



REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT (RAL) GRONINGEN

BESTUURLIJK PLATFORM VO-MBO

EINDRAPPORT
2019 - 2020

AANLEIDING AANVRAAG MIDDELEN REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT GRONINGEN



De aanvraag voor de middelen van de RAL zijn gedaan om de lange termijn ambitie van het Bestuurlijk Platform vo-mbo rondom het lerarentekort vorm te geven. Met de RAL middelen wilde de bestuurscommissie lerarentekort/per-soneelsfricties eerst meer urgentiebesef op het thema lerarentekort verkrijgen en gezamenlijkheid creëren om ook op de lange termijn het lerarentekort in de regio samen op te pakken. De gedachte was om de RAL als ‘aanjager’ te gebruiken om de lange termijn aanpak, met de horizon 2030, verder vorm te geven. Dit wordt door verschillende bestuurders vanuit het Bestuurlijk Platform vo-mbo en de lerarenopleidingen van de RuG en NHL Stenden opgepakt.

De activiteiten uit de RAL zijn gericht op de volgende doelen: het verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen, het behouden van leraren, het verbeteren van het belonings- en carrièreperspectief en het stimuleren van innovatie. Dit werd gedaan door een drietal programma's:

- Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten;
- Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterken van de samenwerking in de regio;
- Activiteiten die zich richten op de borging van de opbrengsten.

Dit document is het eindrapport van de uitvoeringsperiode RAL waarin de opbrengsten van de activiteiten worden geschetst en een doorkijk wordt gegeven naar de lange termijn aanpak. Het document wordt afgesloten met een overzicht met randvoorwaarden voor een succesvol vervolg van de aanpak van het lerarentekort.

STRUCTUUR VAN DE UITVOERING REGIONALE AANPAK LERAREN- TEKORT GRONINGEN



BESTUURLIJK PLATFORM VO-MBO

In de provincie Groningen heeft het voortgezet (speciaal) onderwijs (v(s)o) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zich op bestuurlijk niveau verenigd in het 'Bestuurlijk Platform vo-mbo'. De aanvraag voor de Regeling Regionale Aanpak Lerarentekorten (RAL) is door de v(s)o- en mbo-bestuurders vanuit de provincie Groningen gezamenlijk aangevraagd en er nemen 12 vo-besturen (exclusief PrO, VSO en RSG Ter Apel) en 4 mbo-besturen deel. Vanuit het Bestuurlijk Platform vo-mbo volgen de bestuurders de voortgang van het plan, o.a. tijdens de Platformoverleggen en via toegestuurde informatie. Tevens is er vanuit het Bestuurlijk Platform vo-mbo een gezamenlijke aanvraag gedaan voor de Regeling Regionale Aanpak Personeelstekorten (RAP).

BESTUURSCOMMISSIE LERARENTEKORT/PERSONEELSFRICTIES

Vanuit het Bestuurlijk Platform vo-mbo worden verschillende thema's opgepakt en uitgewerkt door verschillende bestuurscommissies. De bestuurscommissie lerarentekort/personeelsfricties is verantwoordelijk voor de aanvraag en uitvoering van de RAL. Gezien de betrokkenheid van de RuG bij de aanvraag van de RAL is de bestuurscommissie op het onderdeel RAL uitgebreid met de directeur van de Lerarenopleiding van de RuG. De bestuurscommissie is, gezamenlijk met de projectgroep en de projectleiding, verantwoordelijk voor de voortgang en borging van de RAL.

COMMUNICATIE

De communicatie verliep volgens verschillende kanalen:

BESTUURLIJK PLATFORM VO-MBO: tijdens de bijeenkomsten van het Bestuurlijk Platform vo-mbo werden de bestuurders geïnformeerd over de stand van zaken en belangrijke ontwikkelingen in de uitvoering van de RAL. De aanwezige bestuurders zorgen voor terugkoppeling binnen hun organisatie.

BESTUURSCOMMISSIE LERARENTEKORT: de bestuurscommissie was verantwoordelijk voor de communicatie richting de leden van het Bestuurlijk Platform vo-mbo en richting de projectgroep.

STRUCTUUR VAN DE UITVOERING REGIONALE AANPAK LERAREN- TEKORT GRONINGEN



PROJECTGROEP RAL

Voor de uitvoering van de activiteiten van de RAL is de projectgroep, bestaande uit een vertegenwoordiging van HR-managers/adviseurs van de bij het Bestuurlijk Platform vo-mbo aangesloten scholen, verantwoordelijk. Daarnaast neemt een beleidsadviseur van de Lerarenop-leiding van de RuG deel in de projectgroep. De projectgroep is, met de bestuurscommissie en de projectleiding, verantwoordelijk voor de voortgang en borging van de RAL.

PROJECTLEIDING RAL

Breuer&Intraval is door het Bestuurlijk Platform vo-mbo gevraagd om de projectleiding t.a.v. de RAL op zich te nemen. Zij zijn, gezamenlijk met de bestuurscommissie en de projectgroep, verantwoordelijk voor de voortgang en borging van de RAL. De projectleiding neemt deel aan zowel de bestuurscommissie als de projectgroep RAL.

WERKGROEPEN PER ACTIVITEIT

Elke activiteit (1.1 t/m 3.2) wordt uitgevoerd door een deelproject-leider (de interne projectleider) samen met een werkgroep, bestaande uit afvaardiging van HR-adviseurs en communicatie-adviseurs van de verschillende deelnemende besturen. Binnen deze werkgroepen zijn onderling afspraken gemaakt over de verdeling van de werkzaamheden en de communicatie richting de overige besturen, de bestuurscommissie, de projectgroep en de projectleiding. Per activiteit is een rapport opgesteld door de deelprojectleider. Deze rapporten zijn gedeeld met alle betrokkenen en beschikbaar in de Teams-pagina van het project.

COMMUNICATIE

[vervolg]

PROJECTGROEP RAL:

tijdens bijeenkomsten van de projectgroep is steeds de stand van zaken besproken, zijn beslissingen genomen en is gezorgd voor terugkoppeling richting de andere projectleiders en de bestuurscommissie. Tevens hebben leden van de projectgroep deelgenomen aan diverse kennisdelingsbijeenkomsten en hier de overige leden weer over geïnformeerd. De projectleiding droeg er zorg voor dat alle communicatie werd afgestemd en op een eenduidige wijze werd gecommuniceerd naar alle betrokkenen.

BIJEENKOMSTEN:

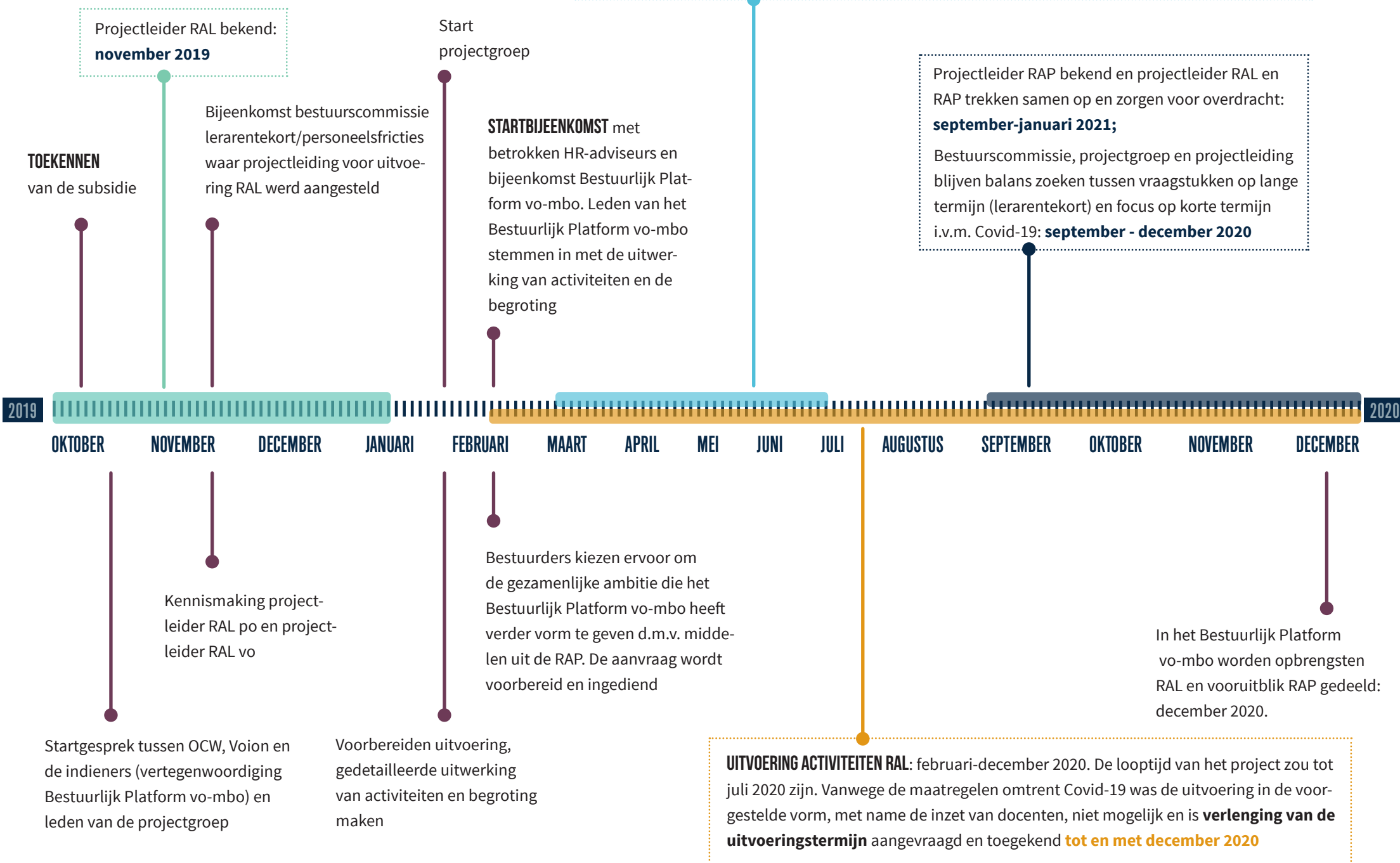
bij het begin van het project is een brede start-bijeenkomst georganiseerd, waarbij vanuit alle besturen vertegenwoordiging aanwezig was. De overige communicatie is via de interne projectleiders/trekkers van de activiteiten opgepakt. Aan het eind van de RAL-periode is een kennisdelingssessie geweest.

MICROSOFT TEAMS:

vanuit alle besturen waren HR-managers/-adviseurs aangesloten in Microsoft Teams. In Microsoft Teams werden bestanden en informatie gedeeld, werd de stand van zaken aangegeven en werden alle betrokkenen op de hoogte gesteld van ontwikkelingen ten aanzien van de RAL.

PROCES UITVOERING REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT:

I.v.m. de maatregelen rondom Covid-19 en de uitdagingen waar scholen voor staan wordt besproken de focus binnen de scholen op het primaire proces te laten zijn. De bestuurscommissie en de projectgroep komen wel digitaal bijeen om te bespreken hoe het thema 'lerarentekort' onder de aandacht kan blijven en wat er wel mogelijk is: **maart-zomer 2020**



OPBRENGSTEN REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT

AANPAK VAN KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE TEKORTEN

In de provincie Groningen is het grootste knelpunt van het lerarentekort dat er onvoldoende instroom vanuit de opleidingen is om de uitstroom als gevolg van pensionering op te vangen, waarbij er tevens rekening gehouden moet worden met subregionale verschillen (Stad versus Ommeland). Naast dit kwantitatieve probleem is er gekeken of en welke kwalitatieve tekorten er zijn.

WAT WAS HET DOEL?

Het doel van de activiteiten binnen deze lijn was om inzicht te krijgen in de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten, om de kwalitatieve ontwikkeling van docenten te stimuleren en het beroep aantrekkelijker te maken voor (toekomstige) docenten.

WAT HEEFT HET OPGELEVERD?

Er is gestart met het maken van een provincie-breed overzicht van het totaal aantal tekort- en overschotvakken en het verloop in het vo, vso en mbo. Door dit breder dan voor de eigen school te bekijken, wordt de problematiek ook breder ge-

zien en gevoeld. De deelnemende vo-scholen hebben met behulp van de VOION-tool (Scenariomodel- VO) de uitstroom tot 2029 in beeld gebracht. Tijdens de uitvoering is gebleken dat de gebruikte tool niet geschikt is om het mbo en vso mee in kaart te brengen.

Uit het **Scenariomodel-VO** (VOION) komt naar voren dat bij de deelnemende besturen in de komende 10 jaar het aantal lessen met ongeveer 5.000 afneemt vanwege de **krimp** van het aantal leerlingen. Ondanks de afname van het aantal lessen ontstaat er een **lerarentekort** van ongeveer 350 fte als gevolg van de uitstroom van docenten in verband met pensionering (met name onder docenten met een tweedegraads bevoegdheid). De gegevens van CentERdata (doorkijk tot 2025) zijn ook meegenomen en op basis van beide bronnen kan geconcludeerd worden dat de grootste tekorten te vinden zullen zijn bij de kernvakken wiskunde, Nederlands en Engels. De uitkomsten van het scenariomodel hebben ertoe geleid dat de problematiek van het lerarentekort, en dan met name in

de kernvakken, in beeld is gekomen en dat de bestuurders van het Bestuurlijk Platform vo-mbo urgentie op het lerarentekort hebben ervaren.

Om de tekorten aan te kunnen pakken, is gekeken naar de **motivatie** van aankomend docenten voor het docentschap en hun ideeën over hun verdere professionele ontwikkeling. In een literatuuroverzicht is gekeken naar nationaal en internationaal onderzoek over motivatie voor het beroep van leraar. Daarnaast zijn er panelgesprekken gehouden met studenten van zowel eerste- als tweedegraadsopleidingen, of studenten die overwegen deze opleiding te doen. Ten slotte zijn er gesprekken gehouden met een groep zij-instromers. Op basis van het literatuuroverzicht en de panelgesprekken is een beter beeld gecreëerd van de redenen waarom mensen wel of juist niet voor het beroep van docent kiezen. Uit de deskresearch en gesprekken komt naar voren dat (aankomend) docenten vanuit **verschillende individuele en maatschappelijke motieven** kiezen om het beroep in te gaan en door te blijven gaan. Dit geeft waardevolle

input voor wervingsactiviteiten, professionalisering en HR. Om tekorten in het onderwijs aan te pakken, is het van belang om in gesprek te gaan met (aankomend) docenten, zodat aangesloten kan worden op de individuele motivatie en de arbeidsvoorwaarden aan te laten sluiten op de motieven van de medewerkers. Daarnaast zou gezamenlijk gekeken kunnen worden naar het samenstellen van een loopbaanpakket per type medewerker. Hiermee sluit je aan bij de persoonlijke motivatie van (aankomend) docenten, wat in het voordeel zal zijn van het werven dan wel binden van docenten.

Uit de panelgesprekken komt ook naar voren dat toekomstige docenten behoefte hebben aan **ontwikkelperspectief**. Om die reden is gekeken naar de ontwikkeling van verschillende beroepsprofielen en de mogelijkheid om in verschillende onderwijskolommen te kunnen werken.

Aan de hand van de publicatie 'Leraar: professie met perspectief' zijn in de RAL twee beroepsprofielen voor docenten in het vo (mede)ontwikkeld:

- **Beroepsprofiel Didactisch Expert**
- **Beroepsprofiel Digitale Geletterdheid**

Hierbij is ervoor gekozen om zo veel mogelijk aan te sluiten bij bestaande initiatieven. De beroepsprofielen verschillen qua opzet. Het profiel Digitale Geletterdheid heeft de vorm van een doorgaande leerlijn voor docenten, waarbij in de RAL de inhoud van die doorgaande leerlijn is ge-

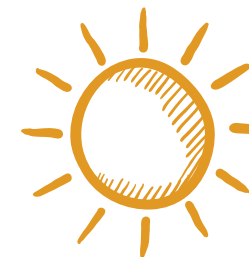
definieerd. Het beroepsprofiel Didactisch expert is, vanwege de breedte van het begrip 'didactiek', niet op die manier in een leerlijn vastgelegd. Hier is gezocht naar een model waarin docenten zich op een organisatorisch steeds omvattender en qua onderzoeksmatig handelen steeds dieper niveau ontwikkelen. Beide beroepsprofielen kunnen in de Regionale Aanpak Personeelstekorten verder doorontwikkeld worden; bijvoorbeeld door het creëren van kenniskringen of Professionele Leergemeenschappen rondom deze thema's.

Vanuit vertegenwoordigers van het vo, mbo, po en vso heeft een verkenning plaatsgevonden om input op te halen voor de inhoud en vorm van een **kennis-makingsprogramma** met **meerdere onderwijssectoren** voor aankomende docenten en leerkrachten. De randvoorwaarden waaraan een dergelijk programma moet voldoen zijn in beeld gebracht. Er is tevens in beeld gebracht hoe dit programma er voor "zittende" docenten en leerkrachten uit komt te zien. Tijdens de uitvoeringsperiode van de RAP worden deze programma's aangeboden.

Door middel van een telefonische inventarisatie bij alle deelnemende besturen, is een verkenning gedaan naar de **bevoegdheidseisen** in relatie tot de kamerbrief Aantrekkelijke Arbeidsmarkt. Hieruit is naar voren gekomen dat het huidige bevoegdheidstelsel een aantal knelpunten kent. Deze **knelpunten** gaan over de duur van de oplei-

dingen (in sommige gevallen duurt deze te lang, in andere gevallen is er onvoldoende tijd), de inhoud van de opleidingen (niet alle vaardigheden worden meegenomen of voor een bepaalde route is geen goed traject) en de paradox van het voorgezet speciaal onderwijs (die volgens de wet valt onder het primair onderwijs, maar lesgeven aan kinderen met de leeftijd van voortgezet onderwijs). Deze knelpunten zijn organisatie overstijgend en spelen bij meerdere besturen in de provincie. De manier waarop iemand in het mbo bevoegd is, is afwijkend van het vo. Dit heeft gevolgen voor de onderlinge uitwisselbaarheid.

Opvallend in de telefonische interviews is dat het bevoegdheidstelsel vraagstuk vaak nog geen punt op de strategische HR-agenda is en weinig gericht meegenomen wordt in de werving & selectie. Het concept van een nieuw bevoegdheidstelsel zou in theorie kunnen helpen om de geconstateerde knelpunten op te lossen. Afgesproken is dat deze knelpunten in de provincie gezamenlijk worden bekeken en opgepakt en mogelijk daarna ook aan te sluiten bij de provincies Friesland en Drenthe. Ook wordt de handreiking om hierover met het Ministerie van OCW in gesprek te gaan ter harte genomen.



EN HOE VERDER?



De bestuurders hebben uitgesproken dat het in beeld brengen van de kwalitatieve en kwantitatieve tekorten voor de besturen uit het Bestuurlijk Platform vo-mbo meerwaarde heeft. De aanbeveling is dit eens per 3 jaar te herhalen en daarbij te kijken hoe ook de gegevens van het vso en mbo (bijvoorbeeld via CenterData en SOM) meegenomen kan worden. Daarnaast is er behoefte aan inzicht in de uitstroom bij de lerarenopleidingen.

Werk meer in samenwerking met alle (bij het Bestuurlijk Platform vo-mbo) aangesloten besturen. Maak een gezamenlijke HR-strategie, waarin je een aantal zaken met elkaar op pakt: een verkenning van diverse loopbaanpakket per type medewerker (een strategie per 'subgroep'), onderzoek in de nabije toekomst (gedurende de RAP) hoe je de beroepsprofielen verder kunt opzetten of inzetten in de (opleidings)scholen, breng de uitwerking van de verkenning in de keten (po, vo, vso en mbo) in de praktijk en ontwikkel dit door op basis van de opgedane ervaringen, zet de vernieuwing en knelpunten ten aanzien van het bevoegdhedenstelsel op de strategische HR-agenda en neem dit mee in de (gezamenlijke) werving en selectie.

Betrek andere partijen en verschillende geledingen bij de doorontwikkeling van activiteiten. Betrek bij de praktische inrichting van het nieuwe bevoegdhedenstelsel ook docenten, teamleiders en onderwijskundigen voor de verkenning van definities van nieuwe bevoegdheden, betrek andere partijen in krimpregio's met vergelijkbare knelpunten bij de ontwikkeling en zoek de samenwerking op met het po en SchoolpleinNoord.

VERSTERKING VAN DE SAMENWERKING IN DE REGIO

VERSTERKING VAN DE SAMENWERKING IN DE REGIO

De vo- en mbo-scholen in de provincie Groningen hebben al op verschillende thema's uitwisseling en contact. Ten aanzien voor specifiek het lerarentekort was verdergaande samenwerking gewenst en vereist en is ervoor gekozen de middelen van de RAL te gebruiken om de samenwerking op dit thema in gang te zetten voor de langere termijn.

WAT WAS HET DOEL?

Het doel van de activiteiten was het opzetten van verdergaande samenwerking ten aanzien van de aanpak van het lerarentekort. De bestuurders hebben de uitdrukkelijke wens het lerarentekort gezamenlijk aan te pakken en niet door ieder bestuur op zich.

WAT HEEFT HET OPGELEVERD?

Er is verkend wat er nodig is voor een gezamenlijke **wervingscampagne** en promotiemateriaal ontwikkeld voor de Bèta Business Days. Omdat deze laatste fysiek niet door konden gaan vanwege de maatregelen tegen COVID19, is het promotie-

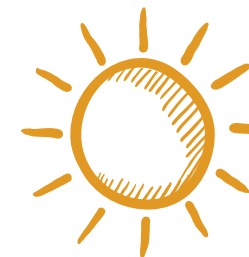
materiaal aangepast voor online gebruik, zodat deze gebruikt kon worden bij het online evenement van de Bèta Business Days en bij het Letteren **Career Event**. Er zijn tevens masterclasses georganiseerd. Dit heeft ertoe geleid dat HR-adviseurs en communicatieadviseurs in de regio elkaar sneller weten te vinden en zich hebben ingezet voor een gezamenlijk campagne. In sommige van deze activiteiten hebben schoolbesturen en lerarenopleidingen voor het eerst samengewerkt. Daarnaast is er een **road map ontwikkeld met aanbevelingen** voor een in de RAP op te zetten campagne.

Er is verkend hoe de ontwikkelde **beroepsprofielen in het curriculum** van de lerarenopleidingen van de RuG en NHL Stenden geïntegreerd kunnen worden. Als gevolg daarvan start er in het tweede semester van studiejaar 2020-2021 een pilot bij het vak geschiedenis aan de Lerarenopleiding van de RuG, waarin geëxperimenteerd wordt met differentiatie richting verschillende beroepsprofielen. Dit zal na afloop van het studiejaar geëvalueerd worden en er zal worden gekeken hoe andere be-

roepsprofielen geïntegreerd kunnen worden in het curriculum.

Gedurende de gehele projectperiode zijn belangrijke **mijlpalen** uit het project geconstateerd en gedeeld met betrokken van de deelnemende besturen. Voor alle activiteiten is (zo veel mogelijk) de samenwerking opgezocht met alle besturen. Door de losse initiatieven in beeld te brengen en te bundelen, gezamenlijke afspraken te maken (o.a. met de lerarenopleiding), regie te beleggen en te verkennen wat er verder gezamenlijk gedaan kon worden, is de samenwerking in de regio versterkt.

Halverwege en ten einde van het project RAL is een rapportage opgesteld die gebruikt is voor de opbrengsten van de RAL. Voor het vervolg van de RAL (i.e. Regionale Aanpak Personeelstekorten, RAP) en voor het opstellen van het project RAP is gekeken naar de (beschikbare) uitkomsten uit de RAL, zodat de RAP goed aansluit op de ingezette activiteiten en behoefte uit de regio. Tevens heeft aan het eind van de RAL (en daarmee begin van de RAP) een overdracht plaatsgevonden van de opbrengsten uit de RAL.



EN HOE VERDER?



Om de wervingsactiviteiten verder te versterken en echt gezamenlijk op te pakken, is het van belang hier met alle besturen overeenstemming over te bereiken. Op die manier kan gezorgd worden voor een duidelijke, gezamenlijke en herkenbare positionering naar buiten. Tevens is het van belang af te stemmen welke wervingskanalen worden ingezet en wie waar verantwoordelijk voor is: dit betreft zowel inhoud als vorm.

Betrek alle opleidingsscholen in de regio bij de gezamenlijke campagne. Sluit vanuit gezamenlijkheid aan bij de verschillende carrièrebeurzen die er (landelijk en regionaal) zijn en zorg dat er meer aandacht is voor de communicatie rondom het lerarentekort in de provincie Groningen en de kansen en mogelijkheden die er zijn. Het is daarom aan te raden om communicatieadviseurs (van de scholen) aan te laten sluiten bij de verschillende activiteiten rondom het lerarentekort.

Maak een vervolgslag in de doorontwikkeling van de beroepsprofielen, waarbij samenwerking op alle niveaus en over alle schoolbesturen heen wordt georganiseerd en gestimuleerd. Neem ook (toekomstig) docenten mee in deze ontwikkeling. Denk hierbij aan zowel verbreding als verdieping van de (bestaande) beroepsprofielen.

BORGING VAN DE OPBRENGSTEN

BORGING VAN DE OPBRENGSTEN

De aanpak van het lerarentekort is niet een eenmalige actie, die voor een korte periode ingezet is. Zowel het Bestuurlijk Platform vo-mbo en de bestuurscommissie zorgen ervoor dat er ook aandacht is voor de lange termijn. Dit heeft onder andere geresulteerd in de ambities die zijn opgenomen in de RAP met een visie voor het onderwijs in 2030.

WAT WAS HET DOEL?

Het doel van de activiteiten was het verankeren van de noodzaak van het hebben van een gezamenlijke aanpak van het lerarentekort en de motivatie om dit structureel door de verschillende besturen gezamenlijk op te pakken.

WAT HEEFT HET OPGELEVERD?

In het Bestuurlijk Platform vo-mbo komen alle besturen (vo, mbo, pro en vso) uit de provincie Groningen bij elkaar. Het voordeel van dit Bestuurlijk Platform vo-mbo is dat alle besturen in de provincie betrokken werden bij de planvorming van het

plan, samen verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van het plan en dat de opbrengsten van de RAL geborgd worden binnen alle besturen. Gedurende de projectperiode is het Bestuurlijk Platform vo-mbo regelmatig (ook online) bij elkaar gekomen en hebben de voortgang van het project besproken en geëvalueerd. Hierbij was het een uitdaging, helemaal in de periode dat er geen fysieke bijeenkomsten waren, om iedereen goed te informeren en te betrekken bij de aanpak. Vraagstukken bij wie welk mandaat lag en wie waarvoor verantwoordelijk was, kwamen gedurende de uitvoering aan het licht. Dit leverde in de praktijk af en toe vertraging op, wat vervolgens leidde tot enige frustratie bij gemotiveerde en betrokken medewerkers die klaar stonden om te starten. Juist deze ervaring in de praktijk van samenwerking over besturen heen zorgde ook voor betrokkenheid.

De bestuurscommissie en projectgroep, met een afvaardiging vanuit de deelnemende besturen, zijn ingesteld om zorg te dragen voor de voortgang en de interne borging van de RAL. De Be-

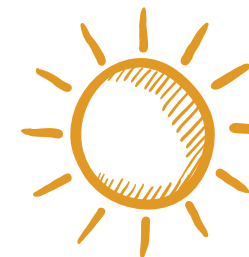
stuurscommissie RAL en de Projectgroep RAL zijn meermaals bij elkaar gekomen en hebben het plan opgesteld, uitgerold en (de voortgang van) het project geëvalueerd. Zowel de bestuurscommissie als projectgroep (met uitbreiding van in elk geval communicatie) gaan door in de RAP, dus hiermee is de interne borging geborgd. Daarnaast hebben de projectleider RAL en RAP samen opgetrokken rondom afronding RAL en start RAP en heeft dit bijgedragen aan de borging van de uitkomsten en het vervolg.

Gedurende de projectperiode zijn verschillende activiteiten georganiseerd en acties uitgezet gericht op kennisdeling en het creëren van betrokkenheid binnen de verschillende besturen en geledingen binnen de besturen. Er is begonnen met een startbijeenkomst op 6 februari jl. Het doel van deze bijeenkomst was om alle scholen te betrekken bij de RAL en om input op te halen voor de concretere invulling van de activiteiten. Vervolgens is vanuit elk bestuur een contactpersoon aangewezen die, onder andere via Microsoft

Teams, op de hoogte werd gehouden van de stand van zaken binnen de RAL. Deze contactpersoon kon de voortgang delen binnen de eigen school. Tevens werd bij elke bijeenkomst van het Bestuurlijk Platform vo-mbo een korte stand van zaken gegeven van de voortgang van de RAL, waarbij de bestuurders gevraagd werd de informatie te delen binnen de scholen.

Voor de uitvoering van de activiteiten waren verschillende werkgroepen verantwoordelijk. Elke werkgroep had een (interne) projectleider. De projectleiders kwamen met regelmaat (digitaal) bij elkaar in de projectgroep om vorderingen te delen en vervolgstappen te bespreken. Daarnaast hebben een aantal van de projectleiders ook verschillende kennisdelingssessies en een masterclass SPP van VOION bijgewoond. De projectperiode is afgesloten met een bijeenkomst waarin de RAL officieel is afgerond en een doorkijk is gemaakt naar de nabije (RAP) en verdere toekomst.

De projectperiode van de RAL heeft, los van de bijzondere periode van de uitvoering van het project tijdens de lockdown door Covid-19, geleid tot verdere samenwerking in de regio en dat mensen elkaar weten te vinden. De projectgroep geeft aan elkaar en andere betrokkenen in de regio weten te vinden, de samenwerking met de lerarenopleidingen (RuG en NHL Stenden) versterkt is en er gedeeld enthousiasme/energie is bij de uitvoering van concrete activiteiten.



EN HOE VERDER?



Voor de uitvoering RAL zitten in de projectgroep en de bestuurscommissie voor een groot gedeelte leden van dezelfde besturen. Dit komt met name omdat er bij de aanvraag al betrokkenheid was en de grotere besturen meer capaciteit hebben om projectgroep-/bestuurscommissieleden aan te leveren. Voor het vervolg adviseren we om de leden van deze groepen uit meerdere besturen en verschillende geledingen te werven, waardoor er breder draagvlak gecreëerd kan worden en er vanwege de verschillende invalshoeken, een creatiever denkproces wordt gestimuleerd.

Vanwege drukke agenda's, o.a. als gevolg van COVID-19, verdween de RAL enigszins van de agenda en was het zoeken naar de balans tussen actualiteit en langere termijn. Het is daarom aan te bevelen om in het vervolg aan het begin van de projectperiode een vast contactpersoon (bestuurder) aan te wijzen die ook die langere termijn focus bewaakt.

Maak afspraken met elkaar over (de voortgang van) het plan. Spreek van te voren mijlpalen af: wat wil je behaald hebben en wanneer wil je dat dit behaald is. Leg tevens vast wanneer en hoe contact wordt opgenomen wanneer zaken niet gehaald (dreigen te) worden. Spreek met alle besturen af van wie het plan is, wie verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en wat het mandaat is dat zij krijgen.

Houd rekening met het gehele speelveld waarbinnen geopereerd wordt: vanuit alle besturen nemen de bestuurders deel aan het Bestuurlijk Platform vo-mbo, waar vanuit diverse bestuurscommissies verschillende (aanpalende) onderwerpen worden opgepakt, zoals herontwerp, krimp, 'de expeditie'. Zorg ervoor dat het overzicht bewaard wordt en zaken gedeeld zonder dingen dubbel te doen.

In de RAL periode zijn veel zaken opgepakt om de huidige situatie in beeld te brengen, behoefte te peilen en het thema lerarentekort bij de verschillende besturen onder de aandacht te brengen. Dit was, mede gezien de actualiteit, een uitdaging. Toch heeft deze periode inhoudelijk en op proces inzichten opgeleverd voor het vervolg in de RAP en de lange termijn ambities van het Bestuurlijk Platform vo-mbo.

HET DOEL VAN DE REGIONALE AANPAK LERARENTEKORT WAS MEER URGENTIEBESEF OP HET THEMA LERARENTEKORT TE VERKRIJGEN EN GEZAMENLIJKHEID TE CREËREN OM OOK OP DE LANGE TERMIJN HET LERARENTEKORT IN DE REGIO SAMEN OP TE PAKKEN.

De problematiek van het lerarentekort, de mate waarin en de richting met de grootste (verwachte) tekorten is in beeld gebracht en de bestuurders van het Bestuurlijk Platform vo-mbo hebben de urgentie op het lerarentekort ervaren. Er is onderzocht hoe je (aankomend) docenten kunt werven en binden. Tevens is er gekeken naar de ontwikkeling van verschillende beroepsprofielen en is er een plan opgezet voor de integratie van beroepsprofielen in het curriculum van de opleidingsscholen. Uit de verkenning naar de bevoegdheidseisen in relatie tot de kamerbrief Aantrekkelijke Arbeidsmarkt zijn een aantal knelpunten naar voren gekomen, die in de provincie gezamenlijk worden bekeken en opgepakt. De samenwerking in de regio ten aanzien van de aanpak lerarentekort is versterkt en de eerste stappen zijn gezet in een gezamenlijke wervingscampagne.

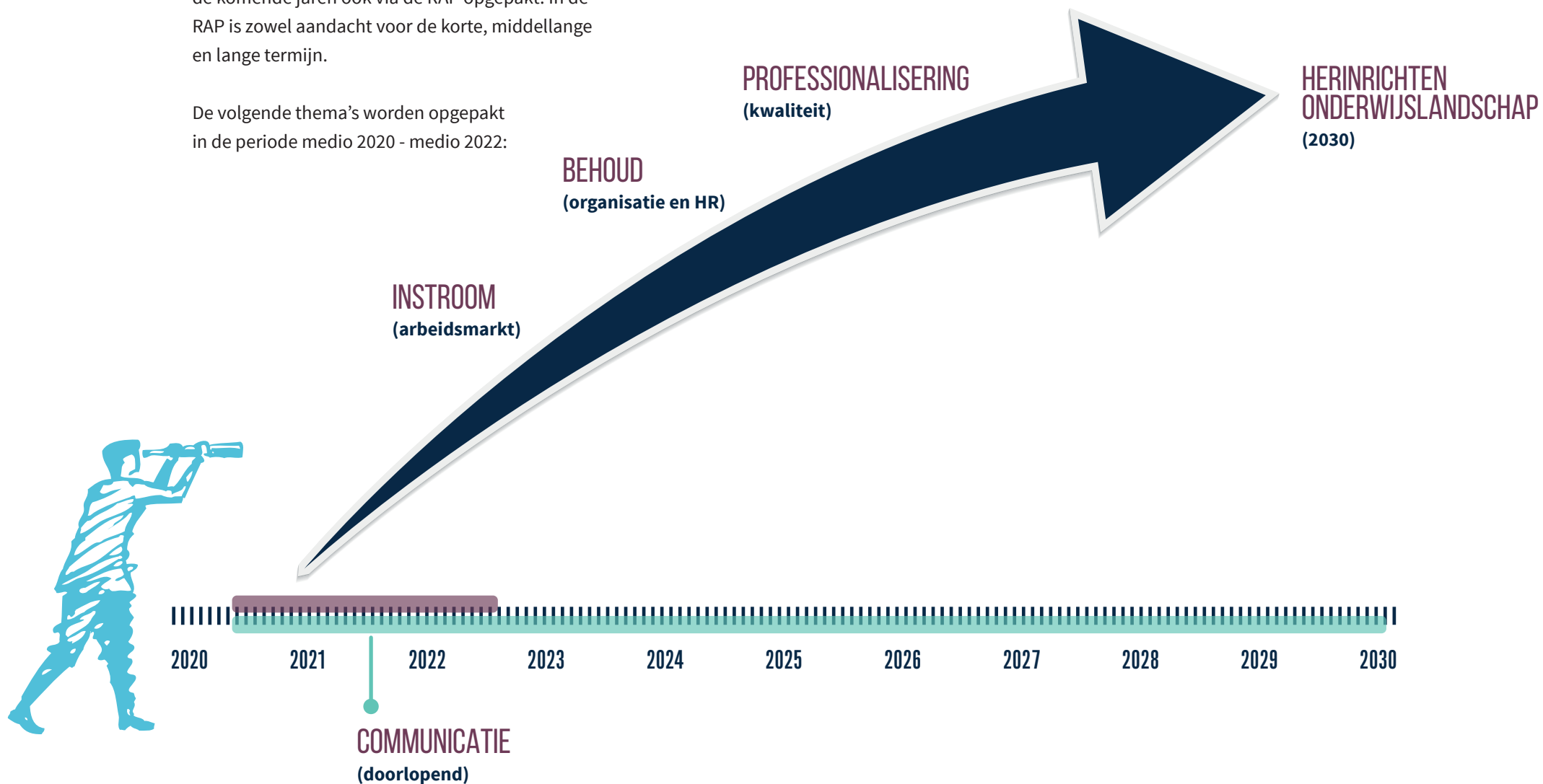
Tot slot is er zorg gedragen voor de borging van de uitkomsten en heeft er een overdracht plaatsgevonden om het vervolg (de RAP) zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de RAL.

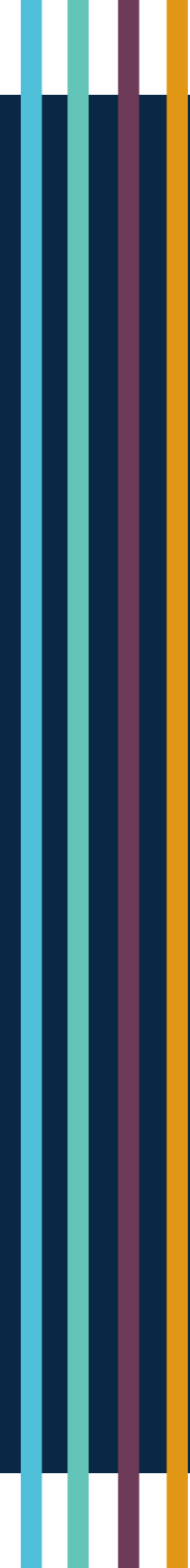
Naast bovenstaande opbrengsten zijn er een aantal randvoorwaarden c.q. algemene adviezen om de aanpak lerarentekort succesvol verder te brengen. Voor het vervolg is het van belang om de gezamenlijke visie ten aanzien van de aanpak van het lerarentekort helder te krijgen en dit blijvend te communiceren met de betrokkenen. Dit gaat breder dan alleen de betrokkenen in de uitvoering van de activiteiten. Zorg er tevens voor dat er besef is van de urgentie van de problematiek. Dit moet door iedereen duidelijk uitgedragen worden, zodat de noodzaak van een gezamenlijke aanpak nog duidelijker wordt. Daarnaast is het belangrijk om te bewaken dat ook de lange termijn plannen door blijven gaan, o.a. als gevolg van focus op andere zaken i.v.m. de actualiteit. Zorg daarbij voor een goede samenwerking met alle betrokken besturen in de regio en wees daarbij waakzaam dat deze samenwerking geen vertragende factor wordt. Dit kan voorkomen worden door personen/besturen aan te wijzen die mandaat hebben op bepaalde onderdelen. Zorg dat het speelveld in de regio en landelijk duidelijk is en heb daarnaast ook aandacht voor andere lopende projecten (zoals Sterk Techniek Onderwijs, activiteiten gericht op krimp, herontwerp en 'de expeditie' etc.). En zorg er tot slot voor dat deze projecten elkaar versterken en bijdragen aan een gemeenschappelijk doel.

ZICHTLIJNEN VOOR DE TOEKOMST

Na de voorbereidende activiteiten in de RAL wordt het lerarentekort in de provincie Groningen de komende jaren ook via de RAP opgepakt. In de RAP is zowel aandacht voor de korte, middellange en lange termijn.

De volgende thema's worden opgepakt in de periode medio 2020 - medio 2022:





Dit is het eindrapport met de bevindingen van de uitvoeringsperiode Regionale Aanpak Lerarentekort 2019-2020. Dit rapport is opgesteld door Breuer&Intraval in opdracht van het Bestuurlijk Platform vo-mbo Groningen.