



Projectplan Knelpuntenregio Flevoland 2013-2016

Mei 2013

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	p .3
2. Opzet van deze projectaanvraag	p. 4
3. De organisatie van het project	p. 4
4. Voorgeschiedenis	p. 5
5. Doel van het project: Borging van de resultaten	p. 6
6. Wensen van de besturen	p. 7
7. De deelprojecten in hoofdpijnen uitgewerkt	p. 8
8. Begroting projectleiding en - ondersteuning	p.19
9. Jaarplanning	p.19
10 Begroting	p.21

Flevokans II

1) Inleiding.

Recent onderzoek van Jan Nelissen (CentERdata), "Vraag en aanbod van leraren vo in de regio Flevoland", Tilburg 17 november 2012, van Sil Vrielink (MOOZ Onderzoek) en Dik Leering (QDelft), "Leerlingprognose Flevoland 2012-2026", november 2012 én van Regioplan (door Heidi van Leenen en Francien Berndsen: "Vervangingsvraag risicoregio Almere-Flevoland 2011", Amsterdam juli 2012), toont aan dat de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel in Flevoland krap zal zijn. Op 21 november 2012 presenteerden Nelissen en Vrielink hun bevindingen aan bestuurders van de VO-scholen in Flevoland.

Vrielink en Leering laten zien dat de basisgeneratie (12-18 jaar) in Almere en Lelystad de komende jaren nog sterk stijgt. In de Noordoostpolder en in Dronten/Kampen is het beeld wezenlijk anders. Hier is de komende jaren sprake van een omslag van groei naar krimp. Tot 2016 stijgt het aantal 12-16 jarigen in deze regio's nog licht, daarna neemt het langzaam af. Vrielink en Leering vermoeden dat steeds meer leerlingen kiezen voor havo/vwo. Daardoor is er steeds meer vraag naar havo/vwo- docenten.

Van Leenen en Berndsen geven aan dat vooral Lelystad en Almere te maken krijgen met zowel een vervangingsvraag (doordat docenten met pensioen gaan) als met een uitbreidingsvraag (doordat het leerlingenaantal daar stijgt). Vooral docenten in de bovenbouw havo en vwo in Flevoland moeten op de korte termijn vervangen worden; tussen 2012 en 2017 moet acht procent van de uren van deze docenten vervangen worden; tussen 2012 en 2022 een kwart.

Nelissen laat zien dat er tussen 2012 en 2015 een groei van het leerlingenaantal in Flevoland zal zijn van maar liefst 7%, terwijl dat in de rest van Nederland slecht 3% is. Daarna neemt de groei af, vooral door de krimp in Dronten/Kampen en de Noordoostpolder. Almere en Lelystad blijven groeien. De uitstroom van leraren ligt licht onder het landelijke niveau. De uitstroom is met name groot in Lelystad tussen 2015 en 2020. Nelissen geeft aan dat Flevoland een instroom dient te realiseren die tussen 2015 en 2020 groter is dan gemiddeld in Nederland. Naar verwachting is de uitstroom bij eerstegraads bevoegde leraren groter dan elders in Nederland.

De drie onderzoeken geven alle aan dat Flevoland een probleem heeft op het gebied van benodigde instroom, en dan met name op het vlak van eerstegraads leraren. Tekortvakken zijn vooral Nederlands en Wiskunde, maar bij Frans, Duits en Klassieke Talen zijn de tekorten absoluut gezien klein maar relatief omvangrijk.

De genoemde onderzoeken zijn inmiddels op www.flevokans.nl gepubliceerd. De problemen ontstaan vooral door de uitstroom van leraren, veelal als gevolg van vergrijzing. Flevoland is daardoor een knelpuntenregio geworden.

Het is daarom zaak om activiteiten te gaan ondernemen om dit verwachte tekort te bestrijden.

Bovengenoemde bestuurders is gevraagd een aantal onderwerpen te noemen, die een rol (kunnen) spelen in de aanpak van het tekort aan leraren. In hoofdstuk 6 komen we hier uitgebreid op terug.

2) Opzet van deze projectaanvraag

Dit plan is geschreven voor het ministerie van OCW (de subsidieverlener), de stuurgroep en de deelnemende besturen.

Allereerst wordt de organisatie van dit project beschreven. Daarna is er een korte terugblik op Flevokans I. De reden daarvoor is dat ervaringen die daar zijn opgedaan, worden meegenomen in deze projectaanvraag.

Die ervaringen zijn:

- Sluit aan bij wat er leeft in de scholen
- Start niet te veel projecten, maar benoem een paar (3 of 4) speerpunten en zet daar op in
- Houd ruimte voor ontwikkelingen – m.a.w. reserveer gelden ontwikkelingen die zich nog kunnen voordoen tijdens het project
- Werk vooral via persoonlijke contacten. Het werken met deeltijdprojectleiders uit verschillende delen van de provincie is goed bevallen
- Concreet wordt gedacht aan
 - 1) De Flevokansbeurs,
 - 2) Het Loket dat voor een aantal nieuwe docenten zorgde en
 - 3) De samenwerking tussen scholen en besturen op het vlak van scholing en HRM

Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de door de besturen naar voren gebrachte wensen en ideeën m.b.t. Flevokans II. Dit heeft geleid tot een drietal deelprojecten die daarna beschreven worden.

Ten slotte zijn er de begroting, planning en bijlagen voor deze projectaanvraag.

Het plan richt zich op niet alleen zij-instromers en (her)intreders maar ook op huidige docenten en het management.

3) Organisatie van het project

De subsidieverstrekker is OCW, Loes Leget is de contactpersoon. De projectleider is Wim Rongen. De penvoerder is Herbert Griffioen, lid College van Bestuur van de Almeerse Scholen Groep.

Er is een stuurgroep met 3 vertegenwoordigers van de scholen en lerarenopleidingen. De stuurgroep komt twee á drie keer per jaar bij elkaar. De projectleider rapporteert aan de stuurgroep en twee keer per jaar aan de schoolleiders.

Het project duurt van 1 augustus 2013 tot en met 31 juli 2016. De periode van 1 januari 2013 tot 1 juli 2013 zal gekenmerkt worden door een verdere concretisering van de plannen,

voorlichting aan de schoolleidingen en besturen en het invullen van de organisatie van het project (stuurgroepleden, deelprojectleiders, secretariële en financieel-administratieve ondersteuning).

De totale kosten bedragen € 2.044.024,-. Na aftrek van de investeringen door de scholen € 1.537.324,-

Bij de begrotingen zijn de uurtarieven gehanteerd die ook bij het Risicoregio-project golden:

- Uurtarief docenten scholen: €60,-
- Uurtarief: financieel expert, projectleider en docent lerarenopleiding: €77,-
- Uurtarief bestuurders: € 100,-
- Uurtarief administratieve ondersteuning: €40,-

Deze tarieven zijn inclusief reiskosten, telefoonkosten e.d.

Scholen bekostigen zelf onder meer de coördinatie en begeleiding tijdens meeloopdagen, de begeleiding van deelnemers aan “de vervangingspool”, de begeleiding van de voor een bevoegdheid studerende docenten, de medewerking aan het onder A1 genoemde onderzoek en investeren in de begeleiding van startende docenten. Verderop in de tekst worden de “verplichtingen” van de deelnemende scholen bij de deelprojecten steeds genoemd.

4) Voorgeschiedenis

De afgelopen jaren hebben de besturen van het voortgezet onderwijs in Flevoland al nauw samengewerkt in het Platform onderwijsarbeidsmarkt Almere – Flevoland, beter bekend geworden als Flevokans. Gedurende de periode september 2009 – september 2012 was Almere – Flevoland een risicoregio voor het voortgezet onderwijs. Ook toen waren verwachte tekorten de oorzaak. In deze drie jaar is met name gewerkt aan een viertal projecten:

- a. Het Loket. Het Loket is een ruimte in Almere, waar geïnteresseerde zij-instromers zich konden melden voor een gesprek om hun mogelijkheden te onderzoeken in het voortgezet onderwijs in te stromen. Van die mogelijkheid is, mede door de goede samenwerking met het UWV, fors gebruik gemaakt: in totaal hebben zich in drie jaar zo'n 350 hoog opgeleide (WO en HBO) kandidaten gemeld. Daarvan is een veertigtal inderdaad gaan studeren. Een behoorlijk aantal van hen is afgestudeerd en staat ook al voor de klas.
- b. De Flevokansbeurs. Onbevoegden, opscholers (van 2^e naar 1^e graads bevoegdheid) en leerkrachten uit het basisonderwijs werden in de gelegenheid gesteld de door hen gewenste bevoegdheid te behalen. Zij werden door hun schoolleiding een dagdeel vrijgesteld om te studeren. Achterliggend idee hierbij is dat de combinatie van werken, studeren en privé vaak zwaar is. Men heeft behoefte aan meer tijd om te studeren.

De school ontving vanuit het project gelden om de benodigde vervanging van de studerende leraar te regelen. Daarnaast hebben ruim 20 mensen cursussen van een jaar gevolgd om hun expertise te vergroten. In totaal hebben 93 leraren een beurs

ontvangen. In september 2012 waren hier ruim 80 mensen van afgestudeerd of stonden op het punt dat te doen.

De meeste deelnemers combineerden de Flevokansbeurs met de lerarenbeurs, waardoor zij een hele dag uit geroosterd konden worden voor hun studie.

- c. In Lelystad is een expertisecentrum opgezet dat cursussen verzorgde. Allereerst voor de personeelsleden van het voortgezet onderwijs in Lelystad, maar al gauw steeds meer voor alle v.o. – docenten in Flevoland. Daarbij is een goede samenwerking ontstaan met andere expertisecentra o.a. in Almere.
- d. Het project “Vissen in eigen vijver” is helaas alleen in Dronten goed van de grond gekomen.

Daarnaast bestaat de website www.leraarplaatsflevoland.nl, vanaf het begin van dit kalenderjaar ook bereikbaar onder www.flevokans.nl . Daar staat informatie over de deelnemende v.o. – scholen in Flevoland, de projecten en er is een vacaturebank.

5) Doel van het project: borging van resultaten

Doel van het project is vraag en aanbod van docenten in het voortgezet onderwijs in Flevoland beter met elkaar in overeenstemming te brengen. Daartoe wordt de werving en selectie verbeterd evenals de begeleiding van startende docenten. Huidige docenten krijgen volop mogelijkheden tot op-, om- en bijscholing. Scholen en besturen werken op deze gebieden steeds meer samen. De HR-processen worden ook verbeterd.

Scholen die deelnemen aan dit project, hebben ook een paar verplichtingen. Ze ontwikkelen een visie met betrekking tot de arbeidsmarktproblematiek en vertalen dat in de praktijk. Ze bieden ruimte voor meeloopdagen van zij-instromers en stage-mogelijkheden aan “High Potentials” en investeren in de begeleiding van de betrokken zij-instromers en “High Potentials”. Ze investeren zelf in extra begeleidingstijd voor jonge docenten. Iedere school levert een contactpersoon voor de projectleiding. Daarnaast moeten zij meewerken aan de monitoring en evaluaties van het plan door het ministerie en de projectleiding.

De belangrijkste beoogde resultaten:

- Er zijn netwerken op het gebied van scholing en HRM. Op dit moment komt een groeiend aantal HRM-medewerkers uit Emmeloord, Dronten, Lelystad en Almere, werkend in het primair en voortgezet onderwijs twee keer per jaar bij elkaar. Dit netwerk wordt voortgezet. Eenzelfde soort netwerk moet er ook komen op het vlak van scholing.
- In het HR- beleid zijn begeleiding van startende docenten en mobiliteitsbeleid geïntegreerd
- Gedurende de drie jaar van het project krijgen jaarlijks 135 jonge startende docenten extra begeleiding
- Ten minste 400 docenten hebben zich specifiek geschoold via de verschillende deelprojecten op pedagogisch, didactisch en vakgebied.

- 40 docenten hebben een Flevokansbeurs ontvangen
- 200 mogelijke zij-instromers en (her)intreders hebben inzicht gekregen in hun mogelijkheden in het onderwijs
- 40 managementleden hebben specifieke gesprekstraining gehad
- 18 “eigen” Flevolandse trainers zijn opgeleid

6) Wensen besturen Flevoland.

Zoals hierboven vermeld, is de deelnemende besturen gevraagd naar hun wensen en voorkeuren m.b.t. Flevokans II. Hen is een inventarisatieformulier voorgelegd, waarop ze hun voorkeuren konden aangeven. Ook is hen gevraagd of ze wilden aangeven waarom ze hun voorkeuren uitspraken én of ze daarbij concrete samenwerking met andere scholen in gedachten hadden.

Flevoland is een knelpuntenregio wat betreft de onderwijsarbeidsmarkt. Het is dan ook niet verrassend dat de voorkeuren van de bestuurders te herleiden zijn tot :

- Het behouden van personeel
- Het aantrekken van nieuw personeel
- Anders leren

De onderwijsbesturen in Flevoland willen een goede, aantrekkelijke werkgever zijn. Daarbij willen ze daar waar mogelijk samenwerken om zo veel mogelijk resultaat te behalen en zo effectief mogelijk te werken.

De inventarisatie heeft er toe geleid dat drie deelprojecten gestart worden.

1. Het behouden van leraren.
Dit deelproject bestaat uit een aantal onderdelen:
 - a. Het beperken van de uitval van jonge, startende leraren door een betere begeleiding en coaching
 - b. Professionalisering als een vereiste voor aantrekkelijk werkgeverschap
 - c. Mobiliteit.
2. Het werven van nieuw personeel
Dit deelproject bestaat uit 2 onderdelen:
 - a. Het Loket;
 - b. De Flevokansbeurs
3. Anders leren
Dit deelproject bestaat uit 2 onderdelen
 - a. Het volgen van gerichte scholing
 - b. Het stimuleren van samenwerking tussen scholen op dit vlak

De oplossingen worden gezocht in:

- Goede voorlichting aan zij-instromers en herintreders
- Opscholen van tweedegraads docenten naar eerstegraads docenten
- Het bieden van een extra begeleiding voor startende docenten
- Het verbeteren van het HR-beleid

7) De deelprojecten in hoofdlijnen uitgewerkt

Zoals gezegd gaan de voorkeuren van de bestuurders uit naar projecten die leiden tot behoud van personeel, tot het aantrekken/werven van nieuw personeel en tot projecten die aansluiten bij hedendaagse ontwikkelingen. Om dat te kunnen bewerkstelligen, moet Flevoland voor docenten een aantrekkelijke plek om te werken zijn. Hoe kan er voor gezorgd worden dat docenten graag in Flevoland komen werken en er blijven werken?.

A *Het behouden van leraren.*

Het project in het kort

Het is voor de onderwijsbesturen van de regio van groot belang bekend te staan als aantrekkelijke werkgevers, met een goed HR-beleid. Uitingen hiervan zijn de goede begeleiding die beginnende docenten ontvangen, de uitstekende mogelijkheden voor docenten om zich te blijven scholen en de kansen die docenten geboden worden tot loopbaanontwikkeling.

A1 Begeleiding en coaching van jonge, startende leraren

De huidige situatie

Landelijk gezien is er een grote uitval van leraren, die nog geen 5 jaar voor de klas staan. Een kwart van die leraren heeft het onderwijs verlaten. Dat is in Flevoland waarschijnlijk ook het geval, hoewel exacte cijfers nog ontbreken.

In Flevoland wordt soms wel, soms niet, soms wat uitgebreider, soms beperkt aandacht besteed aan de begeleiding van jonge, startende leraren na hun eerste onderwijsjaar. De begeleiding van startende docenten in het eerste onderwijsjaar is bijna altijd goed geregeld. De begeleiding na het eerste jaar dient echter niet achterwege te blijven. Niet alleen is men na een jaar nog lang niet volgroeid als leerkracht, een doorlopende begeleiding kan er wellicht ook voor zorgen dat de vroegtijdige uitval uit het onderwijs verminderd kan worden. Daarnaast moet er in de inductieprogramma's aandacht zijn voor de verdere professionele ontwikkeling, doorgroei van de jonge docent. Want opleiders constateren dat de groei van startende docenten stukt. Dat kan onder meer in netwerken voor intervisie en scholing.

Daarom moeten er meer coaches opgeleid worden, die deze docenten kunnen begeleiden, op pedagogisch, didactisch en vakgebied.

De werkwijze.

Allereerst wordt in het schooljaar 2013-2014 een kort onderzoek gedaan naar de stand van zaken in het Flevolands onderwijs met betrekking tot beginnende docenten.

Daarbij gaat het om twee vragen:

- Om hoeveel beginnende docenten gaat het? Hoeveel docenten zijn er die in het eerste, tweede, derde, vierde of vijfde jaar van hun docentschap zijn. Tegen welke problemen lopen ze aan?
- Hoe groot is de uitval? Hoeveel docenten in het 1^e tot met 5^e jaar van hun docentschap zijn de afgelopen 3 jaar vertrokken van de aan dit project deelnemende scholen. Wat waren de redenen daarvoor? Is er een relatie tussen uitval en gebrek aan begeleiding?

Om dit onderzoek te doen is de hulp van de P&O-afdelingen van de scholen noodzakelijk, m.n. voor het verstrekken van de feitelijke gegevens en de redenen voor de eventuele uitval. Dit onderzoek zal plaats vinden tussen 1 september 2013 en 31 december 2013. De deelprojectleider van dit onderdeel zal dit onderzoek, samen met de “overall” projectleider, uitvoeren.

Tegelijkertijd echter start komend schooljaar ook de extra begeleiding van deze groep. Want los van het antwoord op de twee vragen over beginnende docenten en uitval, is er ook behoefte aan gerichte begeleiding op pedagogisch, didactisch en vakgebied. In overleg met de schoolopleiders en – begeleiders wordt bepaald welke vorm van begeleiding wordt ingezet. Dat kunnen extra coaches zijn op school maar ook netwerkbijeenkomsten voor intervisie of pedagogisch-didactische onderwerpen.

Hiervoor wordt €360.000 gereserveerd gedurende de drie projectjaren. De inschatting is dat er jaarlijks, gedurende de drie projectjaren, in Flevoland 135 jonge startende docenten extra begeleid gaan worden. Deze docenten worden 30 uur extra begeleid. Van die 30 uur worden er 15 vanuit het project bekostigd. Ook de scholen zelf investeren in extra begeleiding (ook 15 klokuren in de projectschooljaren). Deze begeleiding loopt in principe door van begin schooljaar 2013-2014 tot en met eind schooljaar 2015-2016.

Het CPB onderzoekt dit project op kwantitatieve effectiviteit. In de begroting is rekening gehouden met de extra belasting voor de P&O-afdelingen van de scholen. Daarnaast wil OCW ook een kwalitatief onderzoek – op welke wijze is op dit moment nog niet bekend.

Met de coaches en de organisatoren van de netwerken zal verschillende malen gesproken worden om bevindingen te bespreken en van elkaars ervaringen te leren. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd door de deelprojectleider en de “overall” projectleider. De deelprojectleider stelt de genoemde handvatten aan het einde van het project op.

De borging

De begeleiding van startende docenten is door dit deelproject geïntegreerd in het HR-beleid van de scholen en wordt uitgevoerd door de coaches en de schoolopleiders.

Beoogde resultaten:

- Er is ervaring opgedaan met verschillende vormen van extra begeleiding voor startende docenten.
- De coaches van startende docenten hebben handvatten om de begeleiding en coaching van startende docenten te verbeteren.

- Gedurende 3 schooljaren worden jaarlijks 135 jonge startende docenten worden na hun eerste schooljaar tijdens de projecttijd uur extra begeleid.
- De begeleiding van startende docenten (ook na hun eerste jaar) is geïntegreerd in het HR-beleid van de scholen.
- Er zijn 60 nieuwe (vak)coaches opgeleid

A2 Scholing

De huidige situatie

De regio heeft niet alleen behoefte aan een kwantitatieve versterking van het docentencorps, 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.

Uitgangspunt bij scholing is dat deze vraag gestuurd is. Scholen/besturen maar ook docenten willen een professionaliseringslag maken en weten op welke vlakken ze dat willen doen. Daarom wordt er een gericht scholingsaanbod gedaan.

De werkwijze

Dit deelproject wordt geleid door een deelprojectleider. Deze organiseert niet alleen de in deze paragraaf genoemde scholingen, maar ook de in andere deelprojecten genoemde opleidingen en scholingen. Zoals b.v. de opleiding van de e-buddies bij "Anders leren"(zie C). De deelprojectleider betreft de schoolbesturen nadrukkelijk bij het opstellen van het aanbod.

Conform het gestelde bij par.2 op pagina 4 wordt er ruimte vrij gehouden voor ontwikkelingen in de loop van het project. Daarvoor worden gelden gereserveerd.

In dit project willen we twee doelen verwezenlijken:

Doel 1: zorg dragen 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. Een aantal cursussen, b.v. activerende didactiek, (vak)coaches en e-learning staat al gepland. Ze worden in de verschillende deelprojecten genoemd. In de maanden april t/m juni wordt in overleg met de schoolbesturen en hun scholingscoördinatoren het definitieve aanbod voor 2013-2014 vastgesteld. Het gegeven dat de mogelijkheden tot verdere ontwikkeling er zijn, maakt scholen aantrekkelijk als werkgever.

Doel 2: borgen van de opbrengsten door het opleiden van trainers.

Hierbij wordt uitgebreid wat onder Flevokans I is begonnen. Het 'train de trainer'- principe is een voorwaarde bij het opzetten van scholingen. Dat heeft twee redenen:

- a) het is goedkoper om het zelf te organiseren
- b) daarmee is borging van het beleid een stuk dichterbij.

In de komende jaren wordt de samenwerking tussen de verschillende scholingscoördinatoren in Flevoland verder uitgebreid. De deelprojectleider en de "overall"

projectleider moeten daar voor zorg dragen, m.n. in de geplande overleggen (2x per schooljaar).

Beoogde resultaten

- Er zijn 10 nieuwe docenten met trainersvaardigheden opgeleid, die workshops of korte scholingen in Flevoland voor de deelnemende scholen kunnen verzorgen. In totaal zijn er dan 18 “docentplussers”, zoals de docenten met trainersvaardigheden genoemd worden.
- Gestreefd wordt naar 200 docenten in totaal die een scholing gevolgd hebben om hun pedagogisch en didactisch handelen te verbeteren.
- Er is samenwerking tussen de verschillende scholingsinstellingen (academies, expertisecentra e.d.).

De borging

De borging vindt plaats door de nieuwe docentplussers die zijn opgeleid én in de samenwerking tussen de verschillende scholingsinstellingen van de schoolbesturen. Deze samenwerking uit zich in een halfjaarlijks overleg en gezamenlijke inkoop.

A3 Mobiliteit

De huidige situatie

Schoolbestuurders merken op dat een groot gedeelte van het onderwijspersoneel al jaren op dezelfde school werkt. Het stimuleren van mobiliteit en loopbaanontwikkeling binnen en buiten het voortgezet onderwijs kan er toe leiden dat “vastroesten” voorkomen wordt. Daardoor kan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit bevorderd worden. Schoolbesturen hebben belang bij de ontwikkeling en het behoud van voldoende gekwalificeerd personeel. Medewerkers hebben behoefte aan ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden. Daardoor blijven ze zelf aantrekkelijk op de arbeidsmarkt. Om duurzame inzetbaarheid van docenten te bevorderen, is er aandacht en actie nodig op drie niveaus: de docent, de leidinggevende en de organisatie.

Daarnaast moet de onderwijsmarkt opener worden dan ze nu is, b.v. door samenwerking met het bedrijfsleven.

De werkwijze

We maken hierbij een onderscheid tussen dat wat nu al gepland is, op basis van vragen vanuit de schoolbesturen en dat wat de komende maanden verder uitgewerkt moet worden.

In Flevokans I is de cursus “40+-inspiratie”, bedoeld voor docenten halverwege hun loopbaan en onder meer gericht op het aantrekkelijk houden van zowel het leraarschap als van de school als werkgever, met succes een drietal keren gegeven. Andere scholen/besturen hebben aan gegeven dat er ook bij hen behoefte aan deze cursus is.

Daarnaast worden 60 docenten geschoold in het voeren van (loopbaan)gesprekken. Verder worden 40 managementleden getraind in het voeren van effectieve gesprekken met hun personeelsleden, waarbij ontwikkeling en loopbaan onderdelen van het gesprek kunnen zijn,

maar ook verzuim. De organisatie van deze activiteiten is in handen van de “overall” projectleider.

In 2013 worden op verschillende niveaus gesprekken gevoerd over een eventueel mobiliteitscentrum/informatiepunt in Almere/Flevoland. Het ligt voor de hand de uitkomst van die gesprekken met de gemeente Almere en van de gemeente Almere met het ministerie af te wachten.

Het afgelopen jaar is in het kader van Flevokans I onder de werktitel “Goed werkgeverschap in het Flevolands onderwijs” onderzoek gedaan naar hoe scholen in Flevoland over kunnen komen als een goed, aantrekkelijk werkgever. De resultaten van het onderzoek worden in het najaar 2013 gepubliceerd.

Een van de uitgangspunten bij dit onderzoek is dat de “generatie die geboren is tussen 1965 en 1982 wezenlijk verschilt in wensen en behoeftes met betrekking tot arbeid van de generatie die de komende jaren het onderwijs zal verlaten. Kenmerkend voor de generatie “1965-1982” is dat die niet op de eerste plaats op zoek is naar de beste primaire arbeidsvoorwaarden, maar naar organisaties waarmee ze zich kunnen identificeren, naar mogelijkheden om zichzelf te ontplooiën en naar een goede “life-work-balance”.

Dat onderzoek richt zich o.a. op het oprichten van vervangingspool (zie ook project B1) en het vergroten/promoten van de mobiliteit van onderwijzend personeel. Daarbij kan gedacht worden aan het stimuleren van tijdelijk op een andere school of in de vervangingspool werken, tijdelijk iets anders doen (een korte opleiding bijvoorbeeld.), het stimuleren van tijdelijke detacheringen buiten het onderwijs, het combineren van werken in het bedrijfsleven en het onderwijs. Achterliggend idee hierbij is dat voor veel werknemers de mogelijkheid tot mobiliteit een werkgever aantrekkelijk maakt. Voor de schoolbesturen/ werkgevers leidt deze mobiliteit ertoe dat haar personeel minder “vastgeroest” is. Bijkomend voordeel kan dan ook nog zijn dat daarmee jong personeel dat over een paar jaar het vanwege pensionering uitstromend personeel moet opvolgen, behouden kan worden.

Samenvattend: een aantal specifieke scholingen en trainingen zal in de komende maanden april tot en met juni 2013 ingepland worden voor komende schooljaren. Daarnaast wordt in dezelfde periode overleg gevoerd met de besturen over uitbreiding van het scholingsaanbod. Besluiten hierover worden uiterlijk in september 2013 genomen in de dan opgerichte stuurgroep.

De “overall” projectleider doet in het schooljaar 2013-2014 onderzoek naar de mogelijkheid een vervangingspool in te richten. Rond april 2014 moet hier een “go or no go”-besluit over genomen worden.

De resultaten van de overleggen over een regionaal mobiliteitscentrum in Almere/Flevoland zullen waarschijnlijk in 2013 bekend worden. Besluiten over het vervolg worden uiterlijk in december 2013 genomen in de dan opgerichte stuurgroep

In de voorlopige begroting worden als stelpost wel bedragen opgenomen voor de vervangingspool, een regionaal centrum en uitbreiding van scholingsaanbod (op basis van verzoeken van scholen en besturen).

In de begroting is een post “inhuur derden” opgenomen. In alle gevallen worden hiermee degenen bedoeld die de cursus c.q. scholing verzorgen.

Beoogde resultaten

- Ten minste 60 docenten worden getraind in het voeren van (loopbaan)gesprekken
- Ten minste 40 managementleden worden getraind in het voeren van effectieve gesprekken
- In het HR-beleid is het bespreken van je loopbaanontwikkeling een vast onderdeel
- In december is 2013 is er duidelijkheid over verdere invulling van dit onderdeel, na overleg met meerdere instanties en besturen (go – no go)
- April 2014 is duidelijk of een vervangingspool voor de Flevolandse besturen haalbaar is op basis van een ondernemersplan.
- 39 docenten volgen de scholing “40+-inspiratie” met als doel vol overtuiging hun carrière in het onderwijs te vervolgen.

De borging

De borging van de scholingen ligt in handen van de trainers. Ook hier wordt gewerkt volgens het ‘train de trainer’-principe.

Verdere borging kan liggen in de vervangingspool, als die daadwerkelijk van de grond komt.

B Het werven van leraren.

B1 Het Loket

Het project in het kort

Zoals eerder vermeld worden er tekorten verwacht m.b.t. eerste graads bevoegde docenten en daarnaast in een aantal specifieke vakken. Dit deelproject enthousiasmeert om te beginnen geïnteresseerde zij-instromers voor het leraarsvak.

Daarnaast worden onbevoegde docenten gestimuleerd bevoegd te raken en 2^e graads bevoegde docenten gestimuleerd om een eerste graads bevoegdheid te halen.

De huidige situatie

De mogelijke zij-instromer 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. Dat hebben de afgelopen jaren, toen Het Loket ook al bestond, bewezen. Het Loket heeft die informatie-punt rol. Dat blijkt niet alleen uit het grote aantal in het onderwijs geïnteresseerden die een gesprek aanvragen, maar ook uit de regelmatige deelname aan UWV-bijeenkomsten. Daarom ook wordt Het Loket gecontinueerd. Het Loket werft geïnteresseerden, de scholen zelf werven leraren. Zoals op p. 5 vermeld is tijdens Flevokans I met zo'n 350 geïnteresseerde hoogopgeleide zij-instromers gesproken. Een veertigtal daarvan is vervolgens een studie gaan volgen op de lerarenopleiding.

De werkwijze

Dit deelproject heeft een medewerker voor 1 dag in de week. De medewerker ontvangt de kandidaten, voert de selectiegesprekken, heeft contact met de collega's van IJssel/Veluwe en Stedendriehoek, zoekt onder degenen die ze spreekt kandidaten voor de op te richten vervangingspool, houdt de studievorderingen van de kandidaten bij, organiseert de meeloopdagen en plaatst de vacatures op de website. Daarbij is hij of zij betrokken bij het organiseren van de presentatieweek van de scholen.

Doel 1 van dit onderdeel is het spreken van potentiële docenten van buiten het onderwijs. Het gaat hierbij om mensen met HBO/WO-niveau. Vooral academisch geschoolde potentiële leerkrachten hebben de aandacht. En dan ook met voorrang mensen die in de tekortvakken kunnen lesgeven. Er wordt nauw samengewerkt met het UWV in Almere (dat vanaf eind 2013 het enige UWV-kantoor in Flevoland zal zijn).

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". Het ligt voor de hand hier samenwerking te zoeken met de regio's Veluwe/IJssel en Stedendriehoek, m.n. voor het maken van massa. 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.

Doel 2: het selecteren van "High Potentials", die eventueel via een vervangingspool ervaring kunnen opdoen. Binnen de regio is grote behoefte aan een vervangingspool. Zoals hiervoor bij A3 gemeld, wordt in het najaar het onderzoek dat zich o.a. op de mogelijkheden voor een talentpool richtte, gepubliceerd.

De werkzaamheden van Het Loket moeten in de komende jaren zo vanzelfsprekend gevonden worden, dat de werkzaamheden van Het Loket na dit project (of al tijdens.....) een logisch onderdeel zijn van het door de minister beoogde regionaal mobiliteitscentrum.

Het Loket biedt ook "meeloopdagen" aan geïnteresseerde zij-instromers. Ze zijn immers vaak al jaren niet meer op een school geweest en hebben niet altijd een helder beeld van wat het leraarschap inhoudt. De scholen/ besturen die aangeven aan het Flevokansproject deel te willen nemen, moeten in principe hier ruimte voor bieden. Gezien het feit dat het hier gaat om mogelijke zij-instromers/herintreders zijn die al de cursus "Zin in lesgeven" gevolgd hebben, en dus al "doorgeselecteerd" zijn zal het om ongeveer 15 personen per schooljaar gaan.

Het contact met het UWV zal weer geïntensiveerd worden. Zij zijn op de hoogte van dit project. Zij kunnen schatten of mensen die zij spreken, qua opleiding en achtergrond in aanmerking komen voor een gesprek met de Loketmedewerker.

Beoogde resultaten

- 200 mogelijke zij-instromers en (her)intreders hebben een uitgebreid persoonlijk gesprek gehad met de deelprojectleider over hun mogelijkheden in het onderwijs
- 45 mogelijke zij-instromers en (her)intreders hebben meeloopdagen gehad
- 70 mogelijke zij-instromers en (her)intreders hebben de cursus "Zin in lesgeven" gevolgd.
- Er zijn 200 vacatures op de site geplaatst.
- Er is nauw contact met de UWV-contactpersonen in Almere.
- 6 High Potentials volgen een stage van 40 uur op een van de deelnemende scholen
- Scholen presenteren zich op een markt aan geïnteresseerde zij-instromers, (her)intreders en andere belangstellenden

De borging

De borging van het Loket is onder meer afhankelijk van de resultaten van de overleggen over een regionaal mobiliteitscentrum of informatiepunt. De werkzaamheden van Het Loket moeten een vast onderdeel worden van een nieuw mobiliteitsbureau of van een van de al bestaande mobiliteitsafdelingen van de besturen.

B2 De Flevokansbeurs

De huidige situatie

De huidige situatie is dat er een tekort is aan eerste graads docenten, dat een aantal docenten nog niet bevoegd zijn en dat er een aantal tekortvakken zijn (zie de inleiding en het onderzoek van Nelissen, waar in het begin van deze aanvraag naar verwezen wordt). Maar feit is ook dat studeren naast de alledaagse bezigheden als werk en gezin heel zwaar is. Daarom is de Flevokansbeurs bedacht: hij biedt de studerende docent meer tijd om te studeren. Aanvragen voor een beurs voor een van de tekortvakken, krijgen de voorrang.

De werkwijze

Docenten die voor deze beurs in aanmerking willen komen, moeten contact opnemen met hun schoolleiding. De schoolleiding is de instantie die aanvragen indient bij de "overall"-projectleider. De projectleiding houdt een administratie bij die onder meer van iedereen met een Flevokansbeurs bestaat uit een kopie van de inschrijving bij een lerarenopleiding, een uitdraai van het rooster waaruit de uitroostering blijkt en de vorderingen van de student.

Doel 1: de kwaliteit van docenten verhogen door ze de mogelijkheid te bieden hun bevoegdheid te halen, zich op te scholen van 2^e naar 1^e graads of van PO naar VO.

Doel 2: voorzien in docenten voor schaarstevakken. Docenten in "frictievakken" worden gestimuleerd een bevoegdheid in een schaarstevak te halen en hebben voorrang bij het toedelen van de Flevokansbeurs.

Doel 3: de docenten de mogelijkheid bieden sneller en met meer maatwerk hun bevoegdheid te halen.

De Flevokansbeurs, in het vorige Flevokansproject erg succesvol, keert terug.

Schoolleiders kunnen een aanvraag indienen voor een leerkracht, die zijn/haar bevoegdheid wil behalen, of zich wil opscholen van 2^e naar 1^e graadsniveau of de overstap van PO naar VO wil maken. De school ontvangt een subsidie om de studerende leraar een dagdeel uit te roosteren. Nieuw is de masteropleiding die 4 lerarenopleidingen met ingang van komend schooljaar aanbiedt. De opleiding is bedoeld voor 2^e graads docenten in de schaarstevakken Engels, Nederlands, wiskunde en economie. De opleiding is in vergelijking met reguliere opleidingen "meer naar de leraar toe".

De studenten worden gefaciliteerd vanuit het project, waardoor ze ruimte in hun rooster krijgen om te studeren. Ook hier wordt i.v.m. het maken van massa samengewerkt met in ieder geval de regio's IJssel/Veluwe en Stedendriehoek.

De schoolleiding ontvangt als tegemoetkoming in de kosten van de studerende docent €5000 voor een vrij geroosterd dagdeel. Afhankelijk van de inschaling van de docent, maar uitgaande van een GPL van €65000 zal een school dan €1500,- investeren.

Aanvragers wordt aangeraden de Flevokansbeurs te koppelen aan de Lerarenbeurs, die aangevraagd kan worden bij het ministerie. Worden beide beurzen toegekend, dan is de studerende docent een hele dag in de week uit geroosterd.

In de begroting van dit deelproject is sprake van “inhuur derden”. Ook in dit deelproject worden hier de kosten van de verzorgers van de genoemde scholingen en cursussen bedoeld.

Beoogde resultaten

40 docenten hebben een Flevokansbeurs ontvangen. Daarbij worden bij voorkeur aanvragen voor toekomstige eerste-graders en aanvragen voor een bevoegdheid in een van de tekortvakken toegekend.

De borging

De Flevokansbeurs is aan dit project gekoppeld. Hij houdt dus na afloop van dit project op te bestaan. Wel hebben alle docenten die een Flevokansbeurs hebben gekregen, een overeenkomst getekend die hen in principe verplicht nog drie jaar bij een van de aan Flevokans II deelnemende scholen te blijven werken.

C. Anders leren.

Het project in het kort

Voor het “up to date” houden van het onderwijs is het nodig om aan te sluiten bij nieuwe ontwikkelingen. In de nabije toekomst is les geven zonder ICT als hulpmiddel niet meer denkbaar.

De huidige situatie

Kwalitatief goed onderwijs vereist dat de docent aansluit bij hedendaagse ontwikkelingen. Je moet vooruit denken: wat gaat er aan komen in de volgende jaren? Duidelijk is dat je in de nabije toekomst niet kunt lesgeven zonder ICT als hulpmiddel. Daarnaast biedt ICT sterk de mogelijkheid tot maatwerk voor leerlingen. Scholen/besturen willen de inzet van deze middelen, die nu al plaats vindt, versterken.

Daarom worden in de komende drie projectjaren minimaal 20 e-buddies opgeleid, die voor de verspreiding en versterking van digitale vaardigheden op de scholen zorgen. Daarom ook worden 70 docenten geschoold in onder meer werken met de Ipad en activerende didactiek met ICT-leermiddelen.

De werkwijze

We maken hierbij, net als bij het onderwerp mobiliteit, een onderscheid tussen dat wat nu al gepland is, op basis van vragen vanuit de schoolbesturen en dat wat de komende maanden verder uitgewerkt moet worden.

De hieronder genoemde scholingen zijn gepland en kunnen uitgevoerd worden.

Dit deelproject bestaat uit twee onderdelen:

C1: Scholing

Om tegemoet te komen aan scholingsvragen worden in de projectperiode 70 docenten geschoold in kennis van ict-leermiddelen, activerende didactiek met ICT, gebruik Ipad voor effectievere lessen e.d.

Daarnaast worden 20 e-buddies opgeleid.

Van maart tot juli 2013 vindt een verdere inventarisatie van professionaliseringswensen plaats. In de begroting is rekening gehouden met de uitbreiding van de activiteiten. In juli 2013 is er een go – no go moment m.b.t. professionaliseringswensen. Er is wel een stelpost in de begroting opgenomen

C2: Samenwerking tussen scholen

Sommige scholen zijn verder op het vlak van innovatie dan andere scholen. Men kan dan van elkaar leren. In de geplande overleggen met de scholingscoördinatoren komt dit van elkaar leren nadrukkelijk aan de orde.

Daarnaast wordt in de periode april – juli 2013 duidelijk of men structureel ondersteuning wenst vanuit de Innovatie Impuls Onderwijs (IIO) op Maat. Doel van de ondersteuning is het opstarten en ondersteunen van een leernetwerk van scholen: e-coaching, elkaar coachen, inspireren en van elkaar leren. IIO heeft aangeboden een “Bendecafé” te organiseren samen met Flevokans als startpunt van dit leernetwerk. De doelgroep bestaat uit schoolleiders, scholingscoördinatoren en docenten.

Scholen kunnen vanuit IIO op Maat ook ondersteund worden met hun individuele vragen. In juli 2013 wordt er in de stuurgroep een besluit genomen m.b.t. de ondersteuning. Er is wel een stelpost in de begroting opgenomen.

Interessant is de vraag of deze innovatie er ook toe kan leiden dat men, er van uitgaande dat de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten niet alleen door de aanwas van nieuwe docenten kunnen worden opgelost, met minder docenten toe kan. Daarnaar zal in het derde jaar van dit project eventueel een klein onderzoek worden gedaan.

In de begroting is een post “inhuur derden” opgenomen. In alle gevallen zijn hiermee bedoeld de kosten van de verzorgers van de scholingen c.q. cursussen bedoeld.

Beoogde resultaten:

- 20 e-buddies zijn opgeleid
- “Good practices” worden overgedragen aan elkaar: wat werkt wel, wat niet en waarom
- Ten minste 90 docenten hebben scholing ontvangen op het vlak van ICT als hulpmiddel bij het onderwijs.

Borging

De borging vindt plaats door de nieuwe trainers die zijn opgeleid én in de samenwerking tussen de verschillende scholingsinstellingen van de schoolbesturen.

8) Projectleiding en ondersteuning

De “overall” projectleider is ook deelprojectleider van die onderdelen waarvoor geen deelprojectleider is aangewezen. M.a.w. de projectleiding verzorgt alle activiteiten rondom de projecten A3 (mobiliteit), B2 (Flevokansbeurs) en C2 (Samenwerking tussen de scholen). Hij organiseert de vergaderingen van de stuurgroep, de bijeenkomsten van het HRM-netwerk Flevoland, de bijeenkomsten van de scholingscoördinatoren, ondersteunt c.q. doet de onderzoeken die in A1 en C2 genoemd worden. Samen met de secretariële ondersteuning verzorgt hij de website, de nieuwsbrieven en de slotbijeenkomst.

9) De Planning

	3/13 – 7/13	8/13 – 12/13	1/14 – 7/14	8/14 – 12/14	1/15 – 7/15	8/15 – 12/15	1/16 – 7/16
Overkoe- pelend	<p><i>Maart:</i> Presentaties programma's en mogelijkheden aan besturen/scholen</p> <p><i>April/mei:</i> Instellen stuurgroep</p> <p>Eerste nieuwsbrief</p> <p><i>Mei/juni:</i> Vaststellen contactpersonen op de scholen</p> <p>Actualiseren website</p> <p>Tweede nieuwsbrief</p> <p>Startmeting/-onderzoek ministerie?</p> <p><i>Mei/juni</i> Werving deelprojectleiders + Eerste bijeenkomst</p> <p>Eerste bijeenkomst stuurgroep</p> <p><i>Juni</i> Bijeenkomst HRM-netwerk op Prisma Almere</p>	<p><i>September:</i> Derde Nieuwsbrief naar scholen/besturen en andere belangstellenden</p> <p>Tweede bijeenkomst stuurgroep</p> <p>Tweede bijeenkomst deelprojectleiders</p> <p><i>Oktober:</i> Eerste bijeenkomst scholingscoördinatoren</p> <p><i>December:</i> Tussenstand van zaken wordt opgemaakt (resultaten, aantallen)</p>	<p><i>Februari:</i> Vierde Nieuwsbrief naar scholen/besturen en belangstellenden</p> <p>Derde bijeenkomst stuurgroep</p> <p>Derde bijeenkomst deelprojectleiders</p> <p>Tweede bijeenkomst scholingscoördinatoren</p> <p>Bijeenkomst HRM-netwerk</p> <p><i>Juli:</i> Tussenstand van zaken wordt opgemaakt (resultaten, aantallen)</p>	<p><i>September:</i> Vijfde Nieuwsbrief naar scholen/besturen en belangstellenden</p> <p>Vierde bijeenkomst stuurgroep</p> <p>Vierde bijeenkomst deelprojectleiders</p> <p>Derde bijeenkomst scholingscoördinatoren</p> <p><i>December:</i> Tussenstand van zaken wordt opgemaakt (resultaten, aantallen)</p> <p>Bijeenkomst HRM-netwerk</p>	<p><i>Februari:</i> Zesde Nieuwsbrief naar scholen/besturen en belangstellenden</p> <p>Vijfde bijeenkomst stuurgroep</p> <p>Vijfde bijeenkomst deelprojectleiders</p> <p>Vierde bijeenkomst scholingscoördinatoren</p> <p>Bijeenkomst HRM-netwerk</p> <p><i>Juli:</i> Tussenstand van zaken wordt opgemaakt (resultaten, aantallen)</p>	Zevende Nieuwsbrief	<p>Achtste en laatste Nieuwsbrief</p> <p>Slotbijeenkomst en evaluatie door stuurgroep</p> <p>Slotbijeenkomst en evaluatie door deelprojectleiders</p> <p>Slotconferentie</p>
Het behou- den van	<i>Juni:</i> Vaststellen aantal docenten	Onderzoek naar omvang uitval	Voortzetting begeleiding startende	Voortzetting begeleiding startende	Voortzetting begeleiding startende	Voortzetting begeleiding startende	De opbrengsten van de

leraren	<p>dat in aanmerking voor extra begeleiding komt in schooljaar 2013-2014.</p> <p><i>April/mei:</i> i.s.m. scholen aanbod scholingen opstellen</p> <p><i>Juni:</i> vaststellen scholingen tussen 8/13 en 12/13</p>	<p>startende docenten en redenen daarvoor.</p> <p><i>Augustus:</i> start begeleiding en coaching jonge, startende leraren</p> <p><i>Augustus:</i> Start scholingen tot e-coach e.d.</p> <p><i>November:</i> vaststellen scholingen 1/14 7/14 op basis van vragen vanuit scholen (go-no go)</p>	<p>docenten; verwerking resultaten onderzoek naar redenen uitval.</p> <p><i>Februari:</i> Vaststellen scholingen e.d. 8/14 – 12/14 op basis van vragen vanuit scholen (go – no go).</p>	<p>docenten; resultaten van onderzoek worden meegenomen in begeleiding</p> <p><i>Augustus:</i> Vaststellen scholingen e.d. 1/15 – 7/15 (go – no go)</p>	<p>docenten</p> <p><i>Februari:</i> Vaststellen scholingen e.d. 8/15 – 12/15 (go – no go)</p>	<p>docenten.</p> <p><i>Februari:</i> Vaststellen scholingen e.d. 1/16 - 7/16</p>	<p>begeleiding worden in kaart gebracht – cijfermatig maar ook in handreiking voor de toekomst.</p>
Het werven van leraren	<p><i>Maart:</i> Scholen/bestuur en informeren over Flevokansbeurs en Opleiding van 4 samenwerkende Hogescholen</p> <p><i>Juni:</i> uiterste termijn inleveren aanvragen Flevokansbeurs</p> <p><i>Week 8 April:</i> 1^e cursus “Zin in Lesgeven”, 5 april no-go over het doorgaan ivm aantal deelnemers</p> <p>Vanaf april 2013: Het Loket één dag in de week geopend voor potentiële nieuwe docenten.</p>	<p><i>November:</i> Tweede cursus “Zin in Lesgeven”. Minimaal 20 deelnemers</p>	<p><i>Juni:</i> uiterste datum inleveren aanvragen Flevokansbeurs</p> <p><i>April:</i> Derde cursus “Zin in lesgeven”. Minimaal 20 deelnemers.</p>	<p><i>November:</i> Vierde cursus “Zin in lesgeven”, minimaal 20 deelnemers.</p>	<p><i>April:</i> vijfde cursus “Zin in lesgeven”, minimaal 20 deelnemers</p>	<p><i>November:</i> Zesde cursus “Zin in lesgeven”, minimaal 20 deelnemers.</p>	
Anders leren	<p><i>April/mei:</i> vraag scholen/bestuur</p>	<p><i>November:</i> Vaststellen</p>	<p><i>Juni:</i> Vaststellen</p>	<p><i>November:</i> Vaststellen</p>	<p><i>Juni:</i> Vaststellen</p>		

	n naar specifieke scholingen inventariseren	aanbod 1/14 – 7/14 op basis van vraag scholen.	aanbod 8/14 – 12/14 op basis van vraag scholen	aanbod 1/15 – 7/15 op basis van vraag scholen	aanbod 8/15 – 12-15 op basis van vraag scholen.		
	<i>Juni:</i> vaststellen hoe in periode 8/13 – 12/13 verder met Innovatie Impuls Onderwijs (IIO) (zijn er voldoende deelnemers? – go / no go)	<i>November:</i> Vaststellen hoe verder met gaan met IIO (go-no go)					
	<i>Juni:</i> Vaststellen aanbod scholingen 8/13– 12/13						

10) De begroting

De gedetailleerde begroting staan bij de deelprojecten. Die samengevat leveren de volgende totaalbegroting op.

Begroting project Flevokans II

		kosten	
		scholen	
A: Het behoud van leraren			
A1 Begeleiding jonge startende docenten			818184
2013-2014	schooljaar	121500	275728
2014-2015	""	121500	275728
2015-2016	""	121500	266728
A2 Scholing			113800
2013-2014	schooljaar		47100
2014-2015	""		37100
2015-2016	""		29600
A3 Mobiliteit			132000
2013-2014	schooljaar		53000
2014-2015	""		44000
2015-2016	""		35000

B: Het werven van leraren

B1 Het Loket			142800
2013-2014	schooljaar	4200	43400
2014-2015	""	13800	56000
2015-2016	""	4200	43400

B2 Flevokansbeurs			520000
2013-2014	schooljaar	60000	260000
2014-2015	""	60000	260000
2015-2016	""		0

C Anders leren			107000
2013-2014	schooljaar		38500
2014-2015	""		38500
2015-2016	""		30000

Projectmanagement en - ondersteuning			210240
2013-2014	schooljaar		66580
2014-2015	""		66580
2015-2016	""		77080

Totaal begroot		506700	2044024
Investing van de scholen			506700

Totaal begroting na aftrek investering scholen			1537324
---	--	--	----------------

Begroting per schooljaar

		scholen		na aftrek investering scholen
2013-2014		784308	185700	598608
2014-2015		777908	195300	582608
2015-2016		481808	125700	356108
	totalen	2044024	506700	1537324