

O N D E R
N C S I M
L T U R
N E T E M
S C H A P

Project Risicoregio's

Een succesvolle regionale aanpak in de strijd tegen het lerarentekort

Project 'Risicoregio's'

Een succesvolle regionale aanpak in de strijd tegen het lerarentekort

Voorwoord

Met veel plezier bied ik u de bundel aan van het project Risicoregio's. De tien deelnemers vertellen u op hoofdlijnen hoe zij te werk zijn gegaan. Een mooi resultaat van een aantal jaren inspanning.

De onderwijsarbeidsmarkt heeft een sterk regionaal karakter. Vraag en aanbod van onderwijspersoneel kunnen per regio enorm verschillen. Dit vereist een regiospecifieke aanpak.

Tien regio's hebben van het ministerie van OCW een extra financiële impuls gekregen.

Het bijzondere aan het project Risicoregio's is dat de deelnemers voor een groot deel zelf hun beleid hebben ontwikkeld. Dit heeft geleid tot tien verschillende projecten.

Alle dragen bij aan de structurele verbetering van de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

Deze projecten vormen wat mij betreft een goede stimulans voor andere regio's.

Monique Vogelzang

Directeur Programma Onderwijspersoneel

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Inhoudsopgave

Voorwoord door Monique Vogelzang, Directeur Programma Onderwijspersoneel Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	3
Project Risicoregio's	7
Risicoregio's primair onderwijs	9
Almere	9
Den Haag	13
IJssel/Veluwe	15
Midden Nederland	19
Risicoregio's voortgezet onderwijs	23
Utrecht	23
Rijnstreek	25
Den Haag	29
Rotterdam	31
Amsterdam, primair en voortgezet onderwijs	35

Project risicoregio's

In de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007 heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap extra financiële ondersteuning gegeven aan tien zogenoemde 'risicoregio's' in het primair en voortgezet onderwijs. Risicoregio's zijn regio's die kampen met relatief veel vacatures en on(der)bevoegde docenten. Zij hebben zélf hun doelen en geschikte activiteiten geformuleerd om de regionale arbeidsmarktproblemen te lijf te gaan. Iedere regio heeft immers zijn eigen specifieke problemen.

De risicoregio's in het primair onderwijs zijn:

- ⌘ Almere
- ⌘ Amsterdam
- ⌘ Den Haag
- ⌘ IJssel/Veluwe
- ⌘ Midden Nederland

De risicoregio's in het voortgezet onderwijs zijn:

- ⌘ Utrecht
- ⌘ Rijnstreek
- ⌘ Amsterdam
- ⌘ Den Haag
- ⌘ Rotterdam

De subsidie voor de risicoregio's maakt deel uit van de 'regionale aanpak'. Een aanpak waarmee het ministerie tot doel heeft het evenwicht op de onderwijsarbeidsmarkt te herstellen.

De arbeidsmarkt wordt voor een aanzienlijk deel regionaal bepaald.

Scholen en lerarenopleidingen verenigen zich in een regionaal platform, waarin zij afspraken maken over de manier waarop zij de kwantitatieve en kwalitatieve arbeidsmarktproblematiek in hun regio te lijf gaan.

Risicoregio's primair onderwijs

Almere

Doel en inhoud van het project

- ⌘ Het doel van het project Risicoregio Almere is de organisaties zo in te richten dat ze met hun personeelsbeleid kunnen reageren op krimp en groei.
- ⌘ Er zijn verschillende deelprojecten georganiseerd om de in- en doorstroom van onderwijspersoneel te bevorderen en uitstroom te verminderen.

Resultaten

- ⌘ Het versterken van het opleiden in de school
 - Opleiden van coaches
 - Structurele inbedding van de opleidingsinfrastructuur
- ⌘ Opvangen van kortdurend en langdurig verzuim
 - Kortdurend verzuim: experiment met het anders organiseren van onderwijs, zonder een vervanger hoeven in te zetten
 - Langdurig verzuim: inrichten flexibele schil door een invalpool te organiseren door de SBD IJsselgroep
- ⌘ Onderzoek naar bindingsfactoren Almere
 - Inzicht in wat leerkrachten beweegt om wel/niet in Almere te blijven werken
- ⌘ Functiedifferentiatie
 - Hoe maak je een meerjarig formatieplaatje, welke aansluit bij de visie op organisatie van het onderwijs?
 - Onderzoek naar de positie van de onderwijsassistenten, waaruit blijkt dat in het functiebouwwerk de leraren een centrale rol blijven spelen en de onderwijsassistenten aanvullend zijn.

- ⋮ Opleiden van middenkader, toekomstige directeuren
 - n De kweekvijver met aanstormend (directie)talent is weer gevuld

Samenwerking in de regio

Er is een Bestuurlijk Platform Risicoregio Almere gevormd, waarin deelnemen: alle Almeerse schoolbesturen primair onderwijs, Pabo Almere, ROC Flevoland en SBD IJsselgroep. Ieder heeft daarbinnen zijn eigen project gedaan; binnen het bestuurlijk platform werd uitgewisseld. De samenwerking is goed verlopen

Wat zijn de belangrijkste successen?

We hebben zoveel mogelijk de middelen in de scholen ingezet. Doel: veranderingen in de organisatie van de (deelnemende) scholen. Daarmee waren de directeuren meer 'eigenaar' van de deelprojecten en worden de resultaten meer ingebed in de school.

Die projecten zijn succesvol die een investering vergen die we normaal gesproken binnen het budget niet kunnen doen:

- ⋮ De ontwikkeling van een invalpool (onderbrengen bij een externe organisatie)
- ⋮ De ontwikkeling van een andere manier van werken in de school (opvangen van kortdurend ziekteverzuim)
- ⋮ Omvang kweekvijver
- ⋮ Structureel inbedden van opleiden in de school

Toekomstplannen/borging

- ⋮ Inhoudelijk, op schoolniveau: overdracht van de opbrengsten door de directeuren aan elkaar.
- ⋮ Inhoudelijk, bestuurlijk: 'bovenschoolse opbrengsten' worden ingebracht in het bestuurlijk platform risicoregio (overdracht).
- ⋮ Bestuurlijk: het plan wordt uitgewerkt om het Bestuurlijk Platform Risicoregio om te zetten in een

Almere-breed regionaal platform onderwijsarbeidsmarkt (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en bve - met behulp van SBO).

Contactgegevens

Adres: Louis Armstrongweg 120, Almere

Contactpersoon: Simone Walvisch

(CvB Openbaar Onderwijs Almere en voorzitter bestuurlijk platform risicoregio Almere)

Email: s.walvisch@bca-boo.nl

Den Haag

Doel en inhoud van het project

Met de subsidie zijn 6 deelprojecten financieel ondersteund:

- ⋮ opleiding van leraren voor het speciaal basisonderwijs
- ⋮ opleidingsschool Het Nieuwe Leren
- ⋮ aansluiting mbo/Pabo
- ⋮ opleiding managementpersoneel
- ⋮ coaching van beginnende leraren
- ⋮ coaching internationale leraren

Alle projecten zijn er direct of indirect op gericht om nieuw personeel op te leiden en te behouden voor het onderwijs. Deelprojecten 1 en 2 richten zich op de opleiding van personeel waar meer vraag naar is dan aanbod. De betrokken lerarenopleidingen ontwikkelden speciale opleidingstrajecten voor belangstellende studenten.

Deelproject 3 wil het startniveau van Pabostudenten met een mbo-achtergrond verhogen en daarmee de slaagkans op de Pabo. Project 4 levert een bijdrage aan de bestrijding van het groeiende tekort aan directeuren. Project 5 en 6 ten slotte ontwikkelen een netwerk van begeleiders voor nieuw personeel van Haagse basisscholen.

Samenwerking in de regio

De deelprojecten werden uitgevoerd onder de aansturing van het regionaal platform Den Haag primair onderwijs. Daarin participeren alle schoolbesturen, de lerarenopleidingen en de gemeente Den Haag. De zes projectleiders deden regelmatig schriftelijk en mondeling verslag van de voortgang van de deelprojecten.

Wat zijn de belangrijkste successen?

Binnen de twee eerste deelprojecten zijn nieuwe structurele samenwerkingsoplossingen gevonden waardoor Pabostudenten na het tweede opleidingsjaar doelgericht opgeleid worden voor het SBO, respectievelijk 'het nieuwe leren'.

In de samenwerking tussen het ROC en de Pabo zijn afspraken gemaakt over het curriculum van mbo-studenten die de Pabo-opleiding willen volgen. Sommige van de lessen worden ook verzorgd door de Pabo. In de coachingprojecten zijn 200 nieuwe leerkrachten begeleid door 74 coaches. 25 nieuwe coaches hebben een training gevolgd.

Toekomstplannen/borging

De opleidingsstructuur voor nieuwe leraren SBO/Nieuwe leren is voor een deel opgenomen in het reguliere aanbod van de Pabo's. De intensiteit van begeleiding van studenten die tijdens de projectfase werd geboden, zal echter door de beperking van de middelen afnemen.

Door de toename van het aantal gekwalificeerde coaches zijn meer scholen en schoolbesturen in staat om hun nieuwe collega's een goede start te garanderen.

Contactgegevens

Adres: dienst OCW gemeente Den Haag

Contactpersoon: dhr. N. Rosenbaum

IJssel/Veluwe

Doel en inhoud van het project

Overall doel van het project is door partijen binnen het convenant geformuleerd als:

Het in 2007 realiseren van een evenwichtige onderwijsarbeidsmarkt in het basisonderwijs in de regio IJssel-Veluwe, door een goede balans te krijgen tussen vraag en aanbod van goed opgeleide leraren en het reduceren van uitstroom uit het vak door personeelsgerichte ondersteuning.

Dit doel moet gerealiseerd worden door het uitvoeren van acties, langs een drietal lijnen:

⋮ Instroom mannen in het onderwijs

De basisschool wordt gedomineerd door vrouwelijke leraren. Dit heeft ondermeer tot gevolg dat er naar verhouding erg weinig mannen opteren voor een baan in het onderwijs. Hierdoor wordt een grote populatie aan potentiële leraren niet tot het onderwijs aangetrokken en wordt dus de potentie nieuwe leraren sterk beperkt.

⋮ Opleiding in de school

Door betere ondersteuning en sturing te geven middels competentiegerichte ontwikkelingsprogramma's, worden leraren op basisscholen gestimuleerd te doen waar ze goed in zijn. Hierdoor stijgt de motivatie en wordt uitstroom voorkomen.

⋮ Behoud van personeel

Vergrijzing van het lerarenbestand, leidt tot een ongewenst grote uitstroom van ervaring en kennis. Leraren die al jaren voor de klas staan, hebben een grote meerwaarde voor de school. Maar ook school-directeuren die ruime ervaring hebben in management, lopen in groten getale tegen hun (pre)pensioen aan. Daarnaast is het behoud van pasafgestudeerde Pabo-studenten voor hun gehele loopbaan belangrijk.

Resultaten

Op het gebied van 'mannen' hebben we de rol en leuke ervaring van de 'man in het onderwijs' neergezet via diverse media, zoals www.meesterisgek.nl. Via deze en andere promotieacties, projectmatig behoud van actieve mannen en een 'manvriendelijker' curriculum is het animo van mannen in het primair onderwijs gestegen. Opleiden in de school is met name gericht op miniteams. Door docenten primair onderwijs, Pabo-studenten en ROC-klassenassistenten in het primair onderwijs te laten samenwerken in miniteams is het mogelijk werk te verdelen en daardoor de leereffectiviteit van de leerlingen sterk te verhogen. Meerdere scholen werken actief met miniteampilots in de regio en hebben zeer goede effecten en resultaten. De focus tot behoud van personeel is gericht op kennis omtrent veranderende wensen van de 'oudere' leraar: hoe behoud ik oudere leraren voor het primair onderwijs, door een actief leeftijdsbewust personeelsbeleid in te zetten?

Samenwerking in de regio

Eind 2004 hebben 25 (overkoepelende) schoolbesturen, Pabo Saxion en ROC Aventus een convenant opgesteld waarin afgesproken is om activiteiten te ondernemen die daadwerkelijk bijdragen aan het verminderen van het arbeidsmarktprobleem. De samenwerking loopt goed met goede inhoudelijke bijdrage, meerwaarde en synergie.

Wat zijn de belangrijkste successen?

Belangrijkste succes is de bewustwording, de brede samenwerking in de regio en de spin-offs vanuit het Platform gericht op nieuwe projecten, nieuwe samenwerking. Grootste successen liggen in de opzet van miniteams in het primair onderwijs en de actieve benadering van mannen richting, bij en uit de Pabo/ROC.

Toekomstplannen/borging

Het Platform IJssel-Veluwe blijft bestaan als kennisplatform voor het regionale basisonderwijs. Kennisuitwisseling en –exploratie blijven voor het Platform een belangrijke activiteit, ook na 2007. Er blijven altijd wensen en activiteiten die noodzakelijk zijn. Het Platform zal de ontwikkelingen monitoren en actief reageren op nieuwe situaties in de regio.

De gerealiseerde kennis voor miniteams wordt geborgd in het op te zetten Expertisecentrum Opleiden in de School. Dit centrum is de centrale spil in de verdere methodiekontwikkeling rondom miniteams. De website en promomateriaal voor mannen op het primair onderwijs zal de komende jaren actief verspreid blijven. De invalshoek 'mannen' is geborgd in het nieuwe curriculum, door andere aandacht en opzet van het programma. Leeftijdsbewust personeelsbeleid staat op de kaart en heeft specifieke aandacht van besturen gekregen, nu en in de toekomst.

De conclusie is gerechtvaardigd dat in de regio IJssel-Veluwe het bewustzijn van besturen primair onderwijs is vergroot, dat acties bijdragen aan een betere in-, door- en uitstroom op Pabo en ROC, dat samenwerking in de regio tot nieuwe educatieve inzichten heeft geleid en nieuwe initiatieven zijn gestart, c.q. worden ontwikkeld.

Contactgegevens

Adres: Platform IJssel-Veluwe
P/a Saxion Hogescholen
Postbus 501
7400 AM Deventer

Projectleider: drs. Willem Verdaasdonk

Telefoon: 0570 - 603536

Email: w.a.c.verdaasdonk@saxion.nl

Midden Nederland

Doel en inhoud van het project

- ⋮ In 2007 over voldoende en bekwaam onderwijspersoneel in de regio Midden Nederland beschikken én in staat zijn schommelingen in vraag en aanbod van personeel op te vangen. De resultaten moeten bijdragen aan structurele verbeteringen van de regionale onderwijsarbeidsmarkt.
- ⋮ De samenwerking in de regio verbeteren daar waar het gaat om de afstemming van vraag en aanbod van bekwaam onderwijspersoneel. Nadrukkelijk wordt ook de samenwerking met de stad Utrecht en de drie hogescholen gezocht.

De volgende deelprojecten zijn of worden uitgevoerd:

- ⋮ het verdiepen en verder implementeren van het project Opleiden in de school door middel van opleidings- en coachingstrajecten;
- ⋮ het opzetten van een gemeenschappelijk centrum personeelsvoorziening (CPV);
- ⋮ het opzetten en invoeren van leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- ⋮ het uitvoeren van een aantal kweekvijvers en oriëntatie op managementtrajecten.

Resultaten

- ⋮ Het opleiden in de school is op 78 scholen goed van de grond gekomen; voor opleiders in de school is een netwerk opgestart.
- ⋮ Het Centrum Personeelsvoorziening PiO Midden Nederland is gestart en regelt vervanging voor 14 schoolbesturen. Vijf besturen hebben aangegeven te willen participeren.
- ⋮ 31 directieleden hebben een training leeftijdsbewust personeelsbeleid gedaan; 115 personeelsleden volgen bezinnings- en/ of loopbaantrainingen of hebben dat gedaan; een netwerk van 21 P&O-beleidsadviseurs is opgestart; de brochure 'Plezier in je werk hebben en houden' met good practices uit de regio is verschenen.

- ⋮ De training 'Excellent schoolleiderschap' is drie keer herhaald voor 47 directieleden; de training ' Oriëntatie op management' is uitgevoerd voor 28 potentieel leidinggevend en aan kweekvijvertrajecten namen en nemen ruim 50 kandidaten deel.
- ⋮ De samenwerking in de regio tussen de schoolbesturen onderling en met de hogescholen en het ROC is verbeterd. Van de in totaal 28 deelnemende schoolbesturen primair onderwijs (174 scholen, 3.757 personeelsleden (2.363 fte)), drie hogescholen en een ROC blijven er na afloop van dit project 23¹ samenwerken aan arbeidsmarkt vraagstukken via het regionale platform Partners in Onderwijs Utrecht e/o.

Toekomstplannen/borging

Door de samenwerking konden deelprojecten worden uitgevoerd waarvoor schoolbesturen apart te klein zijn. Alle deelprojecten worden gecontinueerd. Borging vindt als volgt plaats:

- ⋮ in het centrum personeelsvoorziening door de inzet van twee invalcoördinatoren (invalbemiddeling en leeftijdsbewust personeelsbeleid);
- ⋮ in het netwerk voor P&O-beleidsadviseurs (eens per twee maanden met als thema arbeidsmarkt vraagstukken);
- ⋮ op de hogescholen via aanpassing van opleidingsprogramma's (opleiden in de school, kweekvijvertrajecten en andere managementactiviteiten);
- ⋮ in het regionale platform Partners in Onderwijs waar de deelnemende schoolbesturen via een contributie de inzet van een projectleider en de coördinatie van de regionale projecten zélf gaan betalen.

¹ Door fusies zijn er twee nieuwe schoolbesturen ontstaan (4 schoolbesturen gaan niet door)

Contactgegevens

Adres: p/a: Van Beekveld & Terpstra,
Nieuwe Steen 18
1625 HV Hoorn

Contactpersonen: Henk Hendriks (projectleider)
Henk Willems (voorzitter PiO),

Website: www.piopersoneel.nl en www.partnersinonderwijs.nl

Risicoregio's voortgezet onderwijs

Utrecht

Doel en inhoud van het project

In het project Utrechtse Kansen hebben we een groot aantal activiteiten ontplooid met als doel om nieuwe en huidige medewerkers te boeien: het Utrechtse voortgezet onderwijs is voor leerlingen medewerkers een inspirerende plek waar ze met plezier leren en werken. Daartoe is een groot aantal activiteiten ontplooid op twee hoofdterreinen:

- ⋮ Ruimte voor professionele ontwikkeling van de huidige medewerkers door
 - docenten (circa 60) gedurende twee jaar tijd te geven (125 uur per jaar) om aan hun professionele ontwikkeling te werken. De helft van hen heeft bovendien een masteropleiding gevolgd.
 - Trainingen in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Circa 50 docenten hebben hier aan deelgenomen. Werkbijeenkomsten met (midden)managers over de implementatie hiervan.
 - Vier leerwerkgroepen (met in totaal circa 20 docenten en lerarenopleiders) hebben nieuw onderwijs ontwikkeld.
 - Circa 20 OOP'ers hebben een training OOP als Pedagoog gevolgd.
- ⋮ Werven en opleiden van nieuwe medewerkers
 - Elke school heeft een schoolopleider die gedurende twee jaar tijd (125 uur per jaar) en trainingen heeft gehad. In de scholen zijn coaches getraind om aanstaande collega's (studenten) te begeleiden. Utrecht kent vele intensieve vormen van opleiden in de school, ook voor onderwijsassistenten.
 - Scholenwaaier, www.utrechseklasse.nl en andere communicatieactiviteiten.

Op 6 juni 2007 hebben we het dreigende lerarentekort naar buiten gebracht: 's middags een manifestatie waar enkele honderden leerlingen in de Utrechtse binnenstad op pad gingen om 'een leraar te scoren'. 's Avonds een stedelijk debat waar de professionaliteit van leraren centraal stond.

Samenwerking in de regio

In de stad Utrecht hebben alle schoolbesturen en lerarenopleidingen samengewerkt, deze samenwerking zal de komende jaren worden voortgezet en verder worden uitgebreid naar de andere onderwijssectoren en naar de regio. Binnen het Onderwijs Platform Utrecht, met de gemeente Utrecht en in het Regionaal Platform onderwijsarbeidsmarkt zijn hierover afspraken gemaakt.

Wat zijn de belangrijkste successen?

De belangrijkste succesfactor is de brede aanpak die professionals centraal stelt. In alle scholen is het personeelsbeleid ondersteund; tussen scholen onderling en met opleidingen zijn netwerken ontstaan of versterkt. Meer en meer wordt waar dat je 'iedereen ziet leren', dus leerling zowel als aanstaand docent, als ervaren docent, alset cetera.

Contactgegevens

Adres: p/a NUOVO
Postbus 1415
3500BK Utrecht
Contactpersoon: Peter Lorist
Email: peter.lorist@hu.nl
Website: www.utrechtseklasse.nl

Rijnstreek

Doel en inhoud van het project

Doel van het project is om in 2007 over voldoende en bekwaam onderwijspersoneel in de regio Rijnstreek te beschikken én om in staat te zijn schommelingen in vraag en aanbod van personeel op te kunnen vangen.

De resultaten moeten bijdragen aan structurele verbetering van de regionale onderwijsarbeidsmarkt.

De partijen in het convenant (6 convenantsscholen en 4 niet-convenantsscholen) willen dit bereiken met onderstaande actiepunten:

- ⋮ Als éénmalige inhaalslag wordt een groot deel van de on- en gedeeltelijk bevoegde docenten geschoold tot bevoegd leerkracht
- ⋮ Meerjarige verhoging van de instroom van leraren in opleiding (duale studenten), die gebonden zijn aan de regio (een regio-specifieke kweekvijver)
- ⋮ Structurele verhoging van de aantrekkingskracht van de scholen in de regio Rijnland/Rijnstreek door een uitgebalanceerd begeleidingsmodel aan potentiële en beginnende werknemers aan te bieden.

Resultaten

- ⋮ Scholing onbevoegde docenten

Geïnventariseerd aantal onbevoegden die nog niet met een scholingstraject zijn gestart bij aanvang van het project	215
Door de deelnemende scholen opgegeven aantal onbevoegden dat in de looptijd van het project met subsidie een scholingstraject start tot bevoegd docent	127
Aantal onbevoegden dat gedurende de looptijd van het project gebruik	137

gemaakt heeft van de subsidie om een scholingstraject tot bevoegd docent te starten

Voor de meeste onbevoegden geldt dat het scholingstraject meerjarig is en nog niet is afgerond aan het eind van de looptijd van het project.

⌘ Regio-specifieke kweekvijver

Gedurende de looptijd van het project hebben ca. 85 studenten gebruik gemaakt van de mogelijkheid binnen de scholen een duale stage te doen. Dat aantal blijft achter bij het geprognoseerde aantal van 120.

Een belangrijke oorzaak daarvoor is dat de regio geen eigen lerarenopleidingen heeft en dus is aangewezen op Amsterdam en Rotterdam. Het aanvankelijke plan om specifiek te focussen op uit de regio afkomstige studenten, is in de loop van het project losgelaten teneinde uiteindelijk het toch respectabele aantal van 85 te bereiken. De opzet om de kweekvijver als wervingsbron te gebruiken ter invulling van vacatures begint zijn vruchten af te werpen. Als vanzelfsprekend vinden kweekvijverstudenten na afstuderen hun weg naar de deelnemende scholen. Voor de zes convenantsscholen is de kweekvijver een belangrijk initiatief gebleken. Inmiddels hebben deze scholen het voornemen om gezamenlijk de kweekvijver voort te zetten in de vorm van een Regionale Opleidingsschool, de ROS Rijnland.

Toekomstplannen/borging

De oprichting van de Regionale Opleidingsschool Rijnland is het succesvolle resultaat van de samenwerking binnen het project. De deelnemende scholen hebben het voornemen in de ROS Rijnland in gezamenlijkheid te werken aan een kwalitatief hoogstaande begeleiding van toekomstige docenten en van nieuw personeel. In de toekomst zal die begeleiding én professionalisering ook verder uitgebouwd worden naar het zittende personeel. Door bundeling van krachten en deskundigheid en met ondersteuning van de opleidingsinstituten moet de ROS Rijnland uitgroeien tot een voor studenten aantrekkelijke plek om aan hun stage-opdrachten te voldoen.

Contactgegevens

Adres: Postbus 200
2215 ZL Voorhout
Projectleider: Hans Wilmink
Telefoon: 06-23714854
Email: hanswilmink@planet.nl

Den Haag

Doel en inhoud van het project

De vier deelprojecten onder de titel 'Samen Opleiden' beoogden alle de begeleiding van studenten 1ste en 2de graadsopleidingen op de scholen te verbeteren. Daarmee streefden de scholen er naar een aantrekkelijk alternatief te zijn voor stagescholen in Rotterdam en Amsterdam. Den Haag kent geen eigen lerarenopleiding, waardoor slechts een beperkte groep studenten in Den Haag stage loopt. Door het project hebben de scholen ook de samenwerking met de lerarenopleidingen in Rotterdam en Leiden versterkt.

Resultaten

De scholen hebben in totaal 12 nieuwe 'begeleiders op school' (BOSSSEN) opgeleid. Daarnaast is een twintigtal vak- en domeincoaches geschoold. De scholen hebben in totaal 57 studenten begeleid waarvan 16 in een duale opleiding.

Samenwerking in de regio

De vier scholen/scholengroepen hebben een begeleidende projectgroep opgericht waarin resultaten werden uitgewisseld en afspraken werden gemaakt over samenwerking met de opleidingen. In een studiemiddag voor alle scholen voortgezet onderwijs uit de regio presenteerden de scholen werkwijze en resultaten van hun deelprojecten.

Wat zijn de belangrijkste successen?

Het belangrijkste resultaat van de projecten is de verbeterde infrastructuur rond de begeleiding van studenten en nieuwe leraren op de vier scholen/scholengroepen. Daarnaast is de samenwerking met de opleidingen verbeterd, een resultaat dat gezien het komende tekort van essentieel belang zal kunnen blijken.

Toekomstplannen/borging

De scholen hebben zich van meet af aan gerealiseerd dat de bekostiging tijdelijk was. Een deel van de infrastructuur die is opgebouwd kunnen zij uit eigen middelen voortzetten. Voor sommige scholen geldt dat de intensieve begeleiding van de afgelopen twee jaar niet geheel volgehouden kan worden zonder extra financiering van buiten af.

De ervaringen van de scholen hebben er toe geleid dat alle Haagse scholen tezamen een programma hebben opgezet om het aantal studenten van de lerarenopleidingen te vergroten en met name het aantal stageplaatsen in Den Haag te laten toenemen.

Dit programma 'De Rode Loper' is vanaf 1 juni 2007 in uitvoering.

Contactgegevens

Naam: De Rode Loper

Contactpersoon: Martin van der Harst

Website: www.derodeloper.nu

Rotterdam

Doel en inhoud van het project

De gelden van de subsidieregeling risicoregio zijn aangewend voor een tweetal projecten:

- ⌘ Samenscholing.nu, met de volgende doelen:
 - Het ontwikkelen van een duale lerarenopleiding
 - Met grotere aantallen studenten die na diplomering tenminste drie jaren blijven werken in Rotterdam
 - Vernieuwing van de inhoud van de curricula van de lerarenopleiding, afgestemd op de overeengekomen onderwijsontwikkeling in de scholen voortgezet onderwijs, richting scenario 3
- ⌘ Dynamisch functiebouwwerk voor scholen voortgezet onderwijs, met de volgende doelen:
 - Het ontwerpen van een vernieuwd functiebouwwerk in scholen voortgezet onderwijs, waarin voor personeel doorlopende ontwikkelingslijnen op inhoudelijke terreinen bestaan
 - Inhoudelijke afstemming op de leerling-populatie in Rotterdam, met consequenties voor de competenties en gedragsindicatoren van zittend en nieuw personeel

Resultaten

Samenscholing.nu:

- ⌘ Netwerk van 12 scholen (3 besturen) met de tweedegraads lerarenopleiding voortgezet onderwijs/BVE van de Hogeschool Rotterdam is operationeel
- ⌘ Thans in opleiding: 72 studenten (cohorten 1 en 2); per 1 januari 2008: 110
- ⌘ Aantal direct betrokken medewerkers: lerarenopleiding: 30; scholen: 85
 - Tenminste 6 coaches per school getraind (totaal tenminste 72)
 - Samenhangend duaal opleidingsconcept wordt door elke partner uitgevoerd
 - Begeleiding student door school en opleiding verder geprofessionaliseerd
 - Assessment studenten: vernieuwd format en door partners uitgevoerd

- n Competentiebeschrijving vernieuwd en op Rotterdam toegesneden
- n Inhoudelijke vernieuwing curriculum: gedigitaliseerd prestatieregister

Dynamisch functiebouwwerk:

- ⌘ Schets functiebouwwerk gereed en geaccordeerd in bestuurlijk overleg
- ⌘ Onderzoek naar specifiek Rotterdamse problematiek gereed
- ⌘ Implementatiemaatregelen worden ontworpen

Samenwerking in de regio

Samenscholing.nu:

Drie grote schoolbesturen, tweedegraads lerarenopleiding VO/BVE, 12 scholen, Ruud de Moor centrum, Diephuis & van Kasteren, Randstad Communication Services. De samenwerking is voortreffelijk en resultaatgericht.

Dynamisch functiebouwwerk:

Drie grote schoolbesturen, tweedegraads lerarenopleiding VO/BVE van de Hogeschool Rotterdam, InHolland, ROC Albeda College, ROC Zadkine, afdeling Jeugd, Onderwijs en Samenleving van de gemeente Rotterdam, SBO. De samenwerking is voortreffelijk en resultaatgericht.

Wat zijn de belangrijkste successen?

- ⌘ Grotere aantallen studenten willen duaal
- ⌘ Expertise in het opleiden door scholen vergroot
- ⌘ Prestatieregister
- ⌘ Adoptie van flexibeler opleidingsconcept door scholen en opleiding
- ⌘ Hoger rendement van de opleiding
- ⌘ Systeem van duaal opleiden in de praktijk ontwikkeld en daarmee realistisch

- ⌘ Nauwere binding opleiding en veld
- ⌘ Problematiek van Rotterdam in kaart gebracht en daarmee:
- ⌘ Basis voor onderwijskundig beleid van scholen, gekoppeld aan kwaliteitsbeleid voor personeel in de komende jaren

Toekomstplannen/borging

- ⌘ Verder uitvoering Samenscholing.nu: volgende cohorten studenten, doorontwikkeling prestatieregister, professionalisering begeleiding, betere afstemming op Rotterdamse situatie
- ⌘ Ontwikkeling van een structuur van een kwalitatief netwerk van scholen en lerarenopleiding dat garant staat voor kwaliteit van de inhoud, samenwerking, begeleiding, werving en doorlopende professionalisering, gericht op Rotterdam
- ⌘ Ondersteuning van onderwijskundig beleid van scholen en daarop afgestemd deskundigheidsbevorderingstrajecten door samenwerkende ondersteuningsinstellingen
- ⌘ Daarmee samenhangend functiebouwwerk, inclusief onderwijsassistenten

Contactgegevens

Adres: Project Samenscholing.nu
Postbus 22421
3003 DK Rotterdam

Contactpersoon: H.M. Hermans

Telefoon: 079-3163426 / 06-22497565

Email: rcsvo@vog4plus.nl

Website: www.samenscholing.nu

Amsterdam, primair en voortgezet onderwijs

Doel en inhoud van het project

De Amsterdamse schoolbesturen hebben de subsidie risicoregeling ingezet op één project, voor primair en voortgezet onderwijs: 'Vooruitaanstellen'. Het doel van het project is om te voorkomen dat pasafgestudeerden van de lerarenopleidingen (Pabo en 2de graads) door een tekort aan onderwijsvacatures emplooi buiten het onderwijs zouden zoeken. De kans dat ze daarmee voorgoed voor de onderwijsarbeidsmarkt verloren zijn is groot, terwijl we weten dat we deze leraren binnenkort hard nodig hebben. 'Vooruitaanstellen' vormt zo een aanzet voor een anticyclisch beleid: in tijden van 'overschot' aanstellen, anticiperend op een tekort.

Resultaten

De subsidie voor de schooljaren 2005-2006 en 2006-2007 bedroeg ca. 3 miljoen euro, de schoolbesturen hebben eenzelfde bedrag bijgedragen. Met de 6 miljoen in totaal zijn tot december 2006 103 leraren bovenformatief aangesteld. 67 in het primair onderwijs, 36 in het voortgezet onderwijs. 71 van hen stroomden in die periode al door naar een reguliere formatieplaats. Voor het laatste deel van de subsidieperiode tot juli 2007 verwachten we nog een kleine toename van het totaal aangestelde pasafgestudeerden en een grote instroom in de reguliere formatie.

Samenwerking in de regio

Het plan 'Vooruitaanstellen' is een initiatief van het regionale platform: het APO (Amsterdams Platform Onderwijsarbeidsmarkt). In het APO participeren alle Amsterdamse schoolbesturen van primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs, de lerarenopleidingen, de gemeente en de vakbonden. Op basis van een tweede convenant (2006-2010) en een jaarlijks APO-werkplan worden projecten ter voorkoming van het lerarentekort financieel en inhoudelijk ondersteund. Naast landelijke subsidies beheert het APO ook de gemeentelijke subsidie die jaarlijks wordt toegekend.

Toekomstplannen/borging

De schoolbesturen en de gemeente hebben samen € 200.000,- extra ingelegd om nog een laatste groep pasafgestudeerden extra aan te kunnen stellen. Een verdere continuering van het plan van een of twee jaar is, zeker gezien het aanstaande tekort in primair onderwijs en voortgezet onderwijs, wenselijk maar zonder extra middelen onbetaalbaar.

Contactgegevens

Adres: APO, Plein 40-45
postbus 67018
1060 JA Amsterdam

Contactpersoon: Martin van der Harst

Website: www.vooreenamsterdamseklas.nl

Publicatie van het Ministerie van
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Uitgave: juli 2007

OCW 14565/200

Deze uitgave bevat informatie over het project Risicoregio's. Het betreft een beperkte oplage.
U kunt een exemplaar downloaden op www.minocw.nl/onderwijspersoneel/281.