

Programma knelpuntregio's onderwijsarbeidsmarkt Stedendriehoek en IJssel/Veluwe



Projectleider: Astrid Breukers
Penvoerder: Stichting AVOO, Monique Smits
Periode: voorbereidende fase t/m 31-12-2015

Inhoudsopgave

Platform onderwijsarbeidsmarkt Stedendriehoek en IJssel/Veluwe	3
Inleiding	3
Kenmerken van de regio Stedendriehoek en IJssel/Veluwe	3
De regionale arbeidsmarkt	3
Filosofie achter dit programma	4
Organisatie van het platform Stedendriehoek en IJssel/Veluwe	5
Ambities van het platform Stedendriehoek en IJssel/Veluwe 2013 t/m 2015	5
Kort overzicht programma Stedendriehoek en IJssel/Veluwe 2013 t/m 2015	5
Vorbereiding en de startconferentie	5
Project 1 Werving, voorlichting en inductie	6
Project 2 Meer bevoegde en kwalitatief sterke docenten voor de klas.....	6
Project 3 HR- processen/professionaliseringsbeleid	6
Project 4 Inzet ICT en digitale didactiek t.b.v. het geven van efficiënter onderwijs	6
Programma IJssel/Veluwe en Stedendriehoek 2013 t/m 2015	6
Vorbereidende fase, de startconferentie en de voorbereidingen voor het schooljaar 2013-2014 ..	6
Project 1. Werving, voorlichting en inductie	13
Project 2. Meer bevoegde en kwalitatief sterke docenten voor de klas	23
Project 3. HR- processen/professionaliseringsbeleid	25
Project 4. Inzet van ICT, digitale didactiek om te komen tot ‘efficiënter onderwijs geven’/ ‘slimmer werken’	27
Planning en begroting	29
Financiën.....	29

Platform onderwijsarbeidsmarkt Stedendriehoek en IJssel/Veluwe

Inleiding

Dit programma bouwt verder op de positieve resultaten van het project Risicoregio IJssel/Veluwe. Het programma heeft als doel het kwalitatieve en kwantitatieve tekort aan docenten in de knelpuntregio's Stedendriehoek en IJssel/Veluwe in de directe en nabije periode te verkleinen. Hierbij wordt geïnvesteerd in vergroting van de instroom van kwalitatief goede docenten vanuit de opleidingen en de 'stille reserve'. Daarnaast is het streven de instroom van zij-instromers uit de marktsector en semioverheid te vergroten. Tevens wil het programma de kwaliteit van zittend personeel door bij-, op- en omscholing versterken. De opscholing van tweede- naar eerstegraads bevoegdheid en omscholing zal m.n. gericht zijn op de tekortvakken. Daarnaast willen we aantrekkelijk werkgeverschap verhogen door een blijvende verbetering van het HR- beleid, de inzet van ICT en digitale didactiek om te komen tot het geven van efficiënter onderwijs. In de beschrijving wordt per project de doelstelling, de activiteiten en de opbrengst beschreven. Onder het hoofdstuk planning en begroting is een totaaloverzicht gegeven van de activiteiten per project en de begroting.

Kenmerken van de regio Stedendriehoek en IJssel/Veluwe

Dit programma is gericht op de regio's Stedendriehoek en IJssel/ Veluwe. Deze regio strekt zich uit van Oldebroek tot Wageningen en van Nijkerk tot Lochem. Dit gebied kenmerkt zich door grote afstanden (75 km), sterke verschillen in de volksaard en scholen met zeer sterk uiteenlopende denominaties (reformatorisch, streng christelijk, katholiek, openbaar en antroposofisch). De opleidingen die eerstegraads docenten leveren, liggen allemaal op grotere afstand van de regio nl. in Amsterdam, Nijmegen en Utrecht.

Bovenstaande kenmerken vragen een grote investering om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor pas afgestudeerden en zij-instromers. Daarnaast vragen de kenmerken een grote investering om te komen tot effectieve samenwerking en kennisdeling binnen deze regio's.

De regionale arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt voor docenten in het voortgezet onderwijs wordt in heel Nederland gekenmerkt door een uitstroom als gevolg van de vergrijzing. In de periode 2009 - 2015 verlaat circa 37% van de leraren in de regio Stedendriehoek de onderwijssector. In de regio Veluwe Noord Oost is dat 28%. In dezelfde periode is door veranderingen in de werkgelegenheid een instroom nodig van respectievelijk 35% en 27% van de totale lerarenpopulatie in 2009. Voor de regio Stedendriehoek is relatief gezien een grote behoefte aan leraren informatica, economie, Nederlands en techniek. Voor de regio Veluwe Noord Oost is de benodigde instroom in deze periode in het bijzonder groot voor

klassieke talen, informatica en levensbeschouwing. Per jaar gaat het om tientallen docenten in de tekortvakken.

In de regio zijn de tekortvakken in absolute zin voornamelijk: Nederlands, wiskunde, Engels, CKV/beeldend, LO en economie. Aangezien de lerarenopleidingen landelijk jaarlijks veel studenten LO en beeldend leveren, zal dit platform niet expliciet werven voor deze twee vakken. Wat betreft de verkorte masteropleidingen zijn in deze regio alleen mogelijkheden voor de vakken Nederlands, wiskunde, Engels en economie, vandaar dat de nadruk bij de werving voor de masters op deze tekortvakken ligt. In het programma noemen we dit 'opscholen'.

Zonder ingreep is er een tekort van 1,5% van de totale formatie voor de regio Stedendriehoek en 1% voor de regio Veluwe Noord Oost te verwachten zonder nader beleid en neemt het aantal vacatures jaarlijks met 1,5% respectievelijk 1% toe.

Voor de toekomst na 2015 moet ook rekening gehouden worden met een beperkte instroom bij de lerarenopleidingen. (bron: Vraag naar en aanbod van leraren VO Stedendriehoek en Veluwe Noord-Oost, 2012, CentERdata).

Filosofie achter dit programma

Het regionale arbeidsmarktbeleid wordt geformuleerd op basis van de input van alle deelnemende scholen. Uitvoering van beleid lukt immers alleen als je draagvlak hebt voor dat beleid en de uitvoering van de projecten. Een deel van het programma van het Platform sluit daarom aan bij de (ontwikkel)wensen van de scholen. Daarnaast is persoonlijk contact van de projectleider met de scholen nodig om hen te stimuleren zich blijvend in te zetten t.b.v. de onderwijsarbeidsmarkt, het commitment levend te houden en te bewaken dat de ontwikkelingen conform de doelstellingen van het project lopen. Een ander deel van het programma is gericht op het bereiken en informeren van zoveel mogelijk (potentiële) docenten en hen te selecteren, motiveren, ondersteunen en te begeleiden in hun oriëntatie en hun studie. Ook hier wordt persoonlijk contact met de projectleider ingezet om ervoor te zorgen dat deelname aan scholing niet vrijblijvend is en de instroom bij de lerarenopleidingen door goede voorlichting en selectie van een hoog kaliber is. De ontwikkelwensen van de scholen worden tijdens de startconferentie in het voorjaar van 2013 gepresenteerd door externe experts. Vervolgens kiezen de scholen voor het participeren in een of meerdere zogenoemde 'ontwikkelgroepen'. Deze ontwikkelgroepen hebben de externe expert als begeleider en werken volgens een plan van aanpak (zie blz. 7 e.v. omschrijving thema's ontwikkelgroepen en bijlage 5 format stappenplan). In de periode vanaf de startconferentie tot de zomer bereiden de deelnemers zich voor op het traject en dienen hun stappenplan in. Alleen de ontwikkelgroepen die een volledig ingevuld formulier deelname ontwikkelgroep hebben ingediend en voldaan hebben aan de voorwaarden kunnen starten (Go/no-go moment).

Leidend in deze ontwikkelgroepen is het peer learning, waarbij de scholen elkaar ook inzetten als critical friend. Tijdens de vervolgonferenties, die de vorm hebben van werkconferenties, delen de deelnemers van de ontwikkelgroepen hun kennis en ervaringen met de andere scholen. De vertegenwoordigers van de scholen in de ontwikkelgroepen ontvangen ontwikkeltijd en zij zullen als ambassadeurs in en buiten hun school optreden. Indien noodzakelijk zullen in-company trainingen worden ingehuurd om de noodzakelijke kennis en vaardigheden te verkrijgen. Bij deze trainingen wordt zoveel mogelijk uitgegaan van het train-de-trainer principe. Ook bij deze trainingen is het contact van de projectleider met de trainers gericht op een uitvoering die past bij de doelstellingen van het project.

Afhankelijk van de wensen van de scholen zullen op de vervolgonferenties nieuwe ontwikkelthema's worden aangeboden. De scholen kunnen vervolgens desgewenst deelnemen in deze nieuwe ontwikkelgroepen.

Naast het bovenstaande streeft het Platform naar een deelname aan het programma van 95% van de scholen uit de regio (ter vergelijking: in het project risicoregio was het deelnamepercentage 75%).

De startconferentie en de vervolgwerkconferenties in ieder voor- en najaar zijn 'de kurken' waar een groot deel van het programma op 'drijft'. De ontwikkelgroepen vragen onderling vertrouwen, een goede aansluiting van de thema's bij de behoeften van de scholen en de relatie met de arbeidsmarkt. Om de gemeenschappelijkheid, de persoonlijke contacten met collega's onderling, netwerken en de communicatie met alle deelnemers en vertegenwoordigers van de lerarenopleidingen in het programma te versterken, is gekozen voor totaal zes werkconferenties. Deze werkconferenties vormen de ruggengraat in de planning. De goedkeuring van de ontwikkelgroepen en de presentaties van de ontwikkelgroepen dienen als go/no-go momenten. Daarnaast worden de conferenties ingezet ten behoeve van onderlinge inspiratie en kennisdeling. De voorwaarden voor de borging van de projectresultaten, commitment en eigenaarschap, worden hierdoor versterkt. Om dit alles voor elkaar te krijgen is een goed en intensief activiteiten- en communicatieplan noodzakelijk.

Organisatie van het platform Stedendriehoek en IJssel/Veluwe

De opdrachtgever van dit programma is de stuurgroep, deze bestaat uit drie vertegenwoordigers van scholen uit de regio's met Monique Smits, bestuurder van de Stichting AVOO, als penvoerder. De projectleider, Astrid Breukers, stuurt de operationele activiteiten aan. De stuurgroep en de projectleider overleggen een keer per twee á drie maanden en twee keer per jaar met het besturenplatform. Hierin zitten de vertegenwoordigers van de deelnemende schoolorganisaties.

Ambities van het platform Stedendriehoek en IJssel/Veluwe 2013 t/m 2015

De knelpuntregio's tellen samen 38 brinnummers met 59 locaties (IJssel/Veluwe 31 en de Stedendriehoek 28). Het streven van het platform is om de 14 scholen die in de risicoregio niet participeerden, te informeren over de onderwijsarbeidsmarkt en hen bij het nieuwe knelpuntregio programma te betrekken. Tussen deze nieuwe scholen bevinden zich 7 scholen voor praktijkonderwijs met hun eigen cultuur en professionaliseringsbehoefte. Ook de overige 45 locaties zullen worden geïnformeerd over de onderwijsarbeidsmarkt. Tevens zal er een inventarisatie plaatsvinden naar hun ontwikkelbehoeften. Uit het project risicoregio is duidelijk geworden dat aansluiten bij de behoeften van de scholen nodig is voor draagvlak en eigenaarschap. Het platform wil de tekorten op een integrale wijze benaderen. Ze streeft naar terugdringen van de tekorten in absolute zin dus meer bevoegde eerste- en tweedegraads docenten voor de klas. Daarnaast wil ze de kwalitatieve tekorten aanpakken. Dat wil zeggen zittend personeel trainen in het beter functioneren in het primaire proces en het (beter) toepassen van ICT en e- didactiek. Alleen grote aantallen mensen interesseren voor het VO is niet voldoende. Deze mensen ook binnen de school houden is van evenveel belang. Een goed werkgeverschap, een professionele cultuur waarin mensen zich kunnen ontplooiën en een professionele inductie zijn essentieel. Vandaar dat het programma ook een impuls wil geven aan HR-processen. Tenslotte wil het platform onderzoek (laten) doen naar de effecten, klanttevredenheid en good practices.

Kort overzicht programma Stedendriehoek en IJssel/Veluwe 2013 t/m 2015

De hiervoor beschreven ambities worden in het programma uitgewerkt in vier projecten en een voorbereidende fase, te weten:

Vorbereiding en de startconferentie

Deze startconferentie vormt samen met de werkconferenties de basis en de ruggengraat waarop het ontwikkeldeel van de scholen binnen het programma drijft.

Project 1 Werving, voorlichting en inductie

Dit project is gericht op werving van afstuderenden van de lerarenopleidingen, van de potentiële docenten in de stille reserve en zij- instromers. Onder het motto “een goed begin is het halve werk” wordt voorlichting gegeven aan diverse doelgroepen en worden oriëntatiecursussen, starterscursussen en stages aangeboden. Daarnaast worden opleiders en (vak)coaches opgeleid om een goede start van de beginnende docenten en onbevoegde zij-instromers te bevorderen en worden bovenschoolse intervisiegroepen opgestart. Tevens worden activiteiten opgezet om potentiële carrièreswitchers aan een beter CV te helpen (flexpool), studerende docenten te ondersteunen (OidS en onderzoekende houding stimuleren) en zittend personeel te behouden (grip op het primaire proces, inzet van Junior docenten/Tutoren, beter omgaan met moeilijke leerlingen). Deze integrale aanpak moet leiden tot meer instroom, een goede start en docenten behouden voor het onderwijs.

Project 2 Meer bevoegde en kwalitatief sterke docenten voor de klas

Dit project moet bijdragen aan meer bevoegde eerste- en tweedegraads docenten in de regio's. In deze projectperiode worden on- en onderbevoegde docenten en hun scholen financieel ondersteund. Het betreft het promoten van master studies en het aanbieden van een zogenoemde 'Regiobeurs' voor de masterstudie, de studies voor onbevoegde docenten en de studie van een docent in een frictievak naar een bevoegdheid in een tekortvak.

Project 3 HR- processen/professionaliseringsbeleid

Doel van dit project is het creëren en stimuleren van een uitnodigende leer- en werkomgeving voor docenten met het uiteindelijke doel de kwaliteit en het rendement van het primair proces te verhogen. Tevens wordt hiermee aantrekkelijk werkgeverschap vormgegeven, waarmee het platform beoogt uitstroom uit het onderwijs tegen te gaan.

Project 4 Inzet ICT en digitale didactiek t.b.v. het geven van efficiënter onderwijs

Doel: de inzetmogelijkheden onderzoeken in hoeverre ICT een bijdrage kan leveren aan efficiënter onderwijs. Een oriëntatie over de mogelijkheden van 'slimmer werken', de gevolgen voor de onderwijsvisie, de lessen en de onderwijsorganisatie.

Programma IJssel/Veluwe en Stedendriehoek 2013 t/m 2015

Voorbereidende fase, de startconferentie en de voorbereidingen voor het schooljaar 2013-2014

McKinsey: “Samenwerken en kennis delen is samengroeien”. Met deze gedachte legt de startconferentie in maart 2013 een zeer belangrijke basis voor de verdere succesvolle samenwerking in het platform.

Huidige situatie

De samenwerking tussen de verschillende scholen is niet vanzelfsprekend vanwege de geografische grote afstand (75 km.) en de grote verschillen in denominatie. Om ontmoeting, samenwerking en uitwisseling van personeel mogelijk te maken is een heldere communicatie met inzet van nieuwe media nodig en worden werkconferenties ingezet. Eind 2012 is het project risicoregio afgesloten met een slotconferentie. In het voorliggende programma wordt verder gebouwd op de ervaringen die toen zijn gepresenteerd:

- een goede aansluiting bij wat leeft in de scholen

- werken vanuit een heldere visie, die in alle communicatie en activiteiten tot uiting komt
- activeren van grote aantallen potentiële werknemers
- werken vanuit persoonlijke contacten

Werkconferentie

In het voorjaar van 2013 beginnen de regio's met een startwerkconferentie. Leren en kennisontwikkeling is steeds meer een sociale activiteit waarbij mensen samen leren door met elkaar oplossingen te zoeken voor vragen, problemen en uitdagingen die ze tegenkomen in de dagelijkse praktijk. Tijdens de startconferentie zullen vertegenwoordigers van de scholen met elkaar en een begeleider (externe expert) een ontwikkelgroep vormen rondom een thema, dat aansluit bij de ontwikkelwensen van de school. Door andere deelnemers in de ontwikkelgroep te betrekken bij de leervraag wordt gericht gebruik gemaakt van hun kennis, ervaringen en andere zienswijzen. Rode draad tijdens deze en de vervolg- werkconferenties is kennisoverdracht waarbij het leren van en met elkaar in alle programmaonderdelen is geïntegreerd.

Het programma neemt één dagdeel in beslag. Het formele deel van het programma (workshops) is van een hoog kennisniveau, toegespitst op de (kennis)behoeftes van de deelnemende scholen. Het informele gedeelte is een plezierige en interactieve aanzet tot discussie en het uitwisselen van persoonlijke ervaringen.

Aanpak en planning

Scholen informeren over onderwijsarbeidsmarkt cijfers In de maanden oktober en november 2012 worden informatie bijeenkomsten voor de vertegenwoordigers van de verschillende scholen georganiseerd, hierbij is een vertegenwoordiger van OCW aanwezig.

Nieuwe scholen bezoeken Vervolgens worden in de maanden december 2012 tot maart 2013 de nieuwe scholen door de projectleider bezocht en geïnformeerd.

Het platform streeft naar een deelname aan het programma van 95% van de scholen uit de regio.

Inventariseren ontwikkelwensen De projectleider zal in persoonlijke gesprekken (ca. 60) met nieuwe en bestaande deelnemers inventariseren aan welke ontwikkelthema's de scholen behoefte hebben. Deze thema's dienen bij te dragen aan het verkleinen van de kwalitatieve en/of kwantitatieve tekorten op de arbeidsmarkt.

Voorbereiden en organiseren startconferentie Op basis van deze ontwikkelwensen wordt de startconferentie inhoudelijk voorbereid. Naast het technisch voorbereiden en organiseren (locatie, programma, uitnodigingen etc.) worden door de projectleider gesprekken gevoerd met de inhoudelijk experts.

Deze startconferentie biedt gelegenheid tot

- het geven van informatie over het programma knelpuntregio Stedendriehoek en IJssel/Veluwe
- netwerken met scholen, experts en lerarenopleidingen
- een inhoudelijke uitwisseling over de ontwikkelthema's

Tijdens de startconferentie schrijven de vertegenwoordigers van scholen samen met andere scholen een plan van aanpak. In dit plan van aanpak geven de scholen aan op welke wijze zij vanaf augustus 2013 aan het ontwikkelthema werken, wat ze willen bereiken, op welke wijze ze critical friends inzetten en hoe zij de resultaten gaan borgen.

Go/no-go. Het werken met ontwikkelgroepen en werkconferenties wordt definitief uitgevoerd als minimaal 60% van de scholen uit de regio's aanwezig is op de startconferentie. Zij dienen deel te nemen aan de ontwikkelgroepen, de formulieren van de ontwikkelgroepen SMART in te vullen en aan te geven hoe zij de resultaten borgen na de projectperiode (zie bijlage 5: formulier deelname ontwikkelgroep).

Tien ontwikkel thema's worden op de startconferentie op onderstaande wijze aangeboden:

1. Grip krijgen op het primaire proces

Door een heldere kijk op het primaire proces en een gemeenschappelijke taal verbetert de kwaliteit van de lessen, de kwaliteit van het coachen en de kwaliteit van het gesprek tussen de leidinggevende en docenten.

Samen met Martie Slooter kijkt u waar uw school staat, waar u naar toe wilt en welke stappen u gaat zetten in de komende periode.

Doelgroep: coaches, leidinggevendenden, opleiders

Expert: Martie Slooter, consultant CPS en auteur van 'De vijf rollen van de leraar'

2. Beter omgaan met moeilijke leerlingen

Elke school heeft te maken met moeilijke leerlingen. Mede door Passend onderwijs stijgt de behoefte aan expertise op dit gebied. Van alle gedragingen die je binnen scholen tegenkomt is agressie de meest ontwrichtende. Wat kunnen docenten en scholen doen om agressie op scholen te voorkomen? En wat kunnen de scholen doen als het eenmaal misgaat? Hoe kunnen we agressieve leerlingen helpen beter met hun emoties om te gaan? Marien Lokerse onderzoekt samen met u waar u tegenaan loopt en wat er nodig is om docenten te leren deze leerlingen - met behoud van relatie - beter aan te sturen.

Doelgroep: leidinggevendenden, coaches, opleiders

Expert: Marien Lokerse, docent/trainer en coach

3. Anders organiseren van onderwijs: in teamverband en met inzet van ICT

Binnen de InnovatiImpuls Onderwijs (IIO) worden vijf innovatieprojecten uitgevoerd: SlimFit, E-klas & PAL-student, Leerlingen voor Leerlingen, Onderwijsteams en Videolessen. Bij alle experimenten ligt de nadruk op innovatieve maatregelen, die zorgen dat het onderwijs op een andere manier, en met minder leraren, georganiseerd kan worden. Zonder dat de werkdruk toeneemt of de onderwijskwaliteit daaronder lijdt.

De vijf concepten richten zich op een andere manier van werken. Soms zoeken scholen het in nieuwe taken en rollen, in een andere taakverdeling, of in een andere samenstelling van teams. Ook kan het inzetten van ICT de druk op het docententeam verminderen. Zulke innovatieprocessen moeten volledig gedragen worden door de gehele organisatie. Het vraagt om visie en betrokkenheid van bestuur, management én het onderwijspersoneel. In deze ontwikkelgroep gaat u met twee experts van InnovatiImpuls Onderwijs aan de slag met slimmer werken en e-didactiek. U onderzoekt samen met de andere scholen welke kansen er voor uw school zijn om het leren op uw school anders te organiseren.

Doelgroep: leidinggevendenden, ontwikkelaars van e-didactiek

Experts: Lex van den Nieuwenhuizen en Martine Maes – projectmanagers bij InnovatiImpuls Onderwijs

4. Persoonlijk coachend leiderschap door effectieve gesprekken

Om onderwijskundige veranderingen goed te laten verlopen is het van belang om in gesprek te gaan met de docent, zodat hij/zij vanuit zijn/haar beleving en overtuiging betekenis kan geven aan die onderwijskundige verandering en deze op zijn/haar eigen wijze kan aantonen in de lessen.

In deze ontwikkelgroep kijkt u samen met andere scholen hoe leidinggevendenden hun (coach) gesprekken beter kunnen voeren, zodat zij meer resultaatgericht zijn.

Doelgroep: leidinggevendenden

Expert: Loes Lauteslager, senior adviseur BeteoR

5. HRM als katalysator van een opbrengstgerichte cultuur

In deze ontwikkelgroep staat het professionaliseren van HR en HR-processen centraal. De HRM-ers formuleren (deel-)projecten die voor hun school relevant zijn en waarmee zij gaan experimenteren.

Hierin kunnen de HRM-ers ook hun eigen leervraag onderbrengen. Leren van elkaar, kennis uitwisselen en het expliciteren van de bijdrage van HR staat centraal. Thema's kunnen o.a. zijn de onderwijs HR-scan, selectie 2.0, de gesprekkencyclus, werken en leren integreren. Het motto: HRM als katalysator van een opbrengstgerichte cultuur. Immers alle HR-activiteiten dienen uiteindelijk een bijdrage te leveren aan de kwaliteitsverbetering van het primaire proces!

Doelgroep: leidinggevendenden en P&O- functionarissen

Experts: Erwin van Rooijen, senior consultant en Henk van der Tas, directeur BeteoR

6. Inzet ICT vraagt om visie

Samen met bestuurders en andere beleidsmakers wordt in deze sessie vooral het denkproces dat vooraf gaat aan de invoering van ICT opgestart. Een visie is een voorwaarde om richting te geven aan de inzet van ICT. De inzet van ICT is immers pas effectief en efficiënt als er een visie aan ten grondslag ligt. Expert Margreet Vermeer is adviseur van processen rondom invoer van ICT binnen scholen.

Doelgroep: bestuurders, leidinggevenden

Expert: Margreet Vermeer, adviseur Stichting Kennisnet

7. Ontwikkelingen praktijkonderwijs

In het praktijkonderwijs is veel in beweging: opbrengstgericht werken en de noodzaak tot samenwerking met andere instellingen zijn enkele van deze bewegingen.

Bent u actief betrokken in het praktijkonderwijs als schoolleider en/of beleidsmaker en wilt u meer grip krijgen op de samenhang in ontwikkelingen, de keuzes die u met uw team moet maken? Dan is deze ontwikkelgroep een aanrader!

Doelgroep: Leidinggevenden en beleidsmakers in praktijkonderwijs

Expert: Dennis Heijns, adviseur Actis

8. Reviewen als aanjager van persoonlijke ontwikkeling van de docent en het team

De gesprekkencyclus is vaak gericht op competenties en nog te weinig op de doelen en opbrengsten van het team en de school. De door BeteoR ontwikkelde reviewtechniek biedt aanknopingspunten. Scholen gaan samen aan de slag en inspireren elkaar. U leert om docenten de verantwoordelijkheid te laten nemen om schooldoelen te vertalen naar een eigen handelingsplan met concrete resultaten voor leerlingen.

Doelgroep: Leidinggevenden en P&O-functionarissen

Expert: Martijn Visser, consultant BeteoR

9. Opleiden in de school ook zonder een convenant met een lerarenopleiding

Ook indien scholen qua afstand onaantrekkelijk zijn voor studenten van de lerarenopleidingen hebben zij steeds meer te maken met studenten, te weten: onbevoegde docenten. Ten behoeve van alle studenten, zowel full time als duaal en voor het zittend personeel is het voor een school van belang om een lerende organisatie vorm te geven. Opleiden in de school (OidS) zou meer moeten zijn dan het begeleiden van studenten. Enkele vragen die we aan elkaar stellen: Op welke wijze is HRM en de kwaliteitsmedewerker betrokken bij OidS? Hoe bewaken we de expertise van de schoolopleider, de vakcoach en de algemene coach? Nemen we de uitvoering van de taken op in de gesprekkencyclus? Op welke wijze betrekken we het onderzoek van de studerende docenten bij de school/ team ontwikkelingen? Geven we de studenten podium om het onderzoek en de resultaten uit te dragen? Welke voordelen geeft een goede infrastructuur OidS? Welke consequenties heeft e.e.a. voor de formatie?

Doelgroep: Leidinggevenden, P&O- functionarissen, opleiders, coaches

Expert: Jan Smits ILS/HAN

10. Onderzoekende houding ontwikkelen bij schoolleiding en docenten

Onderzoekmatig leiding geven vraagt dat een schoolleider een onderzoekende houding en onderzoek vaardigheden heeft. Daarnaast dat hij/zij een visie heeft op onderzoekmatig werken, deze uitdraagt en stimuleert dat docenten een onderzoekende houding en onderzoek vaardigheden ontwikkelen.

Wanneer dergelijke schoolleiders en docenten tijd nemen gezamenlijk data te verzamelen en interpreteren, ontstaat er een onderzoekende cultuur waarin data gebruikt worden voor school- en onderwijsontwikkeling. In deze ontwikkelgroep zal gekeken worden naar de kenmerken van onderzoek matig leiderschap en hoe het er met de onderzoekende cultuur van uw school voor staat.

Doelgroep: Leidinggevenden, opleiders, coaches

Experts: Angela Giezen (Chr. College Baudartius, Zutphen) en Lennert de Pater (Chr. College Groevenbeek, Ermelo), leidinggevenden

Naast deze ontwikkelthema's kunnen scholen nieuwe thema's aandragen. Deze thema's zullen op vervolgonferenties worden gepresenteerd en de overige scholen kunnen vervolgens participeren in deze nieuwe ontwikkelgroepen.

Go/no-go: de ontwikkelgroepen dienen na de startconferentie een plan van aanpak in door het format stappenplan (zie bijlage 5) volledig in te vullen en te voldoen aan de voorwaarden. Voor de zomer krijgen de scholen bericht over de acceptatie van het plan van aanpak en de bijbehorende ontwikkeltijd die de school daarvoor krijgt.

Communicatieplan en activiteitenplan In de periode voor de zomer van 2013 wordt een communicatie- en activiteitenplan opgezet en gepresenteerd aan het Platform.

Sites heropbouwen en opnieuw inrichten De websites www.worddocent.nu en www.matchdocent.nu zijn de vehicles waar de werving en voorlichting op draait. Aan de hand van het communicatieplan worden de sites volgens de nieuwe inzichten opgebouwd en ingericht. De vindbaarheid van de sites wordt vergroot evenals de toegankelijkheid van de informatie. De sites worden up-to-date gemaakt en wat betreft inhoud en vormgeving aangepast aan de knelpuntregio's. Het menu zal veranderen (o.a. van verticaal naar horizontaal) en op prominente plaatsen zullen geen foto's maar teksten geplaatst worden. Social media zal ingezet worden bij werving van docenten.

Go/no go: Als de websites na 6 maanden 2000 of meer unieke bezoekers trekken, worden de inspanningen gecontinueerd.

Inrichten projectorganisatie In de voorbereidende fase wordt de projectorganisatie ingericht en zal een en ander zo ingericht worden dat o.a. de onderzoeksvragen van het Centraal Plan Bureau eenvoudig te verkrijgen zijn. Zie voor een gedetailleerde beschrijving bijlage 2: inrichting projectorganisatie.

Gebruikers onderzoek Tevens zal een start gemaakt worden met de opzet van onderzoek onder de gebruikers van het platformprogramma. Dit onderzoek zal afgestemd worden met het onderzoek dat het Centraal Plan Bureau gaat doen en zal vooral gericht zijn op klanttevredenheid van de bezoekers van de sites, deelnemers van de cursussen voor potentiële (her)startende docenten en gebruikers van de rapportage DocentenCoach©. Deze rapportage is een begeleidingsinstrument dat gekoppeld is aan een selectie instrument en dat in het project risicoregio door vertegenwoordigers van verschillende scholen ontwikkeld is. Zie voor een gedetailleerde beschrijving van het onderzoek bijlage 4: Informatie over monitoring, evaluatie en gebruikersonderzoek knelpuntregio's. Zie voor een beschrijving van de inzet van de rapportage DocentenCoach© bijlage 6.

Voorlichting over verkorte master studie in de maanden april t/m juni zullen de docenten in de vakken Nederlands, Engels, wiskunde en economie op de deelnemende scholen in de regio's door de projectleider geïnformeerd worden over de mogelijkheid om in de regio een verkorte master opleiding te volgen in de voornoemde vakken. Daarbij worden de mogelijkheden en voorwaarden voor het aanvragen van de lerarenbeurs en een regiobeurs uiteengezet. Vervolgens vinden de intakegesprekken ten behoeve van het toekennen van de regiobeurs plaats. In deze gesprekken wordt gesproken over motivatie en realiteitsbesef van de studielast. Voor de zomervakantie worden de scholen en de betrokken docenten door de projectleider definitief geïnformeerd over de hoogte van de regiobeurs en worden de voorwaarden herhaald (o.a. afspraak schoolleiding en betrokken docent over inzet in het lesrooster/taken en inspanningsverplichting van de studerende docent).

Go/no-go: de 4 samenwerkende faculteiten gaan van start met een versnelde master indien er 7 aanmeldingen zijn.

Informatie aan scholen voor de start van het programma Voor de zomervakantie zullen alle deelnemende scholen bezocht worden door de projectleider om hen te informeren over alle mogelijkheden binnen het Platformprogramma, de voorwaarden voor het aanvragen van subsidies, de monitoring, het onderzoek het CPB en de gegevens die de scholen hiervoor dienen aan te leveren.

De 10 ontwikkelthema's uitgewerkt in de projecten

- De thema's 'grip op het primaire proces', 'onderzoekende houding', OidS en 'beter omgaan met moeilijke leerlingen worden nader uitgewerkt in project 1. Werving, voorlichting en inductie.
- De thema's 'HRM als katalysator', 'persoonlijk coachend leiderschap', 'reviewen als aanjager van ontwikkeling' en 'opbrengstgericht werken in het PrO' worden nader uitgewerkt in project 3. HR- processen/professionaliseringsbeleid.

- De thema's 'anders organiseren van onderwijs met inzet van ICT' en 'inzet ICT vraagt om visie' worden nader uitgewerkt in project 4. Inzet ICT en digitale didactiek.

Beoogde resultaten

- **Scholen bezoeken** 95% van de scholen uit de regio neemt deel aan het programma van het Platform (57 van de 59 scholen);
- **Startconferentie met ontwikkelwensen** minimaal 60% van de scholen uit de regio's is aanwezig op de perfect georganiseerde startconferentie (minimaal 70 bezoekers). De deelnemers ervaren het urgentiebesef van de arbeidsmarkt en worden geënthousiasmeerd om te participeren in ontwikkelgroepen. Deze ontwikkelgroepen gaan in het schooljaar 2013-2014 van start met het uitwerken van de goedgekeurde stappenplannen (zie bijlage 5: formulier ontwikkelgroep);
- Alle aanwezigen bij de startconferentie weten wat de doelen van het project zijn, welke voorwaarden er zijn en welke (financiële) ondersteuning zij van het project mogen verwachten;
- Versterking of nieuwe onderlinge contacten tussen de scholen, lerarenopleidingen en experts;
- **10 Ontwikkelgroepen:**
- **1.Grip krijgen op het primaire proces:** 9 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zullen bij klanttevredenheidsonderzoeken onder leerlingen een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) gemeten worden op de items: respect, sfeer, ordelijk verloop van de les, duidelijke uitleg en de docent controleert of de leerlingen de instructie en de leerstof begrijpen;
- **2.Beter omgaan met moeilijke leerlingen:** 7 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zullen bij klanttevredenheidsonderzoeken onder leerlingen een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) gemeten worden op de items: respect en veilig leerklimaat. Onderzoek onder teamleiders: 10 % minder uitgestuurde leerlingen;
- **3.Anders organiseren van onderwijs: in teamverband en met inzet van ICT:** 7 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zal door inzet van anders organiseren van lessen in een tekortvak, 20% van deze lessen niet door een bevoegde vakdocent gegeven hoeven te worden;
- **4.Persoonlijk coachend leiderschap door effectieve gesprekken:** 7 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zullen bij klanttevredenheidsonderzoeken onder docenten een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) gemeten worden op de items: richtinggevende, stimulerende en motiverende leidinggevende, waardoor docenten zich gebonden voelen aan de school;
- **5.HRM als katalysator van een opbrengstgerichte cultuur:** 7 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zullen bij klanttevredenheidsonderzoeken onder docenten een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) worden gemeten op de items: richtinggevende, stimulerende en motiverende leidinggevende waardoor de kwaliteit van de lessen van de docenten verbeteren. Dit laatste wordt gemeten door klant tevredenheidsonderzoek bij leerlingen, waarbij een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) gemeten wordt bij de items: vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak en stemt lessen af op verschillen tussen leerlingen (doelen, instructie, verwerking en tijd);
- **6.Inzet ICT vraagt om visie:** 6 scholen werken gezamenlijk aan een visie en aanpak van inzet van ICT. Zij onderzoeken wat noodzakelijk is om ICT efficiënt in te zetten, waardoor het zittend personeel zich ontlast voelt. Hierdoor wordt in het klanttevredenheidsonderzoek bij docenten een 20% hogere score gemeten en wordt het ziekteverzuim onder docenten met 0,5% teruggedrongen;
- **7.Ontwikkelingen praktijkonderwijs:** 5 scholen starten gezamenlijk aan een nulmeting met betrekking tot opbrengstgericht werken om vervolgens te ontdekken welke zaken zij met

elkaar verder moeten ontwikkelen en welke zaken zij van elkaar over kunnen nemen. Bij de klanttevredenheidsonderzoeken onder de schoolleiding wordt een 50% en bij docenten een 15% hogere score gemeten;

- **8. Reviewen als aanjager van persoonlijke ontwikkeling van de docent en het team:** 8 scholen werken gezamenlijk aan een plan van aanpak. Door deze aanpak zullen bij klanttevredenheidsonderzoeken onder docenten een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) worden gemeten op de items: richtinggevende, stimulerende en motiverende leidinggevende waardoor docent zelf de schooldoelen kan vertalen in eigen handelen, met het doel de kwaliteit van de lessen te verbeteren. Dit laatste wordt gemeten door klanttevredenheidsonderzoek bij leerlingen, waarbij een 10% hogere score (ten opzichte van de nulmeting) gemeten wordt bij de items: de schoolvisie klinkt door in de lessen;
- **9. Opleiden in de school ook zonder een convenant met een lerarenopleiding:** in twee groepen van respectievelijk 4 en 3 scholen wordt gezamenlijk een visie op opleiden ontwikkeld. In de visie ontwikkeling en het uitvoeringsplan richt men zich op de criteria van een gecertificeerde opleidingsschool. Naast een visie- en beleidsstuk kent een gecertificeerde opleidingsschool o.a. een draaiboek met scholing voor de begeleiders, vastgestelde begeleidingsmomenten, opname van de taken van de coach in de gesprekscyclus, opname van OidS in het kwaliteitssysteem etc. Een plan van aanpak wordt uitgevoerd, waardoor op de betrokken scholen in vergelijking tot de nulmeting 30% minder startende docenten binnen 5 jaren de school verlaten en 75% van de studerende docenten binnen de gestelde termijn afstuderen. Onder de startende en studerende docenten zal het ziekteverzuim met 1,5% afnemen;
- **10. Onderzoekende houding ontwikkelen bij schoolleiding en docenten:** vertegenwoordigers van 2 scholen werken aan een aanbod, dat gepresenteerd zal worden op de novemberconferentie, waarbij andere scholen de gelegenheid krijgen 'aan te haken'. Hierdoor zal in tevredenheidsonderzoeken onder VWO- leerlingen de kwaliteit van de lessen met een 15% stijgen en onder docenten zal de aantrekkelijkheid van werken op de school een 10% hogere score krijgen. De studievertraging onder studerende docenten neemt met 20% af;
- **Een communicatieplan** in één tone of voice, basis voor een nieuwe informatieve site, een nieuwe informatieve intranet site voor deelnemende scholen een match CV- site voor hoogopgeleide potentiële docenten en deelnemende scholen. Een en ander op basis van het definitieve programmaplan;
- **Een activiteitenplan** SMART geformuleerd op basis van het definitieve programmaplan;
- **Up-to-date sites** aangepast aan de knelpuntregio's en de wensen van de gebruikers, waardoor tijdens de periode van het programma 50.000 unieke bezoekers bereikt worden, waarvan 500 kiezen voor het onderwijs en/of een studie ten behoeve van bevoegd werken in het voortgezet onderwijs;
- **Een projectorganisatie** die zodanig ingericht is dat efficiënt gewerkt kan worden en (project) resultaten up-to-date zijn;
- **Gebruikers onderzoek** een eerste opzet van eigen onderzoek naar klanttevredenheid bezoekers sites, deelnemers (her)start/oriëntatiecursus en gebruikers rapportage DocentenCoach© een en ander afgestemd op het onderzoek van het CPB;
- **Voorlichting over verkorte master studie** In de periode na de startconferentie worden 60 informatiepakketten over de verkorte master studie afgenomen, 30 docenten volgen voorlichtingen en voeren gesprekken over deze studies. In de projectperiode volgen 25 tweedegraads docenten een verkorte master studie en maken gebruik van de regiobeurs;
- **Informatie aan scholen voor de start van het programma** In de projectperiode volgen 40 onbevoegden en 8 docenten in een frictievak met gebruikmaking van de regiobeurs een studie;

- o Alle deelnemers zijn op de hoogte van de inhoud, uitvoering en gevraagde tijdsinvestering voor de nulmeting, tussenmeting en andere effectmetingen. Tevens zijn zij akkoord gegaan met de deelname aan deze metingen.

Borging

- o Alleen ontwikkelgroepen die in het plan van aanpak de borging expliciet opgenomen hebben kunnen in augustus 2013 starten (zie bijlage 5: formulier ontwikkelgroep). De scholen nemen de thema's op in hun visie- en beleidsplannen, gesprekscyclus, leerling enquêtes, kwaliteitsysteem;
- o De sites worden aan het eind van de programmaperiode kosteloos ter beschikking gesteld aan een instelling zonder winstbejag;
- o Alle (onderzoek)resultaten zullen gedeeld worden met alle scholen in de regio, de subsidieverstrekker en de projectleiders van andere knelpuntregio's.

Project 1. Werving, voorlichting en inductie

Dit project is gericht op werving van recentelijk afgestudeerde studenten van de lerarenopleidingen, potentiële docenten in de stille reserve, zij- instromers en carrièreswitchers. Onder het motto *“een goed begin is het halve werk”* worden potentiële docenten goed voorgelicht over werk en studie, geselecteerd voor een starterscursus en stages. Daarnaast worden algemene coaches, vakcoaches en schoolopleiders opgeleid en wordt er een programma voor boven schoolse intervisiebijeenkomsten opgezet en uitgevoerd. Tevens werken scholen aan een visie en plan van aanpak m.b.t. opleiden. Zij werken diverse plannen uit om personeel aan te trekken en te behouden. Deze aanpak moet leiden tot meer instroom van docenten, een goede start op school, een studie zonder vertraging en behoud van docenten voor het onderwijs.

Huidige situatie

Het aanbod van bevoegde docenten uit de opleiding is gering. Vanwege de afstand zijn studenten van de eerste graad lerarenopleiding minder genegen om stage te lopen en/of te solliciteren in de regio Stedendriehoek/IJssel Veluwe. Ze blijven bij voorkeur wonen in stad waar ze hun opleiding hebben genoten (urban citizens). Dit bemoeilijkt in de regio de werving van jonge bevoegde leraren. Een belangrijke bron om het tekort aan docenten aan te vullen is het potentieel van zij-instromers, herintreders, carrièreswitchers en leerkrachten in het PO, die overwegen om in het VO te gaan werken. Door reorganisaties bij grote werkgevers en veranderingen op de arbeidsmarkt zijn meer mensen beschikbaar die potentieel geschikt zijn voor het onderwijs in de tekortvakken en overige behoefte vakken. Deze nog onbevoegde startende docenten hebben nog meer dan de regulier startende docent behoefte aan een goede infrastructuur van opvang, begeleiding en opleiding. Hierdoor kan voorkomen worden dat mensen voortijdig het onderwijs of de opleiding verlaten. Echter bij de afsluiting van het project risicoregio bleek dat op nog teveel scholen de begeleiding verbeterd kan worden.

De arbeidsmarkt

In de periode 2009 - 2015 verlaat circa 37% van de leraren in de regio Stedendriehoek de onderwijssector. In de regio Veluwe Noord Oost is dat 28%. In dezelfde periode is door veranderingen in de werkgelegenheid een instroom nodig van respectievelijk 35% en 27% van de totale leraren populatie uit 2009. Voor de regio Stedendriehoek is relatief gezien een grote behoefte aan leraren informatica, economie, Nederlands en techniek. Voor de regio Veluwe Noord Oost is de benodigde instroom in deze periode vooral groot voor klassieke talen, informatica en levensbeschouwing. Per jaar gaat het om tientallen docenten in de schaarstevakken in deze regio's.

Aanpak en planning (de onderstreepte onderwerpen worden verder in dit plan toegelicht.)
Alle onderstaande activiteiten zijn erop gericht om zoveel mogelijk (potentiële) docenten te bereiken. Deze mensen worden voorzien van goede informatie, krijgen de mogelijkheid om zich te oriënteren en stage te lopen om daarmee hun CV te verbeteren. Daarnaast werken scholen aan diverse grote en kleine initiatieven om te zien of deze helpen bij het terugdringen van de personele tekorten. Deze activiteiten dragen ook bij aan het behouden van zittend personeel.

Centraal in de aanpak staat de werving van docenten, hiervoor zullen de **website en CV-site ingezet** worden. Er worden **voorlichtingen** gegeven aan werkzoekenden, mobiliteitsmedewerkers van grote werkgevers en UWV- medewerkers. Er worden regionale **banenmarkten** georganiseerd, waar de bezoekers desgewenst kunnen speeddaten met leidinggevenden of P&O-functionarissen van de scholen. Daarnaast krijgen de bezoekers van de banenmarkten informatie over de studiemogelijkheden. Mensen die zich oriënteren om een overstap te maken naar het onderwijs wordt de gelegenheid geboden om op de deelnemende scholen **een dag mee te lopen**. Deze activiteiten vinden plaats om alle belangstellende carrièreswitchers een reëel beeld te geven van het werken in het hedendaagse VO en de studiebelasting. Binnen het programma worden faciliteiten geboden in de vorm van bijdragen aan de kosten van de opleiding van de (onbevoegde) docenten (zie project 2: Regiobeurs) en de **scholing van de begeleiders**. Daarnaast zal gewerkt worden aan het stimuleren van een **onderzoekende houding in de school**. Hierdoor wordt een lerende organisatie vorm gegeven en dit zal stimulerend werken m.n. voor docenten die een opleiding volgen. Uit onderzoek blijkt dat gebrek aan begeleiding voor een startende docent de belangrijkste reden is om te vertrekken uit het onderwijs. Een goed georganiseerde professionele begeleiding van startende docenten draagt bij aan vermindering van de uitstroom onder starters. **Een opleidingsvisie en een plan van aanpak m.b.t. Opleiden in de School** (OidS) legt de basis voor een goede borging van professionele begeleiding voor startende docenten, onbevoegde docenten en zittend personeel. Samen met een lerarenopleiding en vertegenwoordigers van enkele scholen wordt een programma voor een **bovenschoolse intervisiegroep** opgezet. Dit programma geeft Eerste Hulp Bij Onderwijs. Enkele scholen zullen een **flexpool** opzetten om (potentiële) docenten, zowel bevoegden die geen recente onderwijservaring hebben als starters, de gelegenheid te geven werkervaring op te doen en hiermee hun CV te verbeteren. De flexpool wordt ingezet om plotselinge tijdelijke vacatures en lesuitval op te vangen. **Intakegesprekken t.b.v. starterscursussen en stageplaatsen met goede begeleiding voor high potentials** dragen bij aan een selectie aan de onderwijs- en opleidingspoort en dragen bij aan een onderwijsgericht CV. Er zal onderzoek gedaan worden naar de **klanttevredenheid** van de gebruikers van de rapportage DocentenCoach©. Tenslotte is uit onderzoek gebleken dat docenten het onderwijs verlaten omdat zij een hoge werkdruk ervaren. **Inzet van Juniordocenten en Tutoren** kan deze werkdruk enigszins verlichten. Het omgaan met moeilijke leerlingen wordt door docenten als stressverhogend ervaren vandaar dat in dit programma aandacht geschonken wordt aan **het beter omgaan met moeilijke leerlingen**.

De websites, voorlichtingsactiviteiten en banenmarkten worden ingezet om een grote groep van potentiële docenten te bereiken. Vervolgens krijgen potentiële docenten de gelegenheid om zich te oriënteren en wordt de scholen de gelegenheid geboden om de begeleiding en het beleid te professionaliseren. Op het intranetgedeelte van de site zal t.b.v. de scholen de kennisdeling plaatsvinden. De resultaten van de ontwikkelgroepen en good practices zullen daar na iedere (tussen)evaluatie opgenomen worden. De resultaten van de tevredenheidonderzoeken zullen aan alle deelnemende scholen en derden ter beschikking worden gesteld.

a. Websites: De herinrichting van de sites staat beschreven in de voorbereidende fase. In de projectperiode zullen de sites up-to-date worden gehouden wat betreft informatie over studie, subsidiemogelijkheden, trainingen, vacatures, CV's, conferenties en de stand van zaken in de ontwikkelgroepen. Alle vragen die met behulp van de contactformulieren worden gesteld zullen persoonlijk beantwoord worden en alle CV's zullen worden gecontroleerd. De sites zorgen vooral voor bekendheid van het 'probleem' en zorgen ervoor dat de scholen in contact komen met

potentiële docenten en vice versa. Er zal een klanttevredenheidsonderzoek onder de gebruikers plaatsvinden.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Indien na 6 maanden 2.000 bezoekers de sites bezocht hebben worden de bestaande activiteiten voortgezet. Indien de aantallen lager zijn zal in de daarop volgende 6 maanden extra PR worden ingezet.

b. Voorlichtingen: De voorlichtingen moeten een reëel beeld van werken in het onderwijs geven. De inhoudelijke informatie over werken in het onderwijs, de vereiste competenties, het salaris en de opleidingsmogelijkheden geven deelnemers de gelegenheid om na te gaan of een vervolgstap bij hen past.

Naast individuele voorlichting (digitaal/email en persoonlijke gesprekken) worden groepsbijeenkomsten georganiseerd voor doelgroepen zoals mogelijke carrièreswitchers, werkzoekenden via het UWV of mobiliteitscentra.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Deze activiteiten worden na 6 maanden gecontinueerd als er meer dan 400 keer persoonlijke informatie gevraagd wordt en minimaal 60 mensen in groepsvoorlichtingen bereikt zijn. Groepsbijeenkomsten vinden doorgang bij minimaal 6 deelnemers.

c. Banenmarkten: Het organiseren van banenmarkten verspreid in de regio IJssel/Veluwe is een middel om de gewenste instroom van docenten uit de arbeidsmarkt te halen. Dit is een laagdrempelige manier voor informeel persoonlijk contact tussen de interne doelgroep (betrokken scholen en opleidingsinstituten) en de externe doelgroep (potentiële docenten). Deze externe doelgroep wil zich oriënteren op de mogelijkheden in het onderwijs en solliciteren naar een baan. De bezoekers worden geïnformeerd over de faciliteiten die de het Platform biedt om de overstap naar het onderwijs te maken: oriëntatiestages, flexpool, (her)starterscursussen, regiobeurs, begeleiding, (maatwerk) studietrajecten, etc.

Het programma van de markten is afgestemd op het doel en de doelgroepen, waarbij proactief kan worden ingespeeld op de gegevens uit de aanmeldformulieren die via de website worddocent.nu worden ingevuld. Eventueel worden gastspreker(s) ingezet als extra stimulans om de banenmarkt te bezoeken.

Speeddaten: Het organiseren van gerichte korte kennismakingsgesprekken tussen werkzoekenden in het onderwijs en de vertegenwoordigers/P&O-ers van de scholen. Met een communicatietraining helpen we de deelnemende scholen om zichzelf en hun beroep goed te presenteren tijdens de banenmarkten. Dit is essentieel voor het beeld van het vak docent en levert een positieve bijdrage aan het imago van het onderwijs. Bezoekers die zich inschrijven en willen speeddaten kunnen aangeven met welke school zij willen daten en ontvangen een persoonlijke uitnodiging met tijdstip. Dit wordt ook aan de betreffende school bevestigd. Voorafgaand aan de banenmarkt is er dus al persoonlijk en gericht contact met de bezoekers.

Door het resultaat na afloop van iedere markt te evalueren kan proactief worden ingespeeld op de volgende markt en kunnen desgewenst bepaalde vakken extra aandacht krijgen.

Periode: Met twee banenmarkten in 2014 en twee markten in 2015 kunnen alle doelgroepen en deelnemende scholen in de regio IJssel/Veluwe goed worden bereikt. Het voorjaar is een geschikt moment voor het organiseren van zo'n markt in verband met de vacatures voor het daarop volgende schooljaar.

Go/no-go: De banenmarkt gaat door bij een minimale deelname van 25 geïnteresseerden.

d. Een dag meelopen op school: Op de site kunnen bezoekers zich op een eenvoudige wijze bij de aangesloten scholen aanmelden om een dag mee te lopen. Men kan aangeven bij welke groepen en/of vakken men 'in de keuken' wil kijken. In de voorbereiding voor deze meeloopdag worden de bezoekers geadviseerd om zich te verdiepen in de onderwijscompetenties en na te denken over de

vragen die zij aan leerlingen en personeel willen stellen. Doel van deze korte oriëntatie: de potentiële docent een reëel beeld geven van het werken in het hedendaagse voortgezet onderwijs.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Bij geringe belangstelling (minder dan 20 na 6 maanden) krijgt dit aanbod extra aandacht op de site.

e. Scholing van de begeleiders:

Om een goede begeleiding mogelijk te maken moeten de scholen vakinhoudelijke coaches en algemeen coaches in huis hebben. De behoefte bij startende docenten ligt vooral bij algemene coaching gericht op de rollen van de leraar en het klassenmanagement. Uit onderzoek is gebleken dat er nog steeds op scholen coaches zijn die niet uitstijgen boven het niveau van het geven van 'tips en trucs'. Vandaar dat de scholen binnen het programma de mogelijkheid krijgen om subsidie aan te vragen om vakcoaches, algemeen coaches en schoolopleiders op te leiden. Tevens zullen de coachtrainingen binnen de interne academies worden gepromoot en ook een deel van deze cursuskosten wordt gesubsidieerd. Daarnaast zullen voor de deelnemende scholen in de ontwikkelgroep van Martie Slooter (zie voorbereidende fase) in-company trainingen voor coaches en leidinggevendenden worden gesubsidieerd. Deze trainingen zijn o.a. gericht op een gemeenschappelijke taal m.b.t. het primaire proces voor zowel leidinggevendenden, docenten als coaches. Deze trainingen werken met het train-de-trainer principe en leiden 'ambassadeurs' op in de taal van de 5 rollen van de leraar. De nadruk in het programma ligt bij het opleiden van veel algemeen coaches omdat het Platform van mening is, dat ook zittend personeel gebaat is bij de steun van professionele coaches. Activiteiten: Voorlichtingsbijeenkomsten over- en promoten van de verschillende coachopleidingen en opleidingen voor schoolopleiders, beoordelen en toekennen van subsidie aanvragen, effectmeting van de inzet van de coaches op de scholen.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Mocht de belangstelling voor deze scholing achterblijven bij de verwachtingen (minder dan 20 coaches na 6 maanden) dan krijgt dit onderwerp extra aandacht op de intranetsite en de nieuwsbrieven naar de scholen. De meerwaarde voor de kwaliteitsverbetering van deze activiteit is zodanig dat elke aanvraag voor scholing (binnen de gestelde voorwaarden) gehonoreerd zal worden. Tijdens de conferentie in november 2013 krijgt begeleiding extra aandacht.

f. Onderzoekende houding in de school: In de voorbereidende fase is beschreven dat vertegenwoordigers van twee scholen onderzoeken naar de kenmerken van onderzoekmatig leiderschap. Alle studerende docenten doen (praktijk)onderzoek en het werkt stimulerend als binnen een school onderzoek een belangrijke zaak is. Tijdens de conferentie in november 2013 zullen de vertegenwoordigers van de twee scholen een workshop geven en kunnen andere scholen aanhaken in een ontwikkelgroep. Deze ontwikkelgroep gaat na de conferentie van start indien er belangstelling voor is.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Na de conferentie in november 2013 kunnen belangstellende scholen een plan van aanpak indienen om deze houding ook in hun scholen te ontwikkelen. Zodra het plan voldoet aan de voorwaarden krijgen de scholen bericht over de acceptatie van het plan van aanpak en de bijbehorende ontwikkeltijd die de school daarvoor krijgt.

g. Een opleidingsvisie en een plan van aanpak m.b.t. Opleiden in de School: OidS wordt in dit programma niet gezien als een convenant tussen een opleidingsschool en een lerarenopleiding, maar als een manier om de infrastructuur en de cultuur in een school zodanig vorm te geven dat (startende) docenten en studenten in een professionele omgeving kunnen gedijen. In de voorbereidende fase is beschreven dat vertegenwoordigers van respectievelijk 3 en 4 scholen gezamenlijk gaan werken aan een opleidingsvisie en een uitgewerkt plan van aanpak. Scholen werken met elkaar en een lerarenopleiding aan een infrastructuur OidS. De eerder genoemde scholing van- en begeleiding door (vak)coaches en opleiders wordt opgenomen in de opleidingsvisie

en het kwaliteit zorg systeem van de scholen. Ontwikkelen van een onderzoekende houding in de school, zowel bij management, docenten als leerlingen krijgt eveneens aandacht. Daarnaast zal ook de koppeling van HR en OidS in zowel de visie als het plan van aanpak gelegd worden. Uiteindelijk moet e.e.a. resulteren in een hogere waardering van starters w.b. steun van de leidinggevende en begeleiding. Tevens is het streven om het ziekteverzuim bij startende docenten en de studievertraging bij studerende docenten te verminderen.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Het belang van een opleidingsvisie en een plan van aanpak van OidS is zo groot dat binnen de projectperiode alles ingezet zal worden (intranetsite, nieuwsbrieven, ontwikkeltijd, experts etc.) om het belang van een integrale aanpak onder de aandacht te brengen. De ontwikkelgroepen krijgen een “go” nadat zij voldaan hebben aan de voorwaarden (zie bijlage 5: formulier ontwikkelgroep).

h. Bovenschoolse intervisiegroep: Samen met een lerarenopleiding en vertegenwoordigers van enkele scholen zal in de periode rond de zomer van 2013 een programma voor een bovenschoolse intervisiegroep opgezet worden. Onder supervisie van een professional wisselen starters (in eerste of tweede jaar werkzaam als docent) ervaringen en oplossingen uit voor (praktische) knelpunten die zij ervaren bij hun start als docent. Dit programma geeft Eerste Hulp Bij Onderwijs. De thema's zijn: overtuigingen, 5 rollen van de leraar, didactiek, lessen voorbereiden, lesopbouw, klassen management, reflectie, leerstijlen en nieuwe media. De eerste bovenschoolse intervisiegroep start in het najaar van 2013. In het schooljaar 2013-2014 zullen de coaches en schoolopleiders van de deelnemende scholen betrokken worden bij de inhoud van het programma en gevraagd worden om i.s.m. de eerste ontwikkelaars het programma verder te ontwikkelen en/of bij te stellen. Vervolgens zullen zij in 2014-2015 volgens het train-de-trainer principe meewerken in de intervisiegroepen en in het schooljaar 2015-2016 zelf de programma's op hun eigen scholen uitvoeren. Activiteiten: opzet van het programma, organiseren van de intervisiegroepen, betrekken van coaches en schoolopleiders bij het verder ontwikkelen van het programma en hen trainen in het geven van het (aangepaste) programma.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: In schooljaar 2013-2014 starten 2 intervisiegroepen van 30 deelnemers. De groep gaat door bij minimaal 20 deelnemers. In schooljaar 2013-2014 werken coaches en schoolopleiders i.s.m. de eerste ontwikkelaars het programma verder uit. Er wordt gestreefd om minimaal 10 scholen mee te laten werken aan het bijstellen van het programma.

i. Ontwikkelen van een flexpool: Een mogelijkheid om bevoegden, starters of PABO- afgestudeerden zonder recente werkervaring in het voortgezet onderwijs een beter CV t.b.v. het VO te geven is het opzetten van een flexpool. Er bestaat interesse bij enkele scholen in de regio om te experimenteren met een flexpool van potentiële docenten uit de stille reserve, gepensioneerden, starters en anderen. Deze kunnen ingezet worden bij ziekte of andere situaties waarbij vervanging gewenst is. Zij worden ingewerkt in de school en krijgen begeleiding. Zij vormen voor de school een kweekvijver van potentiële medewerkers. De docenten in de flexpool doen werkervaring op, krijgen referenties mee, kunnen aan de school laten zien wat zij kunnen en verbeteren hun CV t.b.v. het VO. De werving vindt op diverse plekken plaats, zoals persoonlijke voorlichtingen, gesprekken op banenmarkten en (open) sollicitaties. De organisatie van intake, inzet en begeleiding wordt op één school in de regio uitgevoerd, vervolgens kunnen de ingeschreven docenten bij de flexpool ook op collega scholen ingezet worden. Tijdens de werkconferentie in november 2013 zullen de eerste ervaringen met alle deelnemende scholen in het Platform gedeeld worden en kunnen nieuwe scholen 'aanhaken'.

Activiteiten: Ontwikkelen flexpool, PR- activiteiten om kandidaten werven en gebruikers te attenderen, intake kandidaten, coördinatie van de inzet en begeleiding.

Periode: Ontwikkeling, start, evaluatie overdracht naar belangstellende andere scholen in schooljaar 2013-2014. Opzet, start en evaluatie in volgscholen in schooljaar 2014-2015.

Go/no-go: Deze activiteiten starten bij één school met 3 collega scholen, die de kandidaten in de flexpool inzetten. In het schooljaar 2014-2015 deze activiteit uitbreiden op 10 volgscholen.

j. Intakegesprekken t.b.v. (her)starterscursussen: Binnen het project Risicoregio IJssel/Veluwe zijn i.s.m. de participerende lerarenopleidingen, enkele coaches en P&O- functionarissen cursussen opgezet ten behoeve van drie doelgroepen, te weten starters in het VO, herstarters en carrièreswitchers die zich oriënteren op een baan als docent in het VO. Uiteindelijk zijn deze drie cursussen samengebracht tot één cursus en is een selectie instrument met coachrapportage toegevoegd. De cursus maakt de deelnemers enthousiast om in het VO te gaan werken, geeft een reëel beeld van werken in het VO en houdt de deelnemer ook een spiegel voor of dat werk wel bij hen past. Onderdelen van de cursus: de rollen van de leraar, een les voorbereiden, les geven, feedback geven en ontvangen, reflecteren, leerstijlen, omgaan met leerlingen, omgaan met een lastige klas. De deelnemers vullen voorafgaand aan de cursus een digitale vragenlijst over voorkeurgedrag in. Deze vragenlijst wordt gekoppeld aan de SBL- competenties en stressbestendigheid. In het vorig project is ervaring opgedaan met het inzetten van deze vragenlijst bij de selectie van docenten en is het selectie-instrument i.s.m. enkele coaches van de deelnemende scholen omgezet in een coachinstrument. De deelnemers van de (her)startcursus ontvangen een rapportage waarin aangegeven wordt in hoeverre hun voorkeurgedrag overeenstemt met wenselijk gedrag van docenten. De rapportage is zodanig opgezet dat deze, zodra de deelnemer aan de slag gaat in het onderwijs, als coachtool kan worden ingezet (zie voor een uitgebreide omschrijving van de cursus en de vragenlijst bijlage 6).

Om er zeker van te zijn dat mensen niet lichtvaardig in deze (her)starterscursus stappen ontvangen de deelnemers eerst een uitgebreide voorlichting over werken in het VO. Vervolgens moeten zij in een intakegesprek hun CV en motivatie toelichten. Zodra de deelnemers het aanbod krijgen om deel te nemen aan de cursus wordt hen gevraagd akkoord te gaan met de voorwaarden. Deze voorwaarden zijn: de digitale vragenlijst m.b.t. hun voorkeurgedrag invullen, alle vier dagen deelnemen aan de cursus en achteraf meewerken aan een klanttevredenheidonderzoek.

Activiteiten: (Verder) ontwikkelen van het trainingsprogramma, werven van kandidaten (waarbij de nadruk ligt bij de tekort vakken), intake gesprekken voeren, organiseren en verzorgen van de (her)starterscursussen, onderzoek, evalueren en bijstellen van de cursus.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode worden voorlichtingen gegeven en de cursus wordt minimaal 2 keer per jaar gegeven voor maximaal 30 deelnemers per keer. Hierbij wordt samenwerking met het project Flevokans gezocht om de subsidiegelden efficiënt in te zetten en het aantal cursussen, indien er voldoende deelnemers zijn, te verhogen.

Go/no-go: De cursus gaat door bij meer dan 15 deelnemers.

k. Stageplaatsen met goede begeleiding voor high potentials: Op diverse plekken (dag meelopen, banenmarkten, voorlichtingen, cursussen etc.) komen vertegenwoordigers van de deelnemende scholen en de projectleider mogelijke high potentials tegen. Om deze mensen een kans te geven om zich goed te oriënteren in het onderwijs, stage ervaring op te doen, hun CV aantrekkelijker te maken voor het VO en hen onderwijsreverenties te geven, wordt hen een begeleide stage van minimaal 6 weken aangeboden op enkele van de deelnemende scholen van het Platform. De begeleiders op de scholen ontvangen een urenvergoeding uit subsidiegelden.

Activiteiten: High potentials 'spotten', voorlichtingen, selectiegesprekken, uitleg stageboek aan begeleiders op scholen en kandidaten, plaatsen kandidaten, evalueren bij begeleiders en kandidaten, bijstellen stageboek.

Periode: in de schooljaren 2013-2014 en 2014-2015 worden deze stages aangeboden.

Go/no-go: per school en periode lopen minimaal 2 kandidaten stage. De kandidaten verplichten zich minstens 5 dagdelen beschikbaar te zijn.

l. Tevredenheidonderzoek: bij de gebruikers van de rapportage DocentenCoach©: Deze rapportage vloeit voort uit een vragenlijst naar het voorkeurgedrag van personen en is gekoppeld aan de SBL-competenties. In het project risicoregio met de grootste zorgvuldigheid een bestaand selectietool van het bedrijf BeteoR omgezet in een coachingsinstrument. De rapportage is zodanig opgezet dat

zodra iemand in het onderwijs werkzaam is, vanaf de eerste dag het instrument ingezet kan worden. Van belang is te weten of de startende docent baat heeft bij het hanteren van de rapportage en de suggesties om de nodige kennis, vaardigheden en houdingaspecten een impuls te geven (zie voor de omschrijving bijlage 6: Vragenlijst voorkeurgedrag in relatie met onderwijscompetenties).

Periode: Gedurende de gehele projectperiode zullen enquêtes worden afgenomen.

Go/no-go: mocht na een jaar blijken dat de ervaringen negatief zijn dan zal het product i.s.m. BeteoR, gebruikers en coaches worden aangepast.

m. Inzet van Juniordocenten en Tutoren: Uit onderzoek is gebleken dat docenten het onderwijs binnen 5 jaar verlaten omdat zij o.a. een te grote werkdruk ervaren. Door de inzet van Juniordocenten en Tutoren kan de werkdruk worden verminderd. Daarnaast doen de bovenbouwleerlingen ervaring op met lesgeven en worden geënthousiasmeerd om na te denken over een studie aan een lerarenopleiding. Bovenbouwleerlingen die hiervoor belangstelling hebben, krijgen een beperkte didactische training en begeleiden leerlingen bij de vakken Nederlands en wiskunde. Deze begeleiding vindt gedurende 10 weken een lesuur per week plaats. Eerste- of tweedejaars leerlingen die deze begeleiding krijgen zijn geselecteerd op grond van hun lage cijfers. Juniordocenten/Tutoren bepalen zelf hoe zij de lessen zullen inrichten. De vakdocenten zullen daarbij op de achtergrond beschikbaar zijn. Naast het ontlasten van de docent, leidt deze inzet bij vakinhoudelijk houvast en goede interactie (uitleg geven, vragen stellen, feedback geven) tot toename in toetscijfers en affectieve opbrengsten (zoals toename in zelfvertrouwen en afname van toetsangst). Binnen het programma worden de bovenbouwleerlingen in contact gebracht met de lerarenopleiding en doen enige ervaring op in de rol van docent. Activiteiten: programma voor bovenbouwleerlingen opzetten, criteria selectie, training leerlingen door de lerarenopleiding.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: Alleen scholen/leerlingen die in het vorig project Risicoregio niet deelnamen aan een vergelijkbare opzet komen voor subsidie in aanmerking.

n. Beter omgaan met moeilijke leerlingen: De deelnemende scholen in de ontwikkelgroep van Marien Lokerse (beschreven in de voorbereidende fase) zullen gezamenlijk een plan van aanpak ontwikkelen in het omgaan met moeilijke (veelal agressieve) leerlingen. De scholen ontdekken wat zij kunnen doen om agressie te voorkomen en wat zij moeten doen als het toch misgaat. Naast de tijd van de expert en de ontwikkeltijd voor de deelnemers in de ontwikkelgroep zullen 7 in-company trainingen voor medewerkers in de scholen worden gesubsidieerd. Deze trainingen zijn opgezet met het train-de-trainer principe, zodat na de projectperiode de 'experts' in de scholen als een 'ambassadeur' de kennis en vaardigheden zelfstandig door kunnen geven.

Periode: Gedurende de gehele projectperiode.

Go/no-go: na de startconferentie is het eerste go/no-go moment. De deelnemende scholen moeten een plan van aanpak indienen dat voldoet aan de voorwaarden (zie bijlage 5: formulier ontwikkelgroep).

Tijdens de vervolgonferenties in 2013/2014 zal het ontwikkelthema begeleiding extra aandacht krijgen.

Beoogde resultaten

a. Websites

- Vanaf de zomer van 2013 zullen de sites up-to-date worden gehouden wat betreft informatie en vacatures. De website met kwalitatief goede informatie over werken in het onderwijs kent over de totale projectperiode 50.000 unieke bezoekers, 600 actuele vacatures en zorgt voor 575 sollicitaties. De CV- site kent 300 door de projectleider goedgekeurde CV's ten behoeve

van de deelnemende scholen. Van al de bezoekers kiezen 500 personen voor het onderwijs/studie.

- Op het intranetgedeelte t.b.v. de scholen zal de kennisdeling plaatsvinden. De resultaten van alle ontwikkelgroepen en de good practices zullen na iedere (tussen) evaluatie beschreven worden. Tevens zullen data van belangrijke evenementen genoemd worden.
- Een rapportage over de effecten en klanttevredenheid van de gebruikers van de sites.
- De scholen ontvangen informatie over factoren die bijdragen tot succesvol werven zodat ze dit kunnen integreren in hun HR- beleid.

De sites hebben vooral tot doel om grote groepen mensen te informeren over werkmogelijkheden in het VO en de diverse wegen om hun onderwijsbevoegdheid te halen. Daarnaast fungeren zij als vraagbaak voor scholen en geïnteresseerde potentiële docenten en het wijst hen de weg in de mogelijke vervolgstappen.

b. Voorlichtingen

- Aan het einde van de projectperiode hebben 1500 geïnteresseerden individuele informatie ontvangen, hiervan kiezen 300 personen voor onderwijs/studie, 600 mensen hebben deelgenomen aan de groepsvoorlichtingen ,hivvan kiezen 30 personen voor onderwijs/studie). Deze voorlichtingen hebben naast een informerend, ook een selecterend karakter.
- Aan het einde van het project hebben 40 UWV- werkcoaches en mobiliteitsadviseurs voorlichting en materiaal ontvangen over werken in het onderwijs en de opleidingsmogelijkheden voor zij-instromers en carrièreswitchers die in het onderwijs willen werken. Deze voorlichtingen genereren goed geïnformeerde belangstellenden voor voorlichtingen, stages, cursussen, banenmarkten etc.

c. Banenmarkten

- Aan het eind van de projectperiode zijn 4 regionale banenmarkten met speeddate mogelijkheden georganiseerd. Iedere markt heeft 120 bezoekers, daarvan hebben 40 personen een speeddate. Van de 480 bezoekers kiezen 120 personen voor onderwijs en/of een studie om de onderwijsbevoegdheid te halen. De banenmarkten hebben naast werven ook het doel te informeren en te selecteren.
- Van de 160 speeddate gesprekken krijgt 25% een vervolg op een school.
- Per banenmarkt gaan 15 bezoekers door naar de (her)starterscursus en 25 bezoekers kiezen voor het meelopen op scholen.

d. Dag meelopen op scholen

- Aan het eind van de projectperiode hebben 240 mensen een dag meegelopen op scholen. 50% van de deelnemers kiest voor onderwijs/studie. De kosten voor de organisatie en uitvoer van de meeloop dagen worden door de scholen betaald.

e. Scholing (vak)coaches en schoolopleiders

- Aan het eind van de projectperiode zijn 30 vakcoaches, 100 algemeen coaches en 10 schoolopleiders opgeleid. De nadruk ligt bij de vakcoaches bij de vakken Nederlands (10), Engels (10), economie (5) en wiskunde (5).
- Aan het eind van de projectperiode zijn 7 in-company trainingen door Martie Slooter verzorgd t.b.v. in totaal 90 coaches. Deze trainingen vloeien voort uit de ontwikkelgroep 'Grip op het primaire proces' beschreven in de voorbereidende fase.
- Deze scholing van de coaches en opleiders zorgt voor het terugdringen van uitstroom van startende docenten wegens slechte begeleiding met 50%.
- 10% hogere score bij leerlingenenquêtes op de onderwerpen respect, sfeer, ordelijk verloop van de les, duidelijke uitleg en de docent controleert of de leerlingen de instructie en de leerstof begrijpen.

f. Onderzoekende houding in de school

- Een ontwikkelgroep van 2 vertegenwoordigers uit 2 scholen doet studie, maakt een plan van aanpak m.b.t. aanzet tot beleid en uitvoering in de praktijk.
- Tijdens de conferentie in november 2013 geven deze twee personen uit de ontwikkelgroep een workshop en kunnen andere scholen 'aanhaken'. Deze scholen dienen dan wel te voldoen aan de eisen van een ontwikkelgroep (zie voorbereidende fase). In het schooljaar 2014-2015 worden de plannen verder bijgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd.
- Door het uitvoeren van dit beleid wordt de studievertraging van studerende docenten met 20% teruggedrongen.
- Docenten (en leerlingen) worden betrokken bij onderzoek, waardoor de baan aantrekkelijker is dan voorheen. Toename klanttevredenheid t.o.v. de nulmeting met 15%.
- Aan het eind van de projectperiode is een beleidsstuk en plan van aanpak beschikbaar voor alle scholen.

g. Visie ontwikkeling en plan van aanpak OidS

- Aan het eind van de projectperiode is een beleidsstuk en plan van aanpak beschikbaar voor alle scholen;
- het ziekteverzuim bij de startende/studerende docent met 1,5% teruggedrongen;
- de uitstroom bij de startende/studerende docent met 30% teruggedrongen;
- rondt 75% van de studerende docenten de studie af binnen de gestelde termijn.

h. Bovenschoolse intervisiegroep netwerkgroep Startende leraren

- Aan het eind van de projectperiode is een programma beschikbaar voor alle scholen.
- 2x30 startende docenten in schooljaar 2013-2014
- 10 vertegenwoordigers van de deelnemende scholen stellen het programma bij en worden volgens het train-de-trainer principe opgeleid om zelfstandig het programma uit te gaan voeren.
- In de rest van de projectperiode volgen 90 starters het programma
- Terugdringen van uitstroom van startende docenten wegens slechte begeleiding met 50%.

i. Flexpool

- Een plan van aanpak is beschikbaar voor alle scholen.
- In het schooljaar 2013-2014 kent de flexpool 50 ingeschreven kandidaten en een inzet van 30% bij tijdelijke functies.
- In het schooljaar 2014-2015 nemen 10 scholen het concept over.
- Aan het eind van de projectperiode hebben 200 personen ingeschreven gestaan bij de flexpool, 150 personen hiervan kiezen voor onderwijs/studie.

j. Starterscursus

- Er hebben 200 intake gesprekken t.b.v. de (her)startcursussen plaatsgevonden, 120 personen krijgen het aanbod om de cursus daadwerkelijk te gaan volgen. Deze personen zijn allen zeer gemotiveerd om in het onderwijs te gaan werken.
- Van de 120 deelnemers van de cursus kiezen uiteindelijk 90 personen voor het onderwijs.
- Alle deelnemers hebben aan het eind van de cursus een fotofolio waarin zij reflecteren op hun leerproces. Dit folio is in te zetten bij een presentatie (sollicitatie) en de studie.
- De resultaten van de tevredenheidsonderzoeken onder de deelnemers zijn beschikbaar.

k. Begeleide stage voor high potentials

- 25 high potentials hebben minimaal 6 weken begeleide stage gelopen, 99% kiest voor onderwijs/studie.

- o Alle deelnemers hebben aan het eind van de stage een ingevuld stageboek met oordelen en/of referenties.

I. Tevredenheidonderzoek bij de gebruikers van de rapportage DocentenCoach©:

- o Een rapportage met de effecten en oordelen van de gebruikers van de rapportage DocentenCoach© is beschikbaar voor alle scholen.

m. Inzet van Juniordocenten en Tutoren:

- o In vergelijking met de nulmeting geeft 60% van de Tutoren en Juniordocenten aan meer respect voor hun docenten te hebben.
- o In vergelijking met de nulmeting geeft 70% van de docenten die met Juniordocenten of Tutoren werken aan zich ontlast te voelen.

n. Beter omgaan met moeilijke leerlingen:

- o Een plan van aanpak wordt ter beschikking gesteld aan alle scholen. Dit plan gaat over ‘beter sturen’, dus over voorkomen van agressie, handelen als het toch misgaat en hoe men agressieve leerlingen kan helpen beter met hun emoties om te gaan.
- o Op de deelnemende scholen 10% hogere score bij leerlingenenquêtes op de onderwerpen: respect en veilig leerklimaat.
- o 10% minder uitgestuurde leerlingen.

Wat leveren de activiteiten kwantitatief op?

Activiteit	Aantal personen kiest voor onderwijs/studie
Sites:	500
Voorlichtingen:	330
Banenmarkten:	120
Meeloopdagen:	120
(Her)startcursussen:	90
Stages High potentials:	24
Flexpool:	150

Wat leveren de activiteiten kwalitatief op?

Intervisie:	50% minder uitstroom vanwege slechte begeleiding
Scholing begeleiders:	50% minder uitstroom vanwege slechte begeleiding
Visie en aanpak OidS:	1,5% minder ziekteverzuim bij starters, 30% minder uitstroom, 75% studeert af in gestelde termijn
Onderzoekende houding:	20% minder studievertraging bij studerende docenten, 15% van de VWO- leerlingen waarderen de kwaliteit van de lessen hoger, 10% hogere waardering van docenten m.b.t. werken op een school met een onderzoekende houding

Borging:

Sites: Voor continuering van de websites wordt gezocht naar een niet-commerciële organisatie die de websites wil voortzetten.

Voorlichtingen: Kennisoverdracht over mogelijkheden m.b.t. werken in het V.O. en studie aan medewerkers mobiliteitscentra en UWV- medewerkers
Netwerkcontacten zijn toegankelijk voor scholen en vice versa.

Banenmarkten: Gezocht wordt naar een goedkope en eenvoudige vorm die scholen i.s.m. de lerarenopleidingen voort kunnen zetten.

Een dag meelopen: De scholen zetten dit aanbod voort.

Scholing van (vak)coaches en schoolopleiders: De scholen nemen dit op in hun beleid. De activiteiten van de opleiders, algemene coaches en vakcoaches worden opgenomen in de taakomschrijving. Het bespreken van het functioneren in die rol wordt meegenomen in de gesprekscyclus. Door het train-de-trainer principe kunnen de getrainde coaches de kennis overdragen.

Onderzoekende houding: De kennis wordt zodanig aan alle scholen overgedragen, dat deze op te nemen is in het beleidsplan van de school. Zogenaemde ‘ambassadeurs’ bezitten de noodzakelijke kennis en vaardigheden hiervoor.

Visie en plan van aanpak OidS: De kennis wordt overgedragen aan alle scholen zodat deze op te nemen is in hun beleid en plan van aanpak.

Bovenschoolse intervisiegroep: De kennis wordt overgedragen aan alle scholen. De coaches en opleiders van de scholen kunnen deze intervisieaanpak door het train-de-trainer principe na de project periode zelfstandig voortzetten. De scholen nemen het programma op in hun beleid en plan van aanpak OidS.

Flexpool: De kennis en stappen worden zodanig overgedragen aan alle scholen, dat de scholen het kunnen overnemen.

(Her)starterscursussen: De inhoud en evaluaties worden overgedragen aan alle scholen. Het cursusaanbod wordt opgenomen in het regulier aanbod van de lerarenopleiding.

Begeleide stageplaatsen: Het stagedraaiboek wordt ter beschikking gesteld aan alle scholen.

Onderzoek DocentenCoach©: Effect rapportage over de inzet van het instrument DocentenCoach© wordt ter beschikking gesteld aan alle scholen.

Inzet Tutoren en Juniordocenten: De opzet en evaluaties worden overgedragen aan alle scholen. In het wervingsplan van de lerarenopleidingen worden de tutoren en juniordocenten een bevoorrechtte status toegekend o.a. door het toekennen van studiepunten.

Beter omgaan met moeilijke leerlingen: De kennis, vaardigheden en stappen worden zodanig overgedragen aan alle scholen, dat de scholen het kunnen overnemen. Ambassadeurs bezitten de nodige kennis en vaardigheden hiervoor.

NB. Alle ontwikkelgroepen: De kennis en ervaring uit alle ontwikkelgroepen (zie beschrijving in de voorbereidende fase) worden op intranet gezet en tijdens de werkconferenties en slotconferentie met elkaar gedeeld. De trainingen kennen het train-de-trainer principe en ambassadeurs krijgen op deze manier de noodzakelijk kennis en vaardigheden om e.e.a. na de projectperiode voort te zetten.

Project 2. Meer bevoegde en kwalitatief sterke docenten voor de klas

Dit project draagt bij aan de oplossing van de knelpunten op de arbeidsmarkt door docenten in frictie vakken om te scholen naar tekortvakken en on- en onderbevoegde docenten op te scholen naar bevoegde docenten. Het project biedt de scholen zogenaemde ‘regiobeurzten’.

Huidige situatie

Door de situatie op de arbeidsmarkt wordt vaak noodgedwongen lesgegeven door onbevoegde- of onderbevoegde docenten in de tekortvakken. Een oplossing om de kwaliteit in het onderwijs te verbeteren is het duaal opleiden. Om binnen twee jaar de Master opleiding af te ronden naast een volledig docentschap vraagt zeer veel van de docenten. Om de scholen te stimuleren deze studerende docenten voor een Masteropleiding twee dagen lesvrij te maken wordt het opleiden gehonoreerd met extra subsidie.

Ook voor onbevoegde docenten kunnen de scholen een regiobeurs ontvangen. Deze subsidie zal alleen gegeven worden indien de subsidie zij- instroom niet mogelijk is.

De arbeidsmarkt

De tekortvakken zijn, wat betreft absolute aantallen, wiskunde, economie, Nederlands, Engels, Beeldend/ CKV en LO. Het project richt zich met name op de vakken Nederlands, wiskunde, Engels en economie. Zie ook de inleiding.

Aanpak en planning

Binnen dit project willen we bereiken dat door de activiteiten het aantal on- en onderbevoegde docenten in de regio afneemt. De nadruk ligt op het begeleiden van docenten bij de op-, om- of bijscholing en de scholen financieel te ondersteunen bij dit opleiden. Van de scholen wordt verwacht dat zij zelf 10% van de scholingskosten en 100% van de begeleidingsuren uit eigen middelen bekostigen.

Organiseren van informatiebijeenkomsten over de regiobeurs: Vanaf de periode voor de zomer van 2013 en gedurende de rest van de projectperiode worden informatiebijeenkomsten georganiseerd over de mogelijkheden van opscholing en omscholing. Deze bijeenkomsten zijn voor docenten, schoolleiders en P&O functionarissen. Hierbij wordt het scholingsaanbod, de lerarenbeurs, de regiobeurs, de voorwaarden en procedures toegelicht.

De site, intranetsite en nieuwsbrieven t.b.v. de scholen worden ingezet om met name de regiobeurs van € 5000,- per schooljaar onder de aandacht te brengen van de medewerkers op de deelnemende scholen.

Periode: De voorlichtingen en wervende activiteiten vinden gedurende de gehele projectperiode plaats.

Go/no-go: iedere aanvraag die voldoet aan de voorwaarden, komt voor subsidie in aanmerking.

Opscholen van tweede- naar eerstegraads docenten in tekortvakken met regio beurs: Deze activiteit beoogt de financiële ondersteuning van scholen in opscholen van tweedegraads docenten naar eerstegraads docenten. In deze regio is het slechts mogelijk om een duale masterstudie te volgen voor de (tekort)vakken wiskunde, economie, Nederlands en Engels. De scholen kunnen echter ook een regiobeurs aanvragen voor docenten die voor andere tekortvakken buiten de regio een master studie willen volgen. Door studerende docenten twee lesdagen uit te roosteren kan de studieduur van 2,5 jaren tot 2 jaren worden teruggebracht. Om de scholen te stimuleren deze studerende docenten twee dagen lesvrij te maken (bij een Wtf. van 0,9 - 1) wordt dit gehonoreerd met een extra verhoging van de subsidie in de regiobeurs van € 3.000,-.

Uit navraag bij de opleidingen die de duale masterstudies verzorgen blijkt dat het merendeel van de studenten ernstige studievertraging oploopt of de studie niet afmaakt door een gebrek aan studieverlof. Indien een docent een verkorte studie met succes binnen 2 tot 2,5 jaar wil afronden dan moet men 30 uur per week kunnen studeren. Extra studieverlof naast de lerarenbeurs is dus voor deze verkorte studie noodzakelijk. Omdat deze master studenten grotendeels werkzaam moeten zijn in de bovenbouw, waar in het lesrooster met clustergroepen gewerkt wordt, is het voor de scholen extra moeilijk om docenten met een (bijna) volledige baan twee volle lesdagen uit te roosteren. Bij de reservering van de gelden gaan we er van uit dat in 50% van de gevallen een regiobeurs van € 8.000,- nodig is.

Periode: De regiobeurs is voor studenten die in september 2013, 2014 en 2015 starten. Alleen voor de docenten die in 2013 en 2014 starten kan de regiobeurs 2 jaar achter elkaar worden aangevraagd.

Go/no-go: Bij de startconferentie worden minimaal 60 informatiepakketten afgenomen door geïnteresseerden. De regiobeurs wordt toegekend als door de scholen aan de voorwaarden is voldaan: de docent dient minimaal 2 jaar leservaring in het betreffende studievak te hebben en moet na een intakegesprek geaccepteerd worden als student. De maximale beurs wordt alleen toegekend als de school een docent met een Wtf van 0.9 - 1 voor twee dagen vrij roostert. Indien de school de docent onvoldoende vrijstelt en/of de docent door eigen toedoen (verwijtbaar) onvoldoende studeert, dient de school de regiobeurs terug te betalen.

Omscholen van frictievak naar tekortvak: docenten in frictievakken worden omgeschoold naar een tekortvak of een vak waar behoefte aan is binnen de school.

Periode: De regiobeurs is voor studenten die in september 2013, 2014 en 2015 starten. Alleen voor de docenten die in 2013 en 2014 starten kan de regiobeurs 2 jaar achter elkaar worden aangevraagd.

Go/no-go: Aangezien het van belang is om meer docenten voor de tekortvakken te krijgen, zal iedere aanvraag gehonoreerd worden.

Onbevoegde docenten naar bevoegd: Onbevoegde docenten, die niet in aanmerking komen voor de zij-instroom subsidie, financieel ondersteunen.

Periode: De regiobeurs is voor studenten die in september 2013, 2014 en 2015 starten. Alleen voor de docenten die in 2013 en 2014 starten kan de regiobeurs 2 jaar achter elkaar worden aangevraagd.

Go/no-go: Aangezien het van belang is om meer bevoegde docenten voor de klas te krijgen, zal iedere aanvraag gehonoreerd worden.

Beoogde resultaten

- Aan het einde van de projectperiode zijn 30 extra eerste graads docenten in de tekortvakken opgeleid of in opleiding (streven: 8 Nederlands, 8 wiskunde, 5 Engels, 4 economie en 5 overige tekortvakken);
- Aan het einde van de projectperiode zijn 40 onbevoegde docenten geschoold of in opleiding voor de tweede graadsbevoegdheid in de tekortvakken en de overige vakken;
- Aan het einde van de periode zijn 8 ervaren docenten uit frictievakken omgeschoold of in opleiding, tot bevoegd docent in een tekortvak of een vak waar behoefte aan is op de school.
- In het laatste jaar worden 48 extra onbevoegde docenten (fin) gesteund om hun bevoegdheid te behalen

Borging

- De informatie is beschikbaar voor geïnteresseerden op de deelnemende scholen;
- De opleidingsinstituten nemen het aanbod van de verkorte masterstudies op in hun reguliere aanbod;
- De voorlichting over de opleidingsmogelijkheden wordt overgenomen door de 4 samenwerkende hogescholen en de HAN;
- De opleidingstrajecten worden onderdeel van OidS in de samenwerkende scholen in de regio. Zie ook project 3;
- De opscholing en omscholing worden onderdeel van de reguliere gesprekscyclus binnen de scholen;
- Na de projectperiode worden de opleidingstrajecten bekostigd vanuit de lumpsum.

Project 3. HR- processen/professionaliseringsbeleid

Doel van dit project is het vormgeven van aantrekkelijk werkgeverschap. De activiteiten dragen bij aan het stimuleren van een uitnodigende leer- en werkomgeving met als resultaat: verhogen van de kwaliteit en het rendement van het primaire proces. Daarnaast wordt gewerkt aan een methodiek om dit rendement aan te tonen.

Een aantrekkelijk werkgever heeft aandacht voor zijn personeel, stimuleert zijn werknemer om zich blijvend te professionaliseren en voert richtinggevende gesprekken.

Huidige situatie

Uit de evaluatie van het project Risicoregio bleek dat m.n. de schoolleiders en P&O- functionarissen behoefte hadden aan op maat gesneden professionaliseringstrajecten in HR- processen. De behoefte ligt vooral bij het verbeteren van efficiënte en resultaatgerichte gesprekken. Daarnaast hebben de scholen behoefte om op een meer systematische wijze te kijken naar hun HR- processen. Kortom in dit programma wil het platform een vervolgstap zetten in het vormgeven van aantrekkelijk werkgeverschap, waardoor zojuist aangetrokken en zittend personeel behouden blijft voor het onderwijs!

De arbeidsmarkt

De uitstroom zal in de scholen in de Stedendriehoek en IJssel/Veluwe in de programmaperiode tot en met 2015 respectievelijk 35% en 27% zijn. Daarnaast is er de komende drie jaar ook nog sprake van leerlingengroei. De vervangingsvraag is groot en de regio zal bij het aantrekken van recent afgestudeerde bevoegde docenten moeten concurreren met de andere knelpuntregio's in Nederland. Daarnaast zal zij moeten inzetten om zittend personeel te behouden. Het vormgeven van aantrekkelijk werkgeverschap draagt er toe bij dit te bereiken.

Aanpak en planning

Centraal in de aanpak staat de ontwikkeling van het management en de P&O- functionarissen in de scholen. Tijdens de startconferentie in het voorjaar van 2013 worden i.s.m. een expert een viertal ontwikkelthema's gepresenteerd. In ontwikkelgroepen wordt samen met andere scholen gewerkt aan deze thema's. Voorwaarde voor deelname aan een ontwikkelgroep en het verkrijgen van subsidie is het SMART formuleren van het traject en borging na de subsidieperiode (zie omschrijving ontwikkelgroepen in de voorbereidende fase en het formulier deelname ontwikkelgroep in bijlage 5). De thema's van de ontwikkelgroepen van de startconferentie zijn:

- HRM als katalysator van een opbrengst gerichte cultuur.
- Persoonlijk coachend leiderschap door effectieve gesprekken.
- Reviewtechniek inzetten t.b.v. persoonlijke- en teamontwikkeling.
- Opbrengstgericht werken in het Praktijk Onderwijs (PrO).

Aanbieden van in-company trainingen om specifieke vaardigheden te verbeteren; hierbij verwacht het platform gedurende de projectperiode 7 in-company trainingen gericht op HRM, 7 trainingen gericht op persoonlijk coachend leiderschap en 7 trainingen in reviewtechniek te subsidiëren. Deze trainingen zijn opgezet met het train-de-trainer principe zodat, na de projectperiode, de 'experts' in de scholen als een 'ambassadeur' de kennis en vaardigheden zelfstandig door kunnen geven. Aangezien het Praktijk Onderwijs nieuw is in dit project en de scholen een inhaalslag moeten maken krijgen deze scholen, indien daar behoefte aan is, een ruimere subsidie voor ontwikkeling en scholing.

Periode: Gedurende de schooljaren 2013-2014 en 2014-2015.

Go/no-go: De scholen ontvangen voor de zomer van 2013 'groen licht' en ontwikkeltijd om e.e.a. uit te werken. Voorwaarde is dat de indieners van het plan van aanpak in de ontwikkelgroep voldoen aan de voorwaarden (zie formulier ontwikkelgroep).

Tijdens de vervolgsconferenties in de schooljaren 2013-2014 en 2014-2015 zullen nieuwe ontwikkelthema's worden aangeboden o.a.:

Inzet van netwerkgroepen voor P&O functionarissen en schoolleiders gericht op kwaliteitsverbetering van HR-processen,

Opzet en inrichten van een masterclass voor teamleiders gericht op sturing van de verbetering van het primaire proces.

Beoogde resultaten

- o HRM als katalysator: 7 scholen zetten HRM in om zichtbaar opbrengstgericht te werken, zij werken aan professionalisering van HR- en managementprocessen om de leer- en werkomgeving voor docenten meer stimulerend te maken. Hierdoor neemt in het tevredenheidonderzoek onder docenten de score op het onderdeel 'stimulerende

leidinggevende' met 10% toe. Onder leerlingen neemt de score m.b.t. de tevredenheid over de kwaliteit van de lessen met 10% toe;

- Persoonlijk coachend leiderschap door effectieve gesprekken: 7 scholen ontwikkelen samen hoe effectieve, richtinggevende gesprekken door schoolleiders in te zetten zijn, voeren dit uit en geven aan wat daar voor nodig is. Hierdoor neemt in het tevredenheidsonderzoek onder docenten de score m.b.t. de wijze waarop de leidinggevende hen aanstuurt met 10% toe;
- Reviewen als aanjager van ontwikkeling: 8 scholen ontwikkelen een visie en aanpak met inzet van de reviewtechniek op persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling, voeren dit uit en geven aan wat daarvoor nodig is. Hierdoor neemt in het tevredenheidsonderzoek onder docenten de score op het onderdeel 'richtinggevende, stimulerende en motiverende leidinggevende' met 10% toe. Hierdoor kan de docent zelf en het team de schooldoelen vertalen in eigen handelen. Dit heeft tot doel de kwaliteit van de lessen met 10% te verbeteren. Dit laatste wordt ook gemeten door klant tevredenheidsonderzoek bij leerlingen.
- Opbrengstgericht werken in het PrO: 5 scholen voor PrO gaan samen een traject in m.b.t. opbrengstgericht werken, voeren dit uit en delen met de andere scholen wat de succesfactoren zijn. Hierdoor neemt in het tevredenheidsonderzoek onder schoolleiders de score op dit onderdeel met 50% toe. De scores in het onderzoek bij docenten neemt met 15% toe;
- Netwerkgroepen voor schoolleiders en P&O- functionarissen, waarin kwaliteitslag resulteert in personeel dat minder werkdruk ervaart: verbetering van de score met 25%
- Een masterclass waarin teamleiders excelleren in HR-processen, zodat zij een stimulerend en sturend leiderschap laten zien. Hierdoor neemt in het tevredenheidsonderzoek onder docenten de score m.b.t. de wijze waarop de leidinggevende hen aanstuurt met 20% toe.

Borging

- De good practices van de ontwikkelgroepen worden opgenomen in: het schoolbeleid, de gesprekscyclus, het scholingsbeleid en het kwaliteitssysteem van de scholen;
- De formulieren die de schoolleiding en docenten van het PrO gebruiken om hun activiteiten te verantwoorden zijn opgesteld in termen van 'opbrengst gericht werken'.
- Na de projectperiode blijven de netwerkgroepen op eigen kosten doorgaan.

Project 4. Inzet van ICT, digitale didactiek om te komen tot 'efficiënter onderwijs geven' / 'slimmer werken'

Doel: verankeren van ICT- en digitale didactiek mogelijkheden in de scholen. In samenwerking met de experts wordt onderzocht in hoeverre ICT een bijdrage kan leveren aan efficiënter onderwijs. Er vindt een oriëntatie plaats op de mogelijkheden van 'slimmer werken', de gevolgen voor de onderwijsvisie, de lessen en de onderwijsorganisatie. Er wordt een plan van aanpak gemaakt, lesmateriaal wordt gezocht en uitgevoerd. Een groep eindverantwoordelijken in de scholen zal op een meer beleidsmatig niveau nadenken over de beleidsvragen die men zich dient te stellen bij de inzet van ICT.

De arbeidsmarkt

In de regio is de vervangingsvraag groot. Naast het aanboren van nieuwe bronnen van docenten moeten scholen nadenken over het anders organiseren van de lessen om in de toekomst te kunnen voldoen aan de docentenvraag. E- didactiek, videolessen en digitale leermiddelen dragen bij aan het oplossen van het personele probleem. Daarnaast sluit de school beter aan bij de verwachte arbeidsomstandigheden van startende docenten. Door deze betere aansluiting zullen deze startende docenten meer geënthousiasmeerd worden om in het onderwijs te blijven werken.

Aanpak en planning

In dit deelproject ligt de nadruk op het gezamenlijk ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van innovatieve ICT- activiteiten. In ontwikkelgroepen zal gekeken worden op welke wijze de inzet van ICT een bijdrage kan leveren aan het eventuele oplossen van personele problemen. Het belang van het leren van de leerling (differentiatie in klassenverband en aansluiten bij de belevingswereld) zal hierbij ook aandacht krijgen. Er wordt onderzocht wat de effecten zijn van de inzet van digitale didactiek/‘slimmer werken’ voor de onderwijsvisie, de organisatie en de lessen. De verantwoordelijke leidinggevenden stellen zich de vraag, onder welke voorwaarden inzet van ICT kan bijdragen aan het ervaren van een verlaagde werkdruk en het terugdringen van het ziekteverzuim bij docenten. Tevens wordt bekeken in hoeverre de inzet van ICT kostenbesparend kan werken. Zie ook de beschrijving van de ontwikkelgroepen in de voorbereidende fase.

Daarnaast start een eigen initiatief van 4 scholen uit de regio, te weten:

Ontwikkelgroep verschil maken met ICT: gepersonaliseerd leren

De vier scholen staan voor de uitdaging om beter te differentiëren tussen hun leerlingen. Met de huidige leermiddelen blijkt dat onvoldoende te lukken (zie ook bevindingen van de inspectie). In de markt is sinds kort een software platform (PUlse On) beschikbaar dat in potentie helpt om beter te differentiëren. De ontwikkelgroep wil nagaan:

- of en hoe beter verschil gemaakt wordt tussen leerlingen m.b.v. dit platform
- wat de consequenties zijn voor het pedagogisch didactische leerklimaat voor de leerlingen
- wat de effecten zijn op de motivatie van leerlingen en docenten
- wat de effecten zijn op de organisatie van het onderwijsleerproces.

In de ontwikkelgroep nemen zitting de bestuurders/ schoolleiders van de deelnemende bestuurlijke organisaties. De ontwikkelgroep hanteert de volgende principes:

- Innovatie in het onderwijsleerproces moet zoveel mogelijk vormgegeven worden door docenten. De docent in de wind en aan het roer!
- Innovatie vraagt professionalisering van docenten, deze professionalisering is het meest effectief als werken en leren door docenten geïntegreerd kan worden. Medewerker gestuurd leren en professionaliseren!
- Innovatie wordt begeleid door onderzoek om vast te kunnen stellen wat wel en wat niet werkt. We gebruiken ontwerp gericht onderzoek (v.d. Akker) om het leerproces van docenten maximaal te kunnen ondersteunen. De kwaliteit van het onderzoek wordt gegarandeerd doordat we aansluiten bij een promotieonderzoek dat in de sector plaats vindt naar gepersonaliseerd leren. Onderzoek in proces!

De ontwikkelgroep organiseert het proces per organisatie en zorgt voor het oogsten en borgen van de leeropbrengsten over de organisaties heen. De leeropbrengsten komen tot stand in experimenten per organisatie. We zullen één of meer werkgroepen van docenten vormen die de experimenten gaan uitvoeren.

Beoogde resultaten

- 6 besturen maken i.s.m. de expertise van Kennisnet beleid om ICT effectief in te kunnen zetten om personeel te ontlasten, waardoor 0,5% minder ziekteverzuim.
- 7 scholen ontwikkelen i.s.m. de experts van IIO een visie op inzet van E- didactiek, maken een plan van aanpak, verzamelen digitaal lesmateriaal en testen het materiaal uit. Door de inzet van deze lessen is het mogelijk 20% van de lessen in tekortvakken niet door een bevoegde docent te geven.

- Bovenstaand lesmateriaal is beschikbaar voor andere scholen. Het materiaal is vooral gericht op relatief dure vakken en tekort vakken.
- Een overzicht van good practices is beschikbaar voor alle scholen en derden.

De experimenten in de groep gepersonaliseerd leren beogen de volgende resultaten:

- Profilering van leerlingen op meerdere variabelen (max 7) leidt tot betere differentiatie vast te stellen door definitie van verwachte leeropbrengst per leerling profiel.
- Werkwijze waarin docenten zelf in de wind en aan het roer zitten bij een onderwijs innovatie leidt tot bevlogenheid van docenten, gemeten in tevredenheidonderzoek onder personeel: 25% hogere score.
- De differentiatie leidt tot motivatie van leerlingen, de aangepaste stof daagt uit en spreekt aan, gemeten in tevredenheidonderzoek onder leerlingen: 25% hogere score.
- Inzicht in de effecten op het pedagogisch didactisch klimaat voor de leerlingen wanneer met dit platform gewerkt wordt. Gemeten in tevredenheidonderzoek onder leerlingen: 25% hogere score. gemeten in tevredenheidonderzoek onder personeel: 25% hogere score.
- Inzicht in effecten op leeropbrengsten op sociaal emotioneel gebied. gemeten in tevredenheidonderzoek onder personeel en leerlingen: 25% hogere score.
- Docenten nemen initiatieven om de organisatie van het onderwijsleerproces te verbeteren, waarbij huidige vanzelfsprekendheden losgelaten worden en nagegaan wordt hoe beter onderwijs met minder financiële middelen of minder beschikbare docenten. Rendementverhoging van 10%.

Borging

- De resultaten van de ontwikkelgroepen worden opgenomen in het schoolbeleid.
- Opname in schoolbeleid dat, indien nodig, de lessen in een tekortvak kunnen worden vervangen door de inzet van E-didactiek.
- Het lesmateriaal staat in the cloud.

Planning en begroting

Financiën

De totale kosten van het project zijn circa € 3.750.000,- hiervan is ruim € 750.000,- eigen bijdrage van de scholen. Per project en de voorbereidende fase zijn begrotingen gemaakt.

De financiële administratie is ondergebracht bij de Stichting AVOO. De projectadministratie wordt tweemaandelijks gecontroleerd door de stuurgroep.

Bij de begrotingen zijn de volgende uurtarieven als uitgangspunt genomen:

Uurtarief docenten scholen: € 60,-

Uurtarief financieel expert, programmaleider en docent lerarenopleiding € 80,-

Uurtarief bestuurders € 100,-

Uurtarief administratief medewerker: € 40,-

De bedragen zijn 'all inclusive', dat wil zeggen dat evt. kosten zoals telefoon, km etc. gedeclareerd dienen te worden bij de eigen werkgever en niet bij de Knelpuntregio's.

Bij hogere of lagere deelname aan de activiteiten, immers de arbeidsmarkt is zeer wispelturig, zal het platform nader overleggen over aanvullende faciliteiten en/of herverdeling van de subsidiebedragen. In de begroting zijn de te subsidiëren bedragen opgenomen. De scholen bekostigen uit eigen middelen alle begeleidingsuren voor onbevoegde en studerende docenten (min. 40 uur per jaar), de inzet tijdens banenmarkten, de coördinatie en begeleiding tijdens meeloopdagen, 10% van de trainingen/inzet experts en 25 % van de ontwikkeltijd.

Kosten

Totale kosten begroot:	€ 3.000.107,-
Plus eigen bijdrage scholen:	€ 763.010,-
Gevraagde subsidie:	€ 3.000.000,-

