

**Subsidieaanvraag
arbeidsmarktknelpuntenregio
2013-2016**

VO Limburg

Deelnemende besturen:

Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs, gevestigd te Sittard

Stichting Voortgezet Onderwijs Parkstad Limburg, gevestigd te Heerlen

Stichting Onderwijs Midden-Limburg, gevestigd te Roermond

Stichting Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken, gevestigd te Venlo

DaCapo College, gevestigd te Sittard

Trevianum scholengroep, gevestigd te Sittard

Deelnemende Hogescholen en Universiteiten

Fontys Hogescholen, gevestigd te Sittard

De Nieuwste Pabo, gevestigd te Sittard

Open Universiteit, gevestigd te Heerlen

Unimaas, gevestigd te Maastricht

Zuyd Hogeschool, gevestigd te Heerlen

Samenwerkende faculteiten

Hogeschool Utrecht, gevestigd te Utrecht

Hogeschool van Amsterdam, gevestigd te Amsterdam

Hogeschool Windesheim, gevestigd te Zwolle

Hogeschool InHolland, gevestigd te Den Haag

Administratieve gegevens penvoeder

Naam instelling: Stichting Limburgs Voortgezet onderwijs
Vertegenwoordigd door: drs. R.K.M. (Ron) Bonekamp,
Lid College van Bestuur Stichting LVO
Postadres: Postbus 143
Postcode: 6130 AC
Plaats: Sittard
Telefoon: 046-420 12 12
Fax: 046-452 97 33
E-mail: info@stichtinglvo.nl

Namens de VO besturen Limburg
drs. R.K.M. (Ron) Bonekamp, lid College van Bestuur Stichting LVO

Voorzitter VO Limburg: drs. R.K.M. (Ron) Bonekamp r.bonekamp@stichtinglvo.nl

Programmaleiders VO Limburg: M.A.C. (Makka) Haane m.haane@stichtinglvo.nl
W.J.M. (Wim) Horsch wjm.horsch@svopl.nl

Inleiding

In deze projectaanvraag beschrijven de Limburgse besturen voor voortgezet onderwijs het programma dat ze willen uitvoeren om op een zo effectief mogelijke wijze het kwalitatieve en kwantitatieve lerarentekort te verkleinen of voorkomen in de periode januari 2014 tot en met 31 juli 2016. De aanvraag wordt gedaan voor de schooljaren 2013-2014 vanaf 1 januari 2014, 2014-2015 en 2015-2016.

Na een kort overzicht over de samenwerking vanaf 2004, wordt een overzicht gegeven van de gesignaleerde verwachte knelpunten op de arbeidsmarkt voor voortgezet onderwijs in Limburg en geven de besturen de keuzes weer die ze hebben gemaakt om deze verwachte knelpunten op te lossen.

De knelpunten zijn gebaseerd op onderzoeksgegevens over de te verwachten tekorten in het lerarenbestand in Limburg en mogelijke oplossingsstrategieën.

Er is gekozen om deze oplossingen te groeperen in een tweetal programmalijnen, Ontwikkelen en Binden, waarbinnen elk drie thema's voor uitvoering gedefinieerd zijn. De programmalijnen worden gekaderd en de thema's worden vervolgens allemaal uitgewerkt vanuit hun probleemstelling, de verwachte oplossing, aanpak, borging en afgesloten met een begroting. In het laatste hoofdstuk is een overall planning en begroting opgenomen.

Voor de projectaanvraag is gebruikt gemaakt van:

1. Limburg als vitale en dynamische onderwijsregio, Coonen en Vermeulen, Tilburg, september 2010.
2. Plan van Aanpak opvang uitstroom Limburgse VO-scholen, Janssen, De Bouwer en Rongen, Heerlen, oktober 2011.
3. Vraag en aanbod van leraren VO provincie Limburg, CentERdata, Tilburg, april 2013.
4. Project Aantrekkelijker Scholen, deelproject 1, verbetering inductiefase beginnende leraren, Fruytier, Goorhuis en Montessori, Utrecht, april 2013.
5. Andere beschikbare aanvragen knelpuntenregio's.
6. Het meten van de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van leraren in het voortgezet onderwijs, Van de Grift, Helms-Lorenz, Maulana en Slof, april 2013.

Inhoud

Inleiding.....	4
Het Platform Arbeidsmarkt Limburg (PAL) en samenwerkingsinitiatieven VO besturen Limburg	6
De speerpunten van het strategische personeelsbeleid.....	7
Programmaliijn 1 Ontwikkelen.	8
Programmaliijn 2 Binden.....	8
Organisatie en deelprojecten.....	9
Programmaliijn 1 Ontwikkelen	10
Thema 1 Van onbevoegd naar bevoegd	10
Thema 2 Van 2 ^{de} graads naar 1 ^{ste} graads/Master.....	13
Thema 3 Professionele leernetwerken/ duurzame professionalisering	16
Thema 4 Start als gedegen basis.....	19
Thema 5 Leerlingen binden.....	22
Thema 6 Zijinstroom	25
Planning	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Planning.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Het Platform Arbeidsmarkt Limburg (PAL) en samenwerkingsinitiatieven VO besturen Limburg

In 2004 is de samenwerking tussen de hogescholen, universiteiten, ROC 's, de provincie en de VO besturen gestart in het Platform Arbeidsmarkt Limburg (PAL). In de periode 2004-2011 is er op een intensieve manier samengewerkt om op bestuursniveau met elkaar oplossingen te bedenken voor de knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt in Limburg. In oktober 2011 heeft PAL zijn programma gesloten.

Vanuit het PAL zijn er andere samenwerkingsverbanden ontstaan die tot op heden nog functioneren en concrete initiatieven opleveren, geïnitieerd door het bestuurdersoverleg VO Limburg.

Uit een onderzoek in opdracht van VO Limburg uitgevoerd door prof. Marc Vermeulen en prof. Hubert Coonen in 2010¹ en een inventarisatie van de uitstroom van leraren² is de urgentie en het belang van innovatie op het gebied van strategisch personeelsbeleid geformuleerd:

- het op peil brengen van het aantal eerstegraads leraren;
- het tweedegraads bevoegd maken van alle VMBO docenten;
- ondersteuning van beginnende leraren;
- ontwikkelings- en opleidingsbeleid voor onderwijspersoneel;
- oudere docenten actief tot aan de eindstreep;
- voorkomen van verdere afkalving (braindrain).

Het "plan van aanpak uitstroom leraren" geeft aan dat de totale uitstroom van leraren op de VO-scholen in Limburg minimaal 500 FTE (ongeveer 750 docenten) bedraagt tot 2020, met een piek rond 2015. Het gaat hier om een zekere uitstroom, omdat betrokkenen met pensioen gaan. Het betreft hier relatief veel 1^{ste} graads docenten met veel kennis en kunde waardoor er een grote mate van kwaliteitsverlies zal zijn. De feitelijke vraag zal veel hoger liggen, omdat leraren ook om andere redenen zullen uitstromen (verhuizing, ziekte, doorstromen naar andere functie, meer andere taken dan lesgeven, meer na- en bijscholing, wetswijziging onbevoegden, persoonlijke omstandigheden, andere uitdaging etc.).

VO Limburg wil ook in de toekomst beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel. Om dit te bewerkstelligen stelt zij zich als opdracht:

- structureel met elkaar samenwerken en gezamenlijk strategieën opzetten betreffende relevante arbeidsmarktthema's;
- binden en verder professionaliseren van het zittende personeel door opscholing en kennisdeling;
- zorgdragen voor een voldoende grote instroom en het voorkomen van uitstroom in de eerste 5 jaren van het docentschap.

Er is in de afgelopen jaren, ook na het sluiten van het PAL, intensief door de besturen samengewerkt aan initiatieven om bovenstaande opdracht te vervullen.

Voorbeelden hiervan zijn de Academische Opleidingsschool (VO Limburg, Fontys Hogescholen, Unimaas en Open Universiteit) en samenwerkingsverbanden met andere hogescholen in binnen- en buitenland.

¹ Prof. H. Coonen en prof. Marc Vermeulen, *Limburg als vitale en dynamische onderwijsregio*, Tilburg september 2010

² Darco Jansen, Jeroen de Brouwer en Peter Rongen, *Plan van Aanpak opvang uitstroom Limburgse VO-scholen*, Heerlen, oktober 2011.

De speerpunten van het strategische personeelsbeleid

In hun onderzoek “Limburg als vitale en dynamische onderwijsregio” wijzen Coonen en Vermeulen een aantal speerpunten aan voor het strategische personeelsbeleid in Limburg:

1. op peil brengen van het aantal eerstegraads docenten, bij voorkeur door het aantrekken van startende eerstegraads docenten en het opscholen van tweedegraads docenten;
2. bevoegd verklaren voor alle VMBO-docenten, alle docenten moeten gaan voldoen aan de bevoegdheidseisen;
3. ondersteuning van beginnende leraren, ontwikkel een inductieprogramma waarmee je beginnende docenten stevig begeleidt;
4. ontwikkelings- en opleidingsbeleid voor onderwijspersoneel, geef aan welke doorgroeimogelijkheden er zijn en aan welke kwalificaties docenten moeten voldoen;
5. actief tot aan de eindstreep, het kennispeil, actuele ontwikkelingen en competenties worden blijvend ontwikkeld gedurende een docentenloopbaan. Ook aan het einde van een loopbaan wordt blijvend geïnvesteerd in ontwikkeling van docenten;
6. actuele onderwijsthema's in de interne academie, organiseer kennismetings en laat docenten kennis delen en samen nieuwe kennis opdoen en genereren.

De besturen hebben de adviezen van Coonen en Vermeulen gewogen op urgentie en haalbaarheid en hebben op grond hiervan een aantal thema's benoemd die ervoor moeten zorgen dat het hoofddoel, het ook in de toekomst beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel, gerealiseerd kan worden. Hierbij is een tweetal lijnen gedefinieerd, waarbinnen in totaal zes deelprojecten om nadere uitwerking vragen. Een aantal van deze concrete projecten is afgeleid van de adviezen van Coonen en Vermeulen, een aantal adviezen is verweven in de deelprojecten of thema's. De lijn **ontwikkelen** is bedoeld om personeel in een duurzame ontwikkelingsmodus te brengen, waardoor we in de toekomst ook voldoende gekwalificeerd personeel hebben en behouden. De lijn **binden** is bedoeld om nieuw personeel te werven en binden.

Programmalijn 1 Ontwikkelen.

VO Limburg is van mening dat ontwikkeling een kernactiviteit is die om verschillende redenen centraal staat in het strategisch personeelsbeleid:

- door actief in te zetten op “ontwikkelen”, waarbij het door Van der Grift ontwikkelde instrument als basis zal worden gebruikt, bieden we docenten en andere medewerkers een voortdurend ontwikkelperspectief, verbreden en verdiepen ze voortdurend hun kennis en vaardigheden en brengen we ze in een modus waarin ze zelf en zelfverantwoordelijk hun ontwikkeling op gang brengen. Dit houdt de medewerkers “fit”, verhoogt hun kwaliteit en is een noodzakelijke voorwaarde voor onderwijsontwikkeling;
- door strategisch in te zetten op ontwikkeling en daarbij afstemming tot stand te brengen tussen de personeelsbehoeften van de (gezamenlijke) besturen en de belangen en ambities van de scholen en individuele medewerkers, wordt het mogelijk om voorziene problemen in de kwantiteit en kwaliteit van het personeelsbestand het hoofd te bieden. Dat kan door een ICT-instrument te ontwerpen, dat de ontwikkeling van de individuele docent in kaart brengt en voldoende indicatoren/criteria bevat om te aggregeren op school- en bestuursniveau om zo docenten optimaal in te zetten vanuit een persoonlijk ontwikkelperspectief in combinatie met strategische personeelsplanning
- door intensief en met duidelijke prestatieafspraken het aantal onbevoegden om te buigen in bevoegde docenten, voorkomen wij niet alleen maar een probleem in kwantitatieve zin, maar verhogen we ook de kwaliteit van ons aanbod;
- door de terugloop van het aantal leerlingen zal het onderwijsaanbod onder druk komen te staan en moeten docenten – met meer kennis en kunde – een breder pakket aan taken voor hun rekening nemen. Dit betekent dat de leraar nieuwe kennis en vaardigheden zal moeten opdoen, die hij in meer gedifferentieerde groepen zal moeten inzetten.

Om goed zicht te hebben op ontwikkeling wordt het noodzakelijk om over goede instrumenten te beschikken die voldoende informatie opleveren voor de goede strategische planning, maar ook een goed ontwikkelinstrument zijn voor de persoonlijke professionele ontwikkeling van individuele docenten. De besturen denken daarbij aan een ontwikkelinstrument op basis van het instrument van Van der Grift dat op individueel niveau professionalisering inzichtelijk maakt en daarbij meteen voldoende handvatten biedt om in te zetten bij de strategische planning. Dat betekent dat processen moeten worden (her)ontwikkeld, bestaande softwaresystemen daarop worden aangepast en nieuwe rollen worden gedefinieerd, aansluitend op de landelijke ontwikkeling van het lerarenregister.

Binnen het kader van de Academische Opleidingsschool (waarbinnen Fontys, UM en OU zijn vertegenwoordigd) en samen met onze partners in de regio en binnen- en buitenland willen wij vormgeven aan de programmalijn ontwikkelen en onze infrastructuur voor ontwikkelen uitbouwen en borgen.

Programmalijn 2 Binden.

De centrale vragen bij deze programmalijn zijn:

- Hoe houden we de beginnende docenten binnen boord, hoe zorgen wij ervoor dat zij niet al in de eerste jaren van hun loopbaan afhaken voor het onderwijs?
- Hoe zorgen wij ervoor dat voldoende mensen in de regio in het onderwijs instromen?
- Hoe weten wij dat de mensen die willen instromen ook de goede keuze gemaakt hebben en zij intrinsiek gemotiveerd voor onderwijs bewust een loopbaankeuze maken?

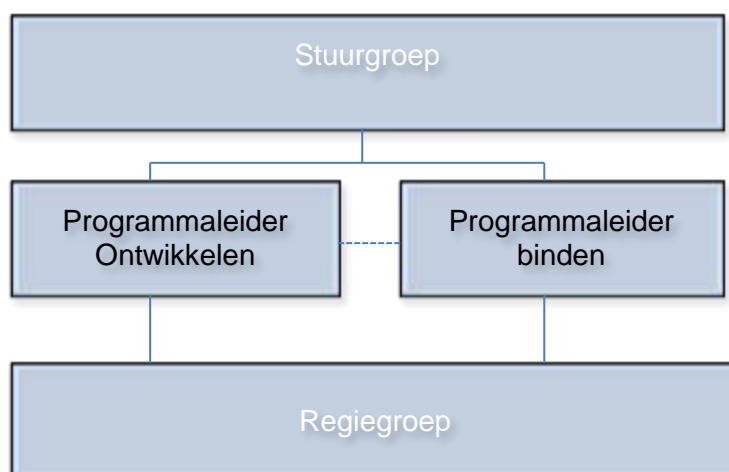
Wij zullen gezamenlijk aan de slag gaan met inductiearrangementen en onze resultaten monitoren via de Academische Opleidingsschool, we zullen specifieke maattrajecten opzetten, waarbij een goede selectie aan de voorkant en een effectief gebruik van het EVC-instrument belangrijke

onderdelen zijn. We zullen met de Pabo's aan de slag gaan om tijdens de opleiding al modules in te bouwen waardoor opstroom gemakkelijker kan worden vormgegeven. Maar we betrekken ook onze eigen leerlingen. Binnen de ontwikkeling van het gepersonaliseerde leren, dat binnen alle besturen gedragen wordt, veranderen rollen van leerlingen en medewerkers. Leerlingen werken steeds meer in de rol van tutor of begeleider van andere leerlingen. Talenten, die zich thuis voelen in die rol, willen we meer gaan binden aan het leraarsvak.

Organisatie en deelprojecten.

Onderscheidend voor Limburg is dat alle deelnemers aan het Limburgs besturenoverleg in deze aanvraag samenwerken. Door bewust te kiezen voor een slanke organisatievorm in hun samenwerking worden de verschillen tussen de besturen van meerwaarde door hun complementariteit en ontstaat er synergie door maximaal gebruik te maken van de diversiteit. Al in het verleden heeft dit geleid tot goede resultaten van samenwerking, een lijn die de besturen door deze aanvraag willen bestendigen.

De projectstructuur ziet er als volgt uit:



De eindverantwoordelijkheid voor het project ligt bij de stuurgroep, waarin vanuit elk bestuur één vertegenwoordiger zitting heeft. Er zijn twee programmaleiders, één voor elke programmalijn. Hierdoor ontstaat er gedeelde verantwoordelijkheid en zijn de twee programmaleiders voortdurend met elkaar in overleg over de voortgang. De programmaleiders leggen gezamenlijk verantwoording af aan de stuurgroep en zijn in overleg met de regiegroep, waarin de vertegenwoordigers van de deelnemende besturen zitting hebben. Na toekenning van de subsidie werken de programmaleiders een gedetailleerd plan voor hun programmalijn uit, waarna ze dit bespreken in de regiegroep en elk van de leden van de regiegroep binnen haar/ zijn organisatie verdere invulling geeft aan de uitvoering. Ook dit wordt vastgelegd in een plan, waardoor er een gezamenlijk werk- en borgingsplan ontstaat voor de Limburgse besturen en de rol van iedere deelnemer duidelijk wordt. Een aantal activiteiten en thema's wordt al uitgevoerd, deze activiteiten zijn al beoordeeld in het medezeggenschapstraject. De andere activiteiten zijn onderwerp van gesprek in de reguliere overleggen met de directies en hebben daar voldoende draagvlak. Na verdere uitwerking in concrete projectplannen zullen deze nog de benodigde medezeggenschapstrajecten doorlopen. De programmaleiders zien ook toe op monitoring en evaluatie van de deelthema's via flankerend onderzoek. Daarnaast hebben de besturen zich verbonden aan de effectmeting en de kosten-batenafweging die OCW laat uitvoeren door het CPB.

Binnen de programmalijnen worden de volgende thema's uitgevoerd:

- thema 1: **Van onbevoegd naar bevoegd**
- thema 2: **Van 2^e graads naar 1^e graads bevoegd/Master**
- thema 3: **Professionele leernetwerken/ duurzame professionalisering**
- thema 4: **Start als gedegen basis**

- thema 5: **Leerlingen binden; van excellente leerling naar excellente leraar**
- thema 6: **Zijinstroom**

Programmalijn 1 Ontwikkelen

Thema 1 Van onbevoegd naar bevoegd

Project in vogelvlucht

Uit onderzoek³ blijkt dat 1 op de 5 docenten lesgeeft in een vak waarvoor zij/hij niet bevoegd is. De VO-besturen in Limburg willen dat alle onbevoegde, VMBO bevoegde docenten in vaste dienst die werkzaam zijn in het 2^{de} graads gebied zich scholen naar een (tweedegraads) bevoegdheid. Het nationaal onderwijsakkoord dat onlangs is getekend, stelt:

“In 2017 is elke onderwijsgevende gekwalificeerd en bevoegd voor het onderwijs dat zij of hij geeft. - De werkgever draagt de verantwoordelijkheid om te zorgen dat het onderwijs wordt gegeven door bevoegd personeel.”

Ook de wet vereist dat er bevoegde docenten voor de klas staan. Daarom is het beleid van de VO-besturen in Limburg om geen onbevoegden meer in vaste dienst te nemen. Men wil de onbevoegden en VMBO bevoegden die in vaste dienst zijn opscholen, via een maatwerktraject, naar een tweedegraads bevoegdheid. Om dit vorm te geven is het nodig om eerst via een EVC-traject de aanwezige competenties vast te stellen, als basis voor het maatwerktraject.

Daarnaast zetten de besturen in op de mogelijkheid om pabo-studenten via gerichte minoren al een basis te geven voor een studie 2^e graads docent in één van de kernvakken. Er zal onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheden van deze optie en geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van deze minoren.

Huidige situatie

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de onbevoegde docenten in Limburg:

Onbevoegd/benoembaar o.b.v. WVO art 3.3	2006	2008	2011
Westelijke Mijnstreek	16,0%	18,9%	16%
Parkstad Limburg	15,4%	17,4%	19%
Roermond	26,0%	24,0%	18,1%
Noord-Limburg	18,2%	20,4%	19,4%

Tabel 1, percentage onbevoegden in Limburg 2006-2011 (bron: www.onbevoegd.nl)

De onbevoegde of Pabo bevoegde docenten zijn vaak erg gepassioneerd en zijn in vele situaties ook bekwaam om hun vak uit te oefenen. Veel van deze docenten willen wel hun bevoegdheid halen maar vinden een traject van 3-4 jaar niet aansluiten op hun competenties en opgedane werkervaring. Zij hebben behoeften aan een maattraject.

Het uitvoeren van EVC-trajecten wordt vaak uitgevoerd door de organisaties die ook de scholing gaan uitvoeren. De besturen hebben een voorkeur voor een onafhankelijke aanbieder van EVC-trajecten. Het gebruik van minoren bij de pabo's wordt slechts incidenteel toegepast. Er zijn in het land slechts enkele pabo's die minoren aanbieden, die passen binnen het curriculum van de docentenopleidingen. Daardoor wordt het traject voor een pabostudent om 2^e graads bevoegd te worden korter.

Arbeidsmarkt

Er is een overschot aan Pabo afgestudeerden die graag de overstap willen maken naar het VO. Zij zijn daarvoor niet bevoegd en moeten binnen twee jaar hun bevoegdheid halen.

³ Plan van aanpak opvang uitstroom Limburgse VO-scholen, Janssen, De Bouwer en Rongen, Heerlen, oktober 2011

Bij krimp zullen de vaste docenten die niet bevoegd of pabobevoegd zijn sneller als bovenmatig bestempeld worden. Het gaat om een populatie van ongeveer 60 docenten.

Aanpak en Planning

Vrijwel alle Limburgse besturen nemen deel aan dit thema.

Het opleiden van onbevoegd naar bevoegd is een gecompliceerd traject. Vaak gaat het om docenten die al jarenlang met passie en goede resultaten voor de klas staan. Deze mensen zijn vaak goed bekwaam, maar niet bevoegd. Om deze docenten te ondersteunen is het belangrijk goed in beeld te krijgen wat ze wel beheersen, zodat de aanvulling op wat ze nog moeten leren via een maatwerktraject te realiseren is binnen een afzienbare termijn.

De Limburgse besturen willen een tripartite samenwerking tussen een onafhankelijk EVC-centrum, een lerarenopleider en de aangesloten scholen. Een onafhankelijk en goed EVC-centrum neemt de EVC-trajecten voor die docenten af en rapporteert aan het bestuur c.q. de school over de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling van de betreffende kandidaat in relatie tot de vereiste kwalificaties. Vervolgens bepaalt de lerarenopleider aan welke bevoegdheidseisen de kandidaat nog moet gaan voldoen en welke opleiding hiervoor nog noodzakelijk is. De opleider- die vanaf het begin bij de totstandkoming van standaarden en processen betrokken is - rapporteert dit aan de betreffende school. De school kan dan in overleg met de betrokken kandidaat bepalen of een opleidingstraject haalbaar is of niet. Van essentieel belang voor de VO Limburg besturen is de kwaliteit van de EVC-procedure en de afstemming met de lerarenopleiders. Mensen moeten beoordeeld worden op wat ze al kunnen en maatwerk krijgen voor wat ze nog moeten leren. Daarom nemen we aan het begin tijd om dat goed weg te zetten, zodat we daarna effectief aan de slag kunnen. Daarbij is het goed mogelijk dat we tijdswinst kunnen behalen ten opzichte van de onderstaande planning.

Op dit moment is er geen EVC-bureau dat niet ook opleidingen aanbiedt. De besturen zullen daarom in het lopende schooljaar een inventarisatie maken van:

- de mogelijke geschikte aanbieders
- de docenten waarom het gaat
- kenniscentra die de zoektocht naar een geschikte aanbieder en de ontwikkeling van een goed EVC-traject kunnen begeleiden en welke standaarden van belang zijn.
- afstemming met de lerarenopleidingen over het curriculum met als doel, maatwerktrajecten te leveren, de studietijd te bekorten en de kwaliteit te borgen

De besturen zullen samen dit traject doorlopen en gezamenlijk gebruik gaan maken van de diensten om te zorgen voor een uniforme standaard in het kader van strategisch personeelsbeleid.

Alle onbevoegde docenten waarvan blijkt dat een opleidingstraject realistisch is, zullen vervolgens opgeleid worden tot tweedegraads docenten.

Een tweede punt is het aanbieden van minoren bij de pabo's. Het gaat hier om minoren die aansluiten bij de tweedegraads opleidingen.

Om een goed beeld te krijgen van de minoren die aansluiten bij het tweedegraads curriculum wordt er een inventarisatie gemaakt. Hierbij wordt gekeken naar het proces van totstandkoming en de resultaten. Er is duidelijk waar in Nederland succesvolle minoren voor doorstromen naar de tweedegraads opleidingen georganiseerd worden.

Planning

EVC

Jan 2014 - Juli 2014 Inventarisatie deelname projectgroep voor ontwikkeling EVC procedure bij lerarenopleiders, hogescholen en universiteiten waar VO Limburg mee samenwerkt. Een startvergadering vindt plaats. Er wordt een projectgroep geformeerd van 1 afgevaardigde per deelnemend bestuur (10 personen).

Sept. 2014-

December 2014 ·Uitwerken projectplan / ontwikkelen EVC procedure. Dan is ook duidelijk welke aanbieder de EVC-procedures zal gaan afnemen en welke standaarden hiervoor

gelden. De betrokken lerarenopleiders zijn betrokken bij de totstandkoming van de standaarden en procedures.

- 1^e helft 2015 Alle onbevoegde docenten nemen deel aan de EVC-procedures en iedereen heeft een inzicht in de nog te behalen competenties en de inschatting van de tijd die dit gaat kosten. Het betreft ongeveer 60 docenten. We schatten in dat ongeveer 75% van deze docenten een realistisch opleidingstraject voor de boeg heeft.
- 2015-2016 Deze 45 docenten beginnen in dit schooljaar met hun opleiding. VO Limburg streeft ernaar dat ongeveer 25% van deze docenten aan het einde van het schooljaar bevoegd is. Van de andere docenten zal 50% de bevoegdheid halen in het schooljaar 2016-2017, de rest in het schooljaar daarna.

Minoren

- 2013-2014 Om een goed beeld te krijgen van de minoren die aansluiten bij het tweedegraads curriculum wordt er een inventarisatie gemaakt. Hierbij wordt gekeken naar het proces van totstandkoming en de resultaten. Er is duidelijk waar in Nederland succesvolle minoren voor doorstroom naar de tweedegraads opleidingen georganiseerd worden.
- 2014-2015 Op basis van de bevindingen van het onderzoek over de minoren zullen de bestuurders aan tafel gaan met de pabo's en lerarenopleiders om de haalbaarheid van minoren voor Limburgse pabo-studenten te vergroten. Indien die haalbaarheid er is, zullen 3 minoren in het schooljaar 2014-2015 ontwikkeld worden.
- 2015-2016 De eerste pilots van gebruik van minoren zullen dan plaatsvinden

Periode

Januari 2014 – augustus 2016

Resultaat

- 2014-2015 Een centrale plek waar de EVC-trajecten worden afgenomen.
Een standaard die wordt gehanteerd voor de EVC-trajecten en die de lerarenopleiders onderschrijven.
- 2016 11 docenten opgeleid en tweedegraads bevoegd in 2015/2016.
- 2017 34 docenten opgeleid en tweedegraads bevoegd in 2016/2017.
- 2017 Van de vaste docenten die onbevoegd lesgeven en geen scholingstraject willen volgen, zal via een zorgvuldige procedure afscheid genomen worden.
- 2015-2016 Minoren in het Nieuwste Pabo curriculum die aansluiten op de tweedegraads opleidingen.
- 2015-2016 d.m.v. de (tussentijdse) evaluaties gegevens destilleren of de gekozen aanpak werkt en welke aanpassingen we tussentijds gemaakt hebben.

Borging

Alle deelnemende besturen maken gebruik van dezelfde procedure en instellingen. Hierdoor wordt versplintering voorkomen en kan er gebouwd worden aan een duurzame relatie met de partners in dit traject. Elke onbevoegde medewerker kan gebruik maken van de mogelijkheden, die door de P&O-mensen van elk van de besturen kenbaar worden gemaakt. De gegevens, standaarden en procedures kunnen ter beschikking worden gesteld van regio's die op dit punt behoefte hebben aan ondersteuning.

Thema 2 Van 2^{de} graads naar 1^{ste} graads/Master.

Project in vogelvlucht.

In dit deelproject gaat het om het opscholen van 2^{de} graads docenten naar een 1^{ste} graads bevoegdheid in de tekortvakken door middel van blended learning. De doelen zijn kwaliteitsverbetering van het onderwijs en verkleining van de tekorten in het eerstegraads gebied door huidige 2^{de} graads docenten op te scholen. Daardoor zullen de tekorten in het 2^e graads veld kortstondig kunnen toenemen. Dat wordt echter opgevangen doordat:

- er in de toename van de hoeveelheid 2^{de} graads docenten wordt geïnvesteerd middels de andere thema's
- er een verschil is tussen vraag in docenten voor verschillende vakken. Bij natuurkunde is er bv een groot tekort aan 1^{ste} graders, maar geen tekort aan 2^{de} graders. Hierdoor zal opstroom niet meteen een nijpend probleem in het 2^e graads veld veroorzaken.

Daarnaast wordt er een pilot ontwikkeld voor de VMBO docenten, een blended Master Expert Beroepsonderwijs, om deze groep docenten ook kwalitatief te ondersteunen. Er is behoefte om dit blended learning aanbod modulair aan te bieden zodat docenten studie, baan en privé beter kunnen combineren en eventueel gefaseerd hun 1^{ste} graads bevoegdheid kunnen behalen. Daarnaast zal er een module ontwikkeld worden om de werkplekbegeleiders⁴ zodanig te scholen dat zij eerstegraads studenten goed kunnen begeleiden.

Huidige situatie

Wat we constateren is een groeiend tekort aan bevoegde 1^{ste} graads docenten, met name in de kernvakken. Becijferd is, dat tot en met 2015 een uitstroom zal plaatsvinden van 32,69 fte Engels, 40,28 fte Nederlands en 40,55 fte wiskunde⁵.

VO Limburg heeft in 2012 een convenant gesloten met de samenwerkende faculteiten van de hogescholen Utrecht, Amsterdam, InHolland en Windesheim, hierna genoemd de FF. Men wilde de 2^{de} graads bevoegde en onderbevoegde docenten (2^{de} graads docenten die in het eerstegraads gebied lesgeven) een 2 jarige 1^{ste} graads studie aanbieden (men kan er 3 jaar over doen), die niet plaats- en tijdgebonden is, de zogenoemde blended learning variant van de bestaande opleidingen, mede omdat er in Limburg geen eerstegraads aanbod voorhanden is en docenten dus altijd geconfronteerd worden met een aanzienlijke hoeveelheid reistijd. Voor sommige docenten werkt dit drempelverhogend en resulteert het in een te hoge studiedruk.

In een Blended Learning-context studeren docenten door middel van een combinatie van contactonderwijs, e-learning en leerteams. Door deze aanpak zijn ze ook in staat om nieuw opgedane inhoudelijke of didactische kennis onmiddellijk door te vertalen in hun onderwijspraktijk; VO Limburg vindt dit belangrijk met het oog op de gewenste innovatie op onderwijskundig gebied. Het ontwikkelen van blended opleidingen of modules is een pilot waarbij geen garantie is dat er genoeg inschrijvingen zijn. Gebleken is dat de in september 2013 gestarte blended masteropleidingen leraar Nederlands, Engels en wiskunde niet het vereiste deelnemersaantal van totaal 60 personen gehaald heeft.

Arbeidsmarkt

Vanuit een inventarisatie uit 2011 heeft VO Limburg geconcludeerd dat er een uitstroom is van 600-750 docenten tot 2020, waarvan ongeveer 330 1^{ste} graads docenten. Let wel: dit gaat om de zekere uitstroom omdat de betrokkenen met pensioen gaan. Er is geen rekening gehouden met uitstroom om andere redenen zoals verhuizing, vertrek naar andere banen buiten het onderwijs, ziekte, wetswijzigingen onbevoegden, andere taken dan lesgeven, etc. Ook is de kans aanwezig dat er juist veel leraren wegtrekken naar elders in Nederland omdat elders betere faciliteiten worden geboden aan docenten. Door de huidige docenten op te scholen naar eerstegraads docenten zullen we het tekort in het tweedegraads gebied op moeten vangen door on(der)bevoegden op te scholen naar

⁴ Werkplekbegeleiders zijn ervaren 1^e graads docenten die de leraren in opleiding begeleiden op hun werkplek

⁵ Plan van aanpak opvang uitstroom Limburgse VO-scholen, Janssen, De Bouwer en Rongen, Heerlen, 2011

een tweedegraads bevoegdheid (zie deelproject 1), startende leraren te binden (zie deelproject 4) en waar mogelijk zijinstromers op te leiden.

Aanpak en planning

Er wordt door VO Limburg nauw samengewerkt met de Samenwerkende Faculteiten (FF). Op bestuursniveau wordt 3 keer per jaar overleg gevoerd. Daarnaast is er een werkgroep geformeerd waarin afgevaardigden van elk VO bestuur zitten, die uitvoering geeft aan de ontwikkelingen. De coördinator van de werkgroep heeft regelmatig contact met de coördinator van de FF.

- 2012-2013 Op vraag van VO Limburg hebben de FF blended opleidingen in die vakken ontwikkeld waar de meeste tekorten ontstaan (Engels, Nederlands en wiskunde). VO Limburg heeft toegezegd om in de pilot per opleiding voor 20 deelnemers te zorgen. Elk jaar wordt in oktober/ november/december door VO Limburg geïnventariseerd welke behoeften er zijn aan nieuwe masteropleidingen of modules. De besturen zetten hiervoor informatiebijeenkomsten en wervingsacties op.
- Sept. 2013-2014 De blended opleidingen Master leraar Nederlands, Engels en wiskunde zijn in september 2013 als pilot gestart. Uitgangspunt was dat er per opleiding 20 deelnemers zouden inschrijven (totaal 60). Na een korte wervingsactie zijn er in het totaal 48 deelnemers gestart. In de volgende jaren zullen deze blended opleidingen opgeschaald worden tot een landelijk aanbod en beperkt de inspanningsverplichting van VO Limburg zich alleen tot de pilot. Kijk je naar de hierboven al aangegeven vervangingsvraag van ongeveer 330 1^{ste} graads docenten, dan kan het niet anders of het bescheiden streefaantal van 60 docenten groeit gedurende het project, uiteraard ook in de andere tekortvakken.
- 2014 Vanaf januari 2014 kunnen docenten ook gebruik gaan maken van een blended modulair aanbod aangeboden door de HU, te beginnen met de modules 'Toetsen en ontwikkelen' en 'onderzoek'. In het voorjaar 2014 inventariseert VO Limburg welke behoeftes er verder nog zijn met betrekking tot een modulair aanbod. Tweedegraads leraren worden geënthousiasmeerd om, in het kader van hun professionele ontwikkeling, een of meerdere modules van 5 ec (140 uur studiebelasting) te volgen.
- Voorjaar 2014 Er wordt geïnventariseerd wat de behoeftes zijn met betrekking tot het modulaire blended aanbod.
- Jan.- mei 2014 VO Limburg hanteert de afspraak dat docenten gebruik maken van de lerarenbeurs. Sommigen kunnen hier geen gebruik van maken omdat zij die al hebben ingezet. Om deze docenten toch in staat te stellen de gewenste studie te volgen, wil VO Limburg naar alternatieven zoeken, waaruit in noodsituaties zowel door scholen als docenten geput kan worden. In januari – mei 2014 zal een werkgroep criteria ontwikkelen voor het studiefaciliteitenfonds.
- 2014-2015 VO Limburg wil in samenwerking met de FF de blended Master Expert Beroepsonderwijs (MEB) voor VMBO docenten en maximaal 2 andere opleidingen in de tekortvakken aanbieden. Dit sluit volledig aan bij de eerder genoemde kwaliteitsverbetering door opscholing. Ook hier voorzien wij dat er gaten zullen ontstaan tussen aanbod en deelname.
- 2014-2016 Werkplekbegeleiders (ervaren eerstegraads docenten die hun collega's begeleiden) worden opgeleid om hun mededocenten te begeleiden door middel van de peerreview- constructie en intervisiebijeenkomsten.

Op grond van de bovenstaande planning wil VO Limburg in dit deelproject subsidie aanvragen voor de volgende zaken:

- Een deelbekostiging voor de betrokken lerarenopleidingen voor de aangeboden masters voor de jaren 2014-2016.
- Een alternatief voor noodsituaties. De criteria moeten hiervoor nog ontwikkeld worden, in ieder geval gaat het over de bekostiging van de opleiding van docenten die al eens eerder de Lerarenbeurs ontvangen hebben en nu vanuit knelpuntenbeleid toch opgeschoold gaan worden.
- De aangeboden masteropleidingen ook modulair aanbieden en eventueel andere (nog te ontwikkelen) modules. Om de studerende docenten in staat te stellen hun studie af te stemmen met de privésituatie en het werk, is een modulaire opbouw noodzakelijk. De studerende docent plant zijn studie aan de hand van deze modules. Dit project sluit goed aan bij het project van de knelpuntenregio Den Haag, "tweedegraads plus".
- Goede werkplekbegeleiding voor de deelnemende leraren aan de blended opleidingen en modules. Zij zullen op hun school begeleid worden door collega's met een eerstegraadsbevoegdheid door middel van peer-review en intervisie. VO Limburg wil deze werkplekbegeleiders op niveau een scholing aanbieden waarbij ze kennis en vaardigheden opdoen om eerstegraads studenten te begeleiden.

Periode

Januari 2014 tot en met juli 2016

Resultaten

2015-2016	69 docenten hebben een 1 ^{ste} graads bevoegdheid gehaald in een van de tekortvakken. 69 docenten hebben een blended learning opleiding gevolgd.
2015-2016	In het blended leren ervaren docenten zelf hoe andere leervormen (inzet ict) kunnen (en ook "niet") werken. Deze vorm van leren zal zeker een impact hebben op de wijze waarop ze zelf les (kunnen, willen) geven.
2015-2016	12 vmbo docenten zijn bezig met het laatste jaar van de Master Expert beroepsonderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • 40 docenten hebben gebruik gemaakt van het modulaire blended aanbod. • 30 eerstegraads docenten hebben ervaring opgedaan in het begeleiden van collega docenten d.m.v. peer-review en intervisie. • 130 deelnemende leraren kunnen hun professionalisering inbrengen in het lerarenregister. • Pilot ervaringen kunnen elders gebruikt worden.
2014-2015	De eerste evaluatie is beschikbaar voor de 1 ^{ste} tranche van de blended master opleidingen leraar Wiskunde, Nederlands en Engels.

Borging

In de context van de Limburgse situatie (waar geen eerstegraads aanbod is) zal blended leren een goed alternatief zijn en zullen docenten (indien de ervaringen goed zijn) gebruik blijven maken van het blended (modulaire) aanbod. In Limburg kennen we de situatie dat – door de scheve leeftijdsopbouw van het onderwijspersoneel – er op korte termijn een piek in de uitstroom van met name oudere eerstegraads docenten zal plaatsvinden. Om die korte piek op te vangen moeten we nu versneld investeren in maatregelen en begeleiding. Als we door de piek heen zijn en er sprake is van stabilisatie, zullen we minder docenten moeten opscholen en begeleiden. Er is duidelijk sprake van een tijdelijke piek, geen structurele omvangrijke tekortsituatie,

Als de pilot periode voorbij is kunnen de docenten zich regulier inschrijven en dat financieren via de lerarenbeurs. Na 2016 zullen de - dan veel minder - werkplekbegeleiders betaald worden door VO Limburg. Zeker als blijkt dat de ervaring direct overdraagbaar is in de onderwijspraktijk en het aanbod uitgebreid wordt. VO Limburg zal ook na 2016 blijven samenwerken met de FF en de opleidingen promoten bij de docenten.

Begroting

Een paar opmerkingen ter toelichting vooraf.

a. Masters leraar Nederlands, Engels en wiskunde

VO Limburg is al gestart met de blended opleidingen Master Leraar Nederland, Engels en wiskunde. De aanloopkosten van deze eerste tranche zijn voor rekening van VO Limburg. De eerste tranche is gestart in het schooljaar 2013-2014. Het tweede jaar is het schooljaar 2014-2015 en daar zal ook een gat tussen minimaalbenodigde deelname en werkelijke deelname. Het verschil is wellicht iets groter dan 10 personen omdat er in het eerste jaar mensen afhaken.

In de volgende jaren zullen deze blended opleidingen landelijk aangeboden worden en beperkt de inspanningsverplichting en het financieringstekort van VO Limburg zich alleen tot de pilot.

b. Master Expert Beroepsonderwijs (MEB)

De MEB is een onbekostigde opleiding en zal € 7000,- per jaar per deelnemer kosten. Men kan er een lerarenbeurs voor aanvragen. Voor deze opleiding is ook een minimale deelname van 20 personen gevraagd.

In de volgende jaren zullen deze blended opleidingen landelijk aangeboden worden en beperkt de inspanningsverplichting en het financieringstekort van VO Limburg zich alleen tot de pilot.

Thema 3 Professionele leernetwerken/ duurzame professionalisering

Project in vogelvlucht.

Het onderwijs is continu aan verandering onderhevig. Technologische ontwikkelingen, verandering van de leerlingenpopulatie, passend onderwijs, grotere druk van de overheid op de leeropbrengsten en het dalende aantal leerlingen in Limburg zijn ontwikkelingen die in de komende jaren een grote rol spelen in de manier waarop wij ons onderwijs vormgeven.

Om aan al deze uitdagingen tegemoet te komen is er meer onderwijs op maat nodig, wat betekent dat er meer gedifferentieerde werkvormen nodig zijn die meer tegemoet komen aan individuele leerstijl en de motivatie van de leerling en de leeropbrengst daardoor versterken. We willen met docenten samen aan de slag met deze uitdagingen. Dat doen we in de vorm van professionele leergemeenschappen. De aanleiding voor het vormen van professionele leergemeenschappen is het positieve effect dat aangetoond is in onderzoek van de OECD op de leerresultaten van leerlingen en op de motivatie en het werkplezier van leraren. Bovendien rusten we onze docenten toe op de toenemende pedagogisch-didactische opgaven die we met krimpende budgetten moeten uitvoeren.

Deze onderwijsontwikkelingen vragen om een andere manier van werken van docenten waarvoor ook andere kennis en vaardigheden c.q. competenties wenselijk zijn. In dit deelproject ontwikkelen we instrumenten om de docent te ondersteunen in deze noodzakelijke ontwikkeling gebruik makend van de kennis en ervaringen die er landelijk zijn van de IIO, Kennisnet en SAZ. Centraal hierin staat dat docenten van en met elkaar leren door met elkaar in gesprek te gaan en samen nieuwe kennis te delen en uit te diepen.

Huidige situatie

Er worden steeds meer eisen gesteld aan de professionele leraar: vakkennis op peil houden, brede verantwoordelijkheid willen dragen en ook in teamverband willen bijdragen aan de ontwikkeling van het eigen vak en van de eigen school als leer- en leefgemeenschap.

Hierbij is het beter leren omgaan met verschillen (mede gelet op de invoering van de Wet Passend onderwijs en de ontwikkelingen op het gebied van persoonlijk leren) een belangrijk aandachtspunt en dient de docent zich de komende jaren te blijven ontwikkelen om allerlei maatschappelijke veranderingen bij te kunnen houden (bijvoorbeeld de ICT revolutie, jeugdcultuur en de bedrijfsmatige ontwikkelingen binnen het onderwijs).

Kortom: niet alleen scholing in de diepte van het vakgebied, maar vooral ook scholing in de breedte van het "nieuwe leraarschap" wordt van groot belang. Een goede vakkennis wordt als

vanzelfsprekend verwacht, waar het om gaat is dat de leraar ook op pedagogisch en didactisch gebied steeds verder professionaliseert en daarbij de leerling steeds beter aanspreekt en begeleidt in zijn ontwikkeling.

Nog al te vaak staan leraren nu op hun eilandje in de klas en maken ze gebruik van pedagogische en didactische principes die ze tijdens hun opleiding en enkele bijscholingscursussen hebben aangeleerd. Daarbij wordt vaak de vakkennis centraal gesteld. Een – gelukkig steeds meer toenemend – aantal docenten wil echter meer, met name in de sfeer van de pedagogisch-didactische competenties. Deze docenten willen zich blijvend ontwikkelen door te leren met en van elkaar. Centraal hierbij staat de vraag hoe ze de leerlingen maximaal kunnen ondersteunen in hun vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling en een nieuwsgierigheid bij hen kunnen opwekken zodat leerlingen vanuit een intrinsieke motivatie zichzelf leerdoelen gaan stellen. Zij zijn de enthousiaste kartrekkers, die duidelijk in een ontwikkelmodus zitten. Door vanuit de leerbehoeften van deze docenten en samen met hen, professionele leergemeenschappen op te zetten willen VO Limburg platforms creëren waar nieuwe kennis en inzichten gedeeld en uitgebouwd kunnen worden. Een lichtend voorbeeld van zo'n leergemeenschap is het Bendecafé, waarbinnen ongeveer 80 docenten en leidinggevenden elk kwartaal de meest actuele informatie inzake gepersonaliseerd leren uitwisselen en samen de merites van de ontwikkelingen op dit gebied evalueren.

Arbeidsmarkt

Bijna de helft (45%) van de leraren in het voortgezet onderwijs vindt de werkdruk te hoog. Dat blijkt uit een onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek in maart 2012. Factoren die mede bepalend zijn voor de werkdruk zijn de capaciteiten van de docent – kan ik het werk wel aan - en de mate van samenwerking. Docenten ervaren vaak dat deze ontbreekt en ervaren dat als onprettig. Het is dan ook van groot belang docenten goed te ondersteunen in de noodzakelijke ontwikkeling om uitvoering te kunnen geven aan de veranderingen van het onderwijs. Bij voorkeur door die samenwerking vorm te geven.

(bron: <http://www.duo-onderwijsonderzoek.nl/downloads/Rapportage%20-%20Werkdruk%20in%20het%20primair%20en%20voortgezet%20onderwijs%20-%202011%20maart%202012.pdf>)

Aanpak en planning

2013-2016 VO Limburg gaat onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om meer recht te doen aan de verschillen in de klas en op welke manier docenten hierbij ondersteund kunnen worden om dit op een effectieve en efficiënte manier mogelijk te maken. Hier willen we een impuls aan geven door in een brede afvaardiging vanuit alle VO-Limburg besturen in leernetwerken concrete producten te gaan ontwikkelen die nauw aansluiten op de behoefte van leerlingen, docenten en ouders.

Schooljaar

2013/2014 Er worden 3 leernetwerken met een afvaardiging van alle besturen opgezet die elk kwartaal bij elkaar komen. De leernetwerken gaan met verschillende thema's aan het werk, bijvoorbeeld persoonlijk leren, passend onderwijs en opbrengstgericht werken. Op dit moment wordt gedacht aan een minimale grootte van 40 deelnemers per leernetwerk, waarbij steeds één coördinator aanspreekpunt is. De coördinator heeft een initiërende rol in het organiseren van een leernetwerk; hij/zij bepaalt in overleg met de VO-besturen de opzet en inhoud van de leernetwerken en geeft hier uitvoering aan. Tevens draagt hij/zij zorg voor de informatieoverdracht inzake de opbrengst van het leernetwerk naar de VO-besturen en de deelnemende scholen en coördineert de follow-up van gemaakte afspraken. Deelnemers aan de leernetwerken kunnen uit alle geledingen van de organisatie komen. Van belang is dat er een (grote) affiniteit is met het thema van het betreffende leernetwerk (persoonlijk leren, passend onderwijs en/of

opbrengstgericht werken). De deelnemers van de leernetwerken zijn in de scholen de ambassadeurs van de nieuw verworven inzichten.

Het thema voor deze leernetwerken is welke mogelijkheden er zijn met betrekking tot ontwikkeling van het thema en welke behoefte er bestaat aan ondersteunend instrumentarium om het thema in de scholen goed vorm en inhoud te geven. Aan het begin van schooljaar 2014/2015 zal inzichtelijk zijn op welk vlak er behoefte bestaat aan ondersteunend instrumentarium.

Schooljaar

2014/2015

Nadat de leernetwerken inzichtelijk hebben gemaakt welke behoefte er bestaat aan ondersteunend instrumentarium, wordt dit nader uitgewerkt. Denk daarbij aan bijvoorbeeld omgaan met verschillen in de klas, ontwikkelingsgericht toetsen, gebruik van ICT voor informatie over het leren van leerlingen, arrangeren van digitale content, oplossingsgericht omgaan met leerstoornissen, etc. Er worden experts op de verschillende aangeduide deelterreinen ingehuurd om hun kennis te delen met de leden van de leergemeenschap. Kenmerkend voor de leergemeenschappen is dat de deelnemers het geleerde c.q. ontwikkelde gaan vertalen in de praktijk en dat terugkoppelen in het netwerk. De deelnemers van de leergemeenschappen delen hun ervaringen ook in hun eigen scholen.

Schooljaar

2015/2016

De leden van leernetwerken zijn in staat om zelfstandig als netwerk ontwikkeling op gang te brengen. Zij kiezen hiervoor per netwerk één thema en gaan daarmee aan de slag. In samenspraak met het management van de betreffende scholen ontwikkelen ze kennis en producten voor die scholen, dienen als vraagbaak voor docenten van die scholen en documenteren hun resultaten en bevindingen. Voorbeelden van zulke thema's zijn gepersonaliseerde trajecten voor uitvallers, arrangeren van blended context en ICT als middel om leergedrag van leerlingen in kaart te brengen.

Om de ontwikkeling van docenten te begeleiden, documenteren en monitoren zijn - nog te ontwikkelen - krachtige ICT-instrumenten nodig die voor docent en organisatie de relevante informatie opleveren. VO Limburg denkt hierbij aan een dynamische omgeving waarin de docent zijn ontwikkeling kan documenteren en koppelen aan voor zijn school en bestuur relevante strategische informatie. Deze omgeving is koppelbaar aan o.m. AFAS, Raet en Bardo, de gebruikte systemen bij de deelnemende besturen. In het systeem zit ook een link naar het in te richten Lerarenregister verwerkt.

Periode

Januari 2014 – juli 2016

Resultaat

- Instrumenten zijn ontwikkeld waardoor docenten zich goed toegerust voelen voor gepersonaliseerd leren, passend onderwijs en opbrengstgericht werken en verhoging van de werkdruk en daardoor mogelijke uitval c.q. verhoging van het ziekteverzuim wordt voorkomen. Naar aanleiding van de uitkomsten van de netwerkbijeenkomsten zal een programma van eisen worden opgesteld waaraan het (digitale) instrument c.q. de instrumenten moet/moeten voldoen. Ook het ontwikkelen van een training of het beschrijven van de benodigde competentieset kan een mogelijke uitkomst zijn om docenten beter toe te rusten en de werkdruk te verlagen. Door de inzet van experts zorgen we ervoor dat de netwerken snel en goed de benodigde expertise kunnen vergaren. Voorbeeld van instrumenten voor gepersonaliseerd leren; het netwerk neemt actief deel aan het ontwikkelen van een passende leeromgeving, er komen trainingen om effectief te arrangeren, om relevante info over leergedrag van de leerlingen binnen de leeromgeving te analyseren, om leerloopbaan gerichte ontwikkelingsgesprekken te voeren, etc.

- Drie netwerken van shared expertise, die door hun complementaire kennis als vraagbaak voor scholen kunnen dienen.
- Docenten werken meer vanuit hun pedagogisch-didactische rol met een sterke vakinhoudelijke basis zodat meer tegemoet wordt gekomen aan de individuele behoeftes van leerlingen.
- Leerlingen worden meer op maat begeleid in hun leertraject; op termijn ontstaan gepersonaliseerde leerroutes waarbinnen leerlingen in wisselende groepen samen leren en werken.
- Drie concrete casussen zijn ontwikkeld door de leernetwerken, in de praktijk uitgerold en gedocumenteerd.
- een – te ontwikkelen - HR-instrument dat de persoonlijke ontwikkeling van de docent koppelt aan de strategische planning en het Lerarenregister.

Borging

De leernetwerken/kenniskringen zullen blijven bestaan en ook nadrukkelijk in beeld brengen of de ontwikkelde instrumenten de gewenste ontwikkeling en ondersteuning aan de docenten bieden of nog aanpassing behoeven. Voor de financiering in de toekomst zal een budget in de begrotingen van de afzonderlijke besturen worden opgenomen, zoals nu ook al gebeurt in de vorm van het Bendecafé voor gepersonaliseerd leren, waaraan scholen van alle besturen al deelnemen. De instrumenten zullen worden geïntegreerd in de HR-instrumenten van alle VO-besturen afzonderlijk en niet op zichzelf blijven staan.

Programmalijn 2 Binden.

Thema 4 Start als gedegen basis.

“De uitval onder nieuwkomers in het onderwijs is al jaren fors: van alle starters houdt zo'n 20 procent er in de eerste vier, vijf jaar weer mee op.”⁶

Project in vogelvlucht

Met dit deelproject zorgen de samenwerkende schoolbesturen VO Limburg voor een versterking en het behoud van startende docenten (net van school of via zij-instroom) in een inductiefase⁷, zorgen de VO Limburg dat het vertrek uit het onderwijs van deze groep significant teruggedrongen c.q. in de toekomst voorkomen wordt. Dat dit kan toont onderzoek aan, onder andere van de Rijks Universiteit Groningen die drie jaar lang starters volgde op ruim zestig scholen, waaronder vier in Limburg. Uit de eerste resultaten - het volledige onderzoek wordt in december afgerond - blijkt dat op scholen die meer intensieve begeleiding boden, nog geen 10 procent van de starters er na een jaar vanwege te veel stress weer mee ophield. Op de 'controlescholen' was dat 17 procent. Uiteindelijk verwachten de onderzoekers dat bij een goede begeleiding een reductie van 40 procent haalbaar is als het gaat

⁶ Dit thema is in Limburg niet geheel los te zien van het feit dat ten gevolge van krimp elk jaar opnieuw formatiefuncties worden opgelost middels het niet verlengen van tijdelijke contracten; dit treft met name jongeren. Belangrijk is dat VO Limburg middels successieplanning jongeren een kans gaat bieden met en daarbij een actief demotiebeleid voert voor oudere docenten middels bijvoorbeeld deeltijdkeuzepensioen, zodat een evenwichtiger leeftijdsopbouw en een evenwichtiger uitstroom zal plaatsvinden.

⁷ Wat is inductie precies? En waarom is deze inductiefase van belang?
De term 'inductie' wordt in de literatuur op verschillende manieren gedefinieerd. Een veel gebruikte definitie is de volgende: *Induction is a programme of teacher education which takes place during that critical period at the beginning of the newly qualified teacher's career, usually the first year after qualifying as a teacher. Recognising the importance of the continuum of teacher education, induction aims to develop a culture of lifelong learning in each teacher. The purpose of an induction programme is to offer systematic professional and personal support to the newly qualified teacher.*
<http://www.teachingcouncil.ie/about-us/introduction.767.html>

om de uitval in de eerste jaren. VO- Limburg streeft ernaar dat wij bij de nu aanwezige en toekomstige starters een vergelijkbaar of nog beter resultaat kunnen behalen. Het deelproject richt zich op scholing van beginnende docenten en van de docenten/medewerkers die hen begeleiden. Daarnaast wordt ingezet op versterking van begeleiding, coaching van en intervisie voor startende docenten⁸. Het periodiek meten van de uitstroom, begeleid door exitinterviews wordt ingezet als duurzaam HR-instrument. Dit deelproject zal nadrukkelijk gebruik maken van en aansluiten bij het eerdergenoemde onderzoek van Van der Grift, dat in december 2013 wordt afgerond. Tevens zal door VO Limburg worden ingezet op de in het onderzoek aangereikte adviezen m.b.t. het bieden van (extra) begeleiding. Deze extra begeleiding bestond bijvoorbeeld uit intensivering van gesprekken en lesbezoeken door collega's en coaches, het doorgeven van instructies via een 'oortje', de evaluatie van lessen met video-opnamen, en het houden van bijeenkomsten waarbij starters onder deskundige leiding elkaars ervaringen bespreken. Startende docenten, hun coaches/ begeleidende docenten en ook leerlingen kregen vragenlijsten, waarmee onder meer het stressgehalte werd bijgehouden.

Bij het opstellen van maatwerk in de begeleiding van startende docenten zal gebruik worden gemaakt van de uitkomsten uit het onderzoek van de Hogeschool Utrecht uitgevoerd door Dr. N.

Montessori en Dr. B. Fruijtjer : "Verbetering inductiefase beginnende leraren" in de regio Utrecht.

Huidige situatie

Op dit moment is niet duidelijk hoe hoog de uitval is. Daarom wil VO Limburg dit nader onderzoeken. Op basis van landelijk onderzoek van Fruytier en Van der Grift is gebleken dat er een vermindering van 40% uitval onder startende docenten gerealiseerd kan worden wanneer startende docenten intensiever en gericht worden begeleid tijdens hun inductiefase. Niet alleen beperkt de voorgestelde aanpak de uitval, maar ook ontwikkelen deze startende docenten zich sneller en beter dankzij een uitgebalanceerd inductieprogramma.

Gelet op bovengenoemde aspecten, reductie uitval én snellere en betere ontwikkeling docenten, wil VO Limburg meer aandacht gaan besteden aan de inductiefase. We gaan een meer nauwkeurig beeld vormen hoeveel de uitval onder startende docenten is en welke behoefte er bestaat aan begeleiding en ontwikkeling bij de startende docent. Momenteel hebben we hier wel een beeld bij, maar kan dit niet onderbouwd worden door harde gegevens op basis van eigen onderzoek.

Het is niet gelukt om samen met een ULO een aanvraag in te dienen in het kader van de Regeling Begeleiding Startende Docenten. Door het ontbreken van een geschikte samenwerkingspartner in de vorm van een ULO (Maastricht heeft slecht educatieve minoren en heeft niet tijdig gereageerd op ons voorstel, Radboud Universiteit kan in het eerste jaar slechts één Limburgse school laten deelnemen, daarna slechts mondjesmaat meer scholen) wil VO Limburg zelf de samenwerking met de RUG aangaan en onderzoekers van de RUG de kans geven om het onderzoek zoals bedoeld in het landelijk project rondom startende leraren uit te laten voeren. Hierdoor krijgen we via een andere insteek toch wetenschappelijke terugkoppeling en verankering van onze ontwikkeling.

Arbeidsmarkt

Het imago van een baan in het onderwijs is op dit moment niet positief. Dit wordt mede veroorzaakt doordat het beeld bij velen is dat het een zwaar beroep is, waarin men weinig waardering krijgt en dat het relatief slecht betaald wordt. Dit negatieve imago staat extra onder druk door de grote uitval van startende docenten in de eerst vijf jaren van hun carrière.

Bovendien hebben de scholen binnen VO Limburg op dit moment last van de scheve leeftijdsopbouw in het personeelsbestand. Er zijn relatief veel ouderen die in de komende jaren versterkt zullen uitstromen. Dat betekent echter ook dat we relatief weinig startende docenten hebben. Die zullen

⁸ Bij het voorstel van de intervisiegroepen, wordt uitgegaan van zowel "jaargroepen" (homogene groepen, vergelijkbare problemen) als ook van heterogene groepen. (een paar jaren verschil in ervaring kan wederzijds aantrekkelijk zijn). Beide varianten worden aangeboden.

echter in de komende jaren versneld gaan instromen, VO Limburg wil dan de instrumenten en processen ontwikkeld hebben om die jonge docenten goed te begeleiden en te binden. Dat doen we door te werken aan versterking van het imago van het leraarsberoep door middel van een krachtig introductieprogramma op basis van een gedegen en deskundige begeleiding in de eerste fase van de carrière, de eerste 5 jaar.

Aanpak en planning

2014-2016 VO Limburg zal met behulp van de genoemde onderzoeken zorgdragen voor gedegen begeleiding en voor de ontwikkeling van krachtige HR- instrumenten t.b.v. een introductie- en inductieprogramma voor haar startende docenten en begeleiders. Daarbij zetten we in samenwerking met de academische opleidingsschool een infrastructuur op die gericht is op:

- a. Opleidingsprogramma ontwerpen vanuit de nieuwste kennis op het gebied van de kwaliteit van beginnende leraren. We denken daarbij aan:
 - inventarisatie van de aanwezige kennis via onderzoeken en in de andere knelpuntregio's.
 - De expertobservatie en de daarbij behorende instrumenten die Van de Grift ontwikkeld heeft rond het meten van kwaliteit van leraren⁹.
 - De uitkomsten van het onderzoek inzake de verbetering van de inductiefase van beginnende leraren van dr. Ben Fruytier¹⁰.

2014-2015 Op grond van de conclusies en ervaringen in bovengenoemde onderzoeken zal een expertgroep een train-de-trainer opleiding ontwerpen voor coaches en zorgen dat er vanuit de expertgroep 1 of meer trainers zijn die coachopleiders kunnen opleiden volgens de nieuwste inzichten. Deze coachopleiders kunnen vervolgens coachopleidingen binnen het platform (blijven) verzorgen.

- b. Train-de-trainer-sessies voor coachopleiders op basis van het programma dat ontworpen is onder a. Daarnaast start van een leernetwerk voor beginnende docenten en hun begeleiders. Trainingssessies en leernetwerk starten in het schooljaar 2014-2015.

Daarnaast investeren in de volgende instrumenten binnen het schooleigen HRM-beleid:

- c. Coaching van beginnende leraren versterken en verlengen tot 5 jaar en koppeling van de ontwikkelrapportages aan de strategische HR-instrumenten.
- d. Intervisie van beginnende leraren waarbij groepjes gevormd worden op grond van het ervaringsjaar: per ervaringsjaar kunnen zich verschillende problemen voordoen (zie ook bevindingen van Van de Grift).
- e. Blijvende periodieke metingen over redenen van vertrek van beginnende leraren (kwantitatieve gegevens) met exitinterviews (verschaffen informatie over verbetering van de begeleiding en de selectie) en koppeling van de gegevens met de HR-instrumenten.

Resultaat

2013-2014 Onderzoek naar de uitval van startende docenten binnen VO Limburg.

2014-2015 Een gezamenlijk trainingsprogramma en intervisie/leernetwerk voor begeleidende docenten van VO Limburg. De benodigde instrumenten worden in deze fase ontwikkeld en er worden pilots in kleinere groepen uitgevoerd. De resultaten worden

⁹ Van de Grift, Helms-Lorenz, Maulana en Slof: *Het meten van de kwaliteit van het pedagogisch didactische handelen van leraren in het voortgezet onderwijs - april 2013*

¹⁰ Fruytier, Goorhuis en Montessori, *Project aantrekkelijker scholen, deelproject 1: verbetering inductiefase beginnende leraren, Utrecht, april 2013*

- geëvalueerd en de instrumenten – waar nodig – aangepast, zodat ze gereed zijn voor volledige uitrol in het schooljaar 2015-2016.
- 2015-2016 Een beschrijving van een introductie- en inductieprogramma voor startende docenten met een bijbehorende set van HR-instrumenten zoals o.a. een exitinterview, meer gesprekken, meer lesbezoeken door collega's en coaches, doorgeven instructies via een 'oortje', evaluatie van lessen met video-opnamen, en bijeenkomsten waarbij starters elkaars ervaringen bespreken. Maar ook de "stress"-vragenlijst die door de leerlingen en begeleidende docenten/coaches van de startende docenten wordt ingevuld en op basis waarvan aandacht wordt gegeven aan de begeleiding van de startende docenten. Dit programma leidt tot een uitval die lager is dan het landelijk gemiddelde en vergelijkbaar met andere scholen die het inductieprogramma uitvoeren.
- 2015-2016 Er is een stevige basis waarop verdere groei mogelijk is (en gewoon wordt).
- 2015-2016 De ontwikkelde procedures en instrumenten worden met ingang van het schooljaar integraal uitgevoerd.
Er is een systeem van blijvende periodieke metingen en ontwikkelrapportages voor startende docenten.
- 2015-2016 Een train-de-trainers opleiding die beschikbaar is voor alle scholen in Nederland.

Borging

Dit deelproject zal samen met de academische opleidingsscholen worden uitgevoerd. Daarnaast zal er een nulmeting en een eindmeting plaatsvinden door docenten van VO Limburg die een onderzoeksopdracht uitvoeren, begeleid door LO RUG. Elke startende docent neemt deel aan het inductieprogramma en krijgt een begeleider. De ontwikkeling wordt gekoppeld aan de strategische HR-instrumenten. Het initiatief hierin wordt genomen door de programmaleiders en de regiegroep. In de begroting is opgenomen dat we interne trainers laten opleiden die uiteindelijk vanuit de organisatie zelf docenten gaan opleiden als coach voor beginnende docenten. Hiermee wordt VO Limburg minder afhankelijk van externe trainers en kunnen aanzienlijke kostenreducties gerealiseerd worden, waardoor het inductieprogramma goedkoper en daarmee ook beter te borgen is. VO Limburg zal met name de leernetwerken voor beginnende docenten na afloop van het project instandhouden omdat deze netwerken een essentieel onderdeel vormen van het begeleidingsproces van de startende docenten. Startende docenten krijgen zo binnen de besturen van VO Limburg minimaal 3 jaren persoonlijke begeleiding en begeleiding/klankbord in de netwerken.

Thema 5 Leerlingen binden

Het project in vogelvlucht

In dit deelproject gaat het erom eigen Havo/VWO leerlingen te laten kennismaken met het vak docent. De huidige Tweede Fase-leerlingen staan binnenkort voor de keuze welk vervolg ze aan hun studie gaan geven. Geïnspireerd door docenten denkt een aantal na over het docentschap. VO Limburg wil hier iets mee doen, deze leerlingen op een structurele wijze binden en hun een gedegen oriëntatie geven op het leraarsvak. Dat koppelen we in ieder geval aan de Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB), daarnaast is ieder bestuur/iedere school vrij om zelf te bepalen of ze al dan niet deelnemen aan dit thema en de wijze waarop ze dit doen.

Mogelijke invullingen zijn De Pedagogische Klas, waarin leerlingen extra aan de slag gaan met het leraarsvak en daarbij mogelijk ook al studieonderdelen uit de lerarenopleiding verwerken, bijbanen als Persoonlijk Assistent Leraar, tutorship, etc. Er wordt een netwerk opgezet waarbij de leerlingen die kiezen voor het leraarschap gevolgd worden tijdens hun vervolg opleiding en met hen samen naar mogelijkheden voor stage en werk gekeken wordt.

Huidige situatie

We hebben de ruwe diamanten in huis, maar slijpen ze niet; potentiële leraren. Kinderen met affiniteit voor het leraarsvak nemen we gewoon mee in de stroom van alle andere leerlingen. Deze kinderen spiegelen zich vaak aan één of enkele leraren, die het pedagogisch vlammetje in hen doen aanwakkeren. Wij zetten de eerste stappen om die leerlingen structureel te gaan binden aan enthousiaste docenten, die hen verder enthousiasmeren en begeleiden in hun keuze en opleiding.

Arbeidsmarkt

De laatste jaren kiezen steeds minder leerlingen voor het beroep van leraar en als ze kiezen voor een lerarenopleiding vallen veel studenten in het eerste jaar uit, blijkt uit onderzoek van de HBO raad. Binnen de lerarenopleidingen is de uitval na een jaar 18% en na drie jaar 26%. Daarnaast is het imago van een baan in het onderwijs niet positief. Door dit traject kunnen leerlingen proeven aan het docentschap en vervolgens bewuster kiezen voor de 1stegraads lerarenopleiding.

Aanpak en planning

We gaan uit van 50 deelnemers per jaar uit de Tweede fase. De doelgroep zal per school variëren, afhankelijk van de keuze van de school voor HAVO en VWO-leerlingen of alleen VWO-leerlingen. De geïnteresseerde leerlingen krijgen eerst een introductieprogramma van een dag waarbij ze mee kunnen kijken in een les. Na de introductiedag kunnen ze beslissen of ze aan het verdere programma willen deelnemen. Dan kunnen ze via de MAS (als die niet verdwijnt) of via de LOB maximaal 4 uur per week de docent ondersteunen in de vorm van bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding en het geven van bijles. Daarnaast dragen zij bij aan de ontwikkeling van lesmateriaal, les ondersteunende activiteiten onder leiding van de docent, enz. Zij krijgen via De Pedagogische Klas ondersteuning door vakdocenten.

Er zal een evaluatie moeten plaatsvinden of de huidige Pedagogische Klas herontwikkeld moet worden voor de VWO studenten om meer tegemoet te komen n het academische niveau.

Deze Havo/VWO leerlingen kunnen in het laatste schooljaar een bijbaantje als Persoonlijk Assistent Leraren (PAL) krijgen, dat afhankelijk van de aard van de activiteiten wellicht ook een civiel effect heeft in de vervolgopleiding. Dit bijbaantje mogen ze voortzetten tijdens hun HBO of WO studie. Als zij van het VO afscheid nemen houden we via netwerkbijeenkomsten (2x per jaar) contact met hen zodat ze vanuit de lerarenopleiding stages kunnen doen bij VO Limburg. Waar vacatures zijn zullen ze na hun studie doorstromen in het inductieprogramma. We gaan er van uit dat 40% van deze leerlingen kiest voor een lerarenopleiding (1^{ste} of 2^{de} graads) en 40% kiest voor een PABO opleiding.

De overige 20% komt tot de conclusie dat het lerarenvak niet bij hen past. Ook dit zien we als meerwaarde van het project.

Januari-juni 2014

Ontwikkelen van een introductieprogramma door een werkgroep van afgevaardigden van de verschillende schoolbesturen. Het introductieprogramma is met name gericht op enthousiasmeren en verdiepen. De werkgroep ontwikkelt eveneens criteria voor deelname en de verdeling van werkzaamheden en taken.

Een aparte werkgroep gaat de cursus ontwikkelen van 3 sessies voor de leerlingen van de Pedagogische Klas

Een derde werkgroep gaat aan de slag met de afstemming van het VO Limburg initiatief met de lerarenopleiders. Hoe bereiden we leerlingen voor, kunnen we al stukken van hun opleiding in de MAS of LOB onderbrengen? Limburg heeft op dit moment alleen nog een HBO lerarenopleiding en geen universitaire lerarenopleiding. VWO-leerlingen zullen hier waarschijnlijk echter niet voor opteren en bovendien heeft VO Limburg ook grote behoefte aan eerstegraads docenten. Het is dus van belang om te gaan onderzoeken welke partij c.q. partijen bereid zijn een universitaire lerarenopleiding aan te bieden in Limburg. Bij voorkeur gaan we in gesprek met partijen uit de provincie

	(Open Universiteit, Universiteit Maastricht en Fontys Hogeschool), echter potentiële gegadigden van buiten de provincie worden ook niet uitgesloten (bijvoorbeeld Radboud Universiteit).
september – oktober 2014	Werven en selecteren van leerlingen en enthousiaste vakdocenten. Vanuit LOB wordt op de scholen in de lessen informatie gegeven en geworven voor het project, vakdocenten wordt gevraagd of zij mogelijk geschikte leerlingen kunnen aandragen.
Oktober 2014	Er wordt een informatiebijeenkomst georganiseerd waarbij de leerlingen ook kunnen proeven doordat ze een uur in een les meelopen. Organiseren van meeloopdagen + inventariseren welke leerlingen willen deelnemen aan het traject.
Oktober na de herfstvakantie 2014	Start van de stage (voorlopig MAS). De Havo/VWO leerlingen ondersteunen een vakdocent maximaal 4 uur per week door andere studenten te helpen in de vorm van bijvoorbeeld huiswerkbegeleiding en het geven van bijles. Daarnaast dragen zij bij aan de ontwikkeling van lesmateriaal, les ondersteunende activiteiten onder leiding van de docent, enz.
Schooljaar 2014-2015	Pilot uitwerken met 50 leerlingen
Eind schooljaar 2014-2015	Eerste tranche evalueren en gesprekken met lerarenopleiders over de ontwikkelingen van de leerlingen.
Schooljaar 2014-2015	Per jaar 3 keer reflectiegesprekken met de leerling.
Schooljaar 2015-2016	Opzetten van een netwerk van (ex-)leerlingen module voor 50 nieuwe leerlingen volgen eerste tranche leerlingen via netwerkbijeenkomsten opzetten overdrachtdossier 1 ^e tranche naar lerarenopleidingen

Periode

Januari 2014 – augustus 2016

Resultaten

- 100 potentiële HBO-/ WO-studenten die mogelijk gaan kiezen voor het onderwijs.
- Leerlingen hebben een beter beeld van het lerarenberoep.
- Imago lerarenberoep onder de eigen leerlingen wordt positiever.
- Een pool van potentiële 2^{de} en 1^{ste} graads docenten.
- Voorbereidingscursus voor excellente leerlingen.

Borging

Het werven van leerlingen uit de eigen gelederen als toekomstige werknemers is één van de meest voor de hand liggende opties om ook in de toekomst voldoende goede instroom te garanderen. We hebben immers al vroeg invloed op het beeld en de ervaringen van de toekomstige beroepsbeoefenaren. Door de oriëntatie op te nemen in de uren LOB en de leerlingen structureel een rol te geven in de begeleiding van andere leerlingen, verankeren we thema 5 in het leerplan en de structuur van de deelnemende scholen.

Thema 6 Zijinstroom

Project in vogelvlucht

VO Limburg heeft in de toekomst behoefte aan jonge 1^{ste} graads docenten in de tekortvakken. Het voorgezet onderwijs (VO-Raad), de universitaire lerarenopleidingen en het Ministerie van OCW hebben een initiatief genomen om door middel van een onderwijstraineeship aan deze behoefte tegemoet te komen.

Het Onderwijstraineeship (OTS) is een zijinstroom mogelijkheid voor jonge academisch geschoolde leraren (die niet langer dan 5 jaar zijn afgestudeerd) en heeft als doel het aantal 1^{ste} graads bevoegde docenten te vergroten en de lerarentekorten voor de tekortvakken terug te dringen. Daarnaast brengen zij een andere, positieve dynamiek in de organisatie.

Naast het werven van zijinstromers via het Onderwijstraineeship wil VO Limburg ook via het UWV werven. Hieraan wordt wel een zorgvuldige selectieprocedure verbonden. Deze selectieprocedure kan op dezelfde manier gebeuren als bij thema programmalijn 1 'Ontwikkelen' (het opzetten van een EVC centrum) is uitgewerkt. Tot nu toe komt een deel van deze groep "toevallig" bij de besturen terecht. We willen dit zodanig wijzigen dat potentiële zijinstromers altijd bij een centraal punt van de betreffende besturen terechtkomen. We denken gedurende dit project 20 deelnemers via OTS te bereiken en 20 deelnemers via het UWV waarvan 80 % zal instromen binnen het VO onderwijs.

Huidige situatie

Zijinstromers zijn Hbo'ers of academici uit het bedrijfsleven of andere sectoren, die geen onderwijsbevoegdheid hebben. Zij kunnen gedeeltelijk de tekorten opvullen die ontstaan doordat er te weinig studenten van een 1^{ste} graads lerarenopleiding uitstromen.

Arbeidsmarkt

Er is grote behoefte aan (jonge) 1stegraads docenten in de vakken anw, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, biologie, economie, Nederlands, Duits, Engels en Frans, de zogenaamde tekortvakken. Daarnaast zijn er veel (jonge) academici op zoek naar een baan en zij denken dan snel aan een baan in het onderwijs. Deze ontwikkeling heeft twee kanten: positief als mensen echt geschikt blijken voor het onderwijs. En het kan negatief zijn als mensen dit alleen als een tussenstap zien en weer terugkeren naar het bedrijfsleven als de arbeidsmarkt aantrekt of vanuit zekerheid in de onderwijsorganisatie blijven en niet vanuit interne motivatie voor onderwijs. Daarom is het van belang dat er een goede selectieprocedure wordt opgezet voor zijinstromers.

Aanpak en planning.

1. Onderwijs traineeship (OTS)

De trainees verbinden zich voor twee jaar aan het traineeship waarin zij drie à 4 dagen per week op een school in het voortgezet onderwijs werken als docent wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Frans, Duits, Nederlands of Engels. Daarnaast gaan zij in het eerste jaar ca. één dag per week in het betreffende schoolvak naar een universitaire lerarenopleiding. Gedurende het traineeship volgen de trainees ook één dagdeel per twee weken trainingen en masterclasses. Onderwijstrainees brengen op die manier de nodige extra expertise binnen de school.

Jan- juni 2014	In het voorjaar 2014 wordt samen met de scholen gekeken waar de tekorten ontstaan en wordt het project OTS benaderd
Jan- juni 2014	Gezamenlijk (deelnemende scholen en OTS) wordt een werving- en selectieprocedure opgezet voor het benodigd aantal trainees.
September 2014	De trainees komen in dienst en gaan studeren.

2014- 2016	De trainees worden begeleid door OTS en de werkplekbegeleiders genoemd in de voorgenoemde deelprojecten.
Jan – juni 2015	Start van de werving en selectie van de tweede tranche onderwijstrainees.

Gestelde eisen aan deelnemende scholen

Een voorwaarde is dat de scholen de vacatures openstellen voor de zijinstromers. Van deelnemende scholen wordt verwacht dat zij gedegen ervaring hebben met:

- Opleiding en begeleiding van leraren in opleiding, bij voorkeur in het kader van de (academische) opleidingsschool.
- Samenwerking met de externe maatschappelijke omgeving (bedrijven, instellingen en overheid), bijvoorbeeld als deelnemer aan bijvoorbeeld Jet-Net of School aan Zet.
- Van scholen die zich aanmelden voor de pilot wordt verwacht dat er een bijdrage wordt geleverd aan de selectie van de trainees. Concreet betekent dit dat minimaal één vertegenwoordiger van de school een gehele werkdag zitting neemt in de selectiecommissie.

2. Zijinstromers vanuit het UWV

Bij moeilijk vervulbare 1^{ste} graads vacatures benaderen we naast OTS ook het UWV in de regio. Hiermee zullen we in het schooljaar 2014-2015 beginnen. Dit zal gericht op vak moeten gebeuren, omdat deze actie moet aansluiten op vacatures. Doorlooptijd vanaf 1^{ste} aanmelding tot start in een dienstverband is ongeveer 6 maanden.

Voorselectie van zijinstromers door centrale intakepunten bij de besturen

September-

december 2014 Er worden gesprekken gevoerd met UWV om een samenwerking op te zetten en vastgesteld om welke tekortvakken het gaat. Een intakegesprek moet vóór 1 januari plaatsvinden om in augustus van dat kalenderjaar aan de slag te kunnen.

Januari-
Juni 2015

- De potentiële zijinstromer meldt zich aan bij P&O afdelingen van VO Limburg en stuurt zijn motivatiebrief en CV mee.
- Na aanmelding als geïnteresseerde volgt er een intakegesprek met een van de beleidsadviseurs over wensen en mogelijkheden. De zijinstromer moet opteren voor een tekortvak. (Vooralsnog: geen tekortvak, geen zijinstroom!)
 - De zijinstromers gaan een EVC procedure volgen die door het EVC centrum is ontwikkeld (zie thema 1).

Begeleiding van de zijinstromers

Een werkplekbegeleider (een ervaren 1^{ste} graads docent) zal de zijinstromer begeleiden. Er worden afspraken gemaakt tussen P&O van de VO besturen, de zijinstromer en locatie-/sectordirecteur over de inzet van de zijinstromer o.a.:

- Gedurende de studie is de zijinstromer geen mentor.
- Gedurende de studie krijgt de zijinstromer 10 % reductie op de lestaak (vanuit zijinstroomsubsidie).
- Gedurende het 1^{ste} jaar krijgt de zijinstromer compensatie (CAO) als nieuwe docent (CAO 2011/2012: 20 %).
- De baan wordt gedurende de studie niet groter dan max 0,6 fte en is bij voorkeur minimaal 0,44 fte (Aanstelling 0,44 wtf. -/- tijdelijke compensatie van 30 % = 0,32 lesgevende taak).
- Er wordt contact onderhouden met school en zijinstromers om beleid bij te stellen.

Periode

Januari 2014-augustus 2016

Resultaten

2015-2016	36 zijinstromers via OTS of UWV
2014-2016	Twee jaar lang parttime de beschikking over een academicus die afgestudeerd is in één van de tekortvakken (0.64 fte in het eerste jaar, 0,8 à 0.9 fte in het tweede jaar). Deze academicus kan breed ingezet worden als docent in een tekortvak en bijvoorbeeld ook als onderzoeker. Denk hierbij aan taken zoals: <ul style="list-style-type: none"> o Opzetten van een nieuwe vaksectie o Coördinerende rol in een project o Het uitvoeren van een tevredenheidsonderzoek o Ontwikkelen van een nieuw vak (bètafocus) o Aanjagen van veranderingen en vernieuwingen binnen de school.
2014-2016	Een impuls voor het onderwijs en docententeam, die past binnen een duurzaam en strategisch HRM-beleid (waarbij kan worden gedacht aan talentmanagement en een oplossing voor het vergrijzingsprobleem).
2014-2016	Een bijdrage aan het invullen van moeilijk vervulbare vacatures in tekortvakken.
2014-2016	Een bijdrage aan de verbetering van het imago van werken in het onderwijs.

Borging

- 3 x per jaar samen met de zijinstromers evalueren. De resultaten van het tevredenheidsonderzoek meenemen.
- Zijinstromers worden via de bestuursbureau's binnen gehaald en de voortgang wordt gemonitord. Dit gebeurt nu ook al.
- De samenwerking met UWV wordt voortgezet.
- De intentie is dat de zijinstromers na het behalen van de bevoegdheid een vast contract krijgen.