
Subsidie (2/3)	169.330	
Cofinanciering (1/3)	84.670	

Gehanteerde uurtarieven: docenten € 60 / schoolleiding en projectleiders € 75 / medewerkers Opleidingsinstituten € 90 / programmaleiding extern max. € 100

Voor de financiële afwikkeling van de activiteiten is, naast ondertekening door daartoe bevoegde functionarissen op betrokken scholen (meestal de direct leidinggevende) m.b.t. inzet van medewerkers op de deelprojecten, voor alle betalingen ondertekening door programmaleider én secretaris RPOA-NHN vereist.

Activiteiten begroot voor 2021

Totaal activiteiten

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1. Algemene kosten	33.700	Programmaleiding 52 wk x 4 uur - € 20.800 Financieel adm. onderst. incl. accountantskosten - € 5000 Projectgroep RAP 7 x 3u x 5 p. - € 7.900
1.2 'Reversed' mentorschap	14.400	Zie boven bij deelbegroting
1.3 Ontwikkelen leerarrangementen	37.260	Zie boven bij deelbegroting
1.4 Onderzoekswerkplaats	133.950	Zie boven bij deelbegroting
1.5 Versterken duurzame inzetbaarheid	37.000	Zie boven bij deelbegroting
2.1 stimuleren zij-instromers	38.500	Zie boven bij deelbegroting
2.2 Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek	3.900	Zie boven bij deelbegroting
2.3 Laten opstromen en omscholen van leraren	101.500	Zie boven bij toelichting
3.1 Regionaal Informatiepunt	15.600	Zie boven bij deelbegroting
3.2 Inzet logistiek Opleidingsscholen / PAL's	21.800	Zie boven bij deelbegroting
3.3 Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po	13.300	Zie boven bij deelbegroting
3.4 Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHN	48.200	Zie boven bij deelbegroting
4.1 Monitoring en kennisdeling	18.000	Zie boven bij deelbegroting
Totale kosten 2021	517.110	
Subsidie (2/3)	344.740	
Cofinanciering (1/3)	172.370	

Gehanteerde uurtarieven: docenten € 60 / schoolleiding en projectleiders € 75 / medewerkers Opleidingsinstituten € 90 / programmaleiding extern max. € 100

Voor de financiële afwikkeling van de activiteiten is, naast ondertekening door daartoe bevoegde functionarissen op betrokken scholen (meestal de direct leidinggevende) m.b.t. inzet van medewerkers op de deelprojecten, voor alle betalingen ondertekening door programmaleider én secretaris RPOA-NHN vereist.

Activiteiten begroot voor 2022

Totaal activiteiten

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
1. Algemene kosten	19.400	Programmaleiding 31 wk x 4 uur - € 12.400 Financieel adm. onderst. incl. accountantskosten - € 2.500 Projectgroep RAP 4 x 3u x 5 p. - € 4.500
1.3 Ontwikkelen leerarrangementen	37.260	Zie boven bij deelbegroting
1.5 Versterken duurzame inzetbaarheid	37.000	Zie boven bij deelbegroting
2.1 stimuleren zij-instromers	38.500	Zie boven bij deelbegroting
2.2 Bevoegdheid / bekwaamheid systematiek	750	Zie boven bij deelbegroting
2.3 Laten opstromen en omscholen van leraren	101.500	Zie boven bij toelichting
3.1 Regionaal Informatiepunt	15.600	Zie boven bij deelbegroting
3.3 Versterken regionale netwerken vmbo-mbo en vo-po	5.400	Zie boven bij deelbegroting
3.4 Onderweg naar vraaggericht cluster vo/vmbo techniekdocenten NHN	600	Zie boven bij deelbegroting
4.1 Monitoring en kennisdeling	18.000	Zie boven bij deelbegroting
Totale kosten 2022	274.010	
Subsidie (2/3)	182.670	
Cofinanciering (1/3)	91.340	

Gehanteerde uurtarieven: docenten € 60 / schoolleiding en projectleiders € 75 / medewerkers Op-
leidingsinstituten € 90 / programmaleiding extern max. € 100

Voor de financiële afwikkeling van de activiteiten is, naast ondertekening door daartoe bevoegde functionarissen op betrokken scholen (meestal de direct leidinggevende) m.b.t. inzet van medewerkers op de deelprojecten, voor alle betalingen ondertekening door programmaleider én secretaris RPOA-NHN vereist.

Activiteiten begroot voor 2020 - 2022

Totaal activiteiten

	Totaal begrote kosten
Totale kosten 2020	254.000
Totale kosten 2021	517.110
Totale kosten 2022	274.010
Totaal kosten	€1.045.120
Subsidie (2/3)	€ 693.000
Cofinanciering (minimaal 1/3)	€ 352.120
Totaal	€ 1.045.120

Verkrijgbare subsidie

Aantal besturen	Fte	Basis €	Factor	Aanvullend €	Max.€
100%	3683	€ 385.000	1,50	€ 192.500	€ 577.500
MBO				€ 115.500	€ 115.500
Subsidie					€ 693.000
Cofinanciering - minimaal					€ 346.500