



Regionale Aanpak Personeelstekort

Programma 2021-2022

Inhoud

Voorwoord	3
1. Ontwikkelen en professionaliseren	4
Reverse Mentorschap	4
Leerarrangementen docentvaardigheden	6
De onderzoekswerkplaats	9
Versterken duurzame inzetbaarheid.....	11
2. Aanpak lerarentekort	12
Stimuleren zij-instroom	12
Opstroom en omscholen naar een tekortvak	14
Persoonlijk Assistent Leraar	15
3. Versterken regionale samenwerking	17
Regionaal informatiepunt	17
Regionale Techniekteams.....	18
4. Overige activiteiten	19
Inductie en professionalisering (LC en LD kwalificaties)	19
Bekwaam en bevoegd	19
Kennisdeling	19

Voorwoord

Voor u ligt het programmaboekje met regionale activiteiten die gericht zijn op de kwantitatieve tekorten onderwijspersoneel in de regio en op de ontwikkeling en professionaliseren van onze medewerkers in het onderwijs. De activiteiten zijn tot stand gekomen door de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Een regionale samenwerking tussen de schoolbesturen van het voorgezet onderwijs, het groen onderwijs (vo en inmiddels ook mbo) en alle lerarenopleidingen in Noord-Holland (HBO en Universitair). Deze samenwerking en de activiteiten zijn niet nieuw. Wat wel nieuw is, is dit programmaboekje met een jaarplanning. Met het verstrekken van een jaarprogramma willen we bewerkstelligen dat de activiteiten voor scholen, teams en individuele medewerkers goed in te plannen zijn in het jaarrooster.

Geschiedenis

Om een beeld te krijgen van hoe dit programma is ontstaan, is het verhelderend om in het kort de geschiedenis weer te geven.

In de regio Noord-Holland Noord (hiertoe behoren Noord-Kennemerland, West-Friesland en de Kop van Noord-Holland) bestaat al sinds 2008 een samenwerking tussen de schoolbesturen van het voorgezet onderwijs, het groen onderwijs en de lerarenopleidingen in Noord-Holland. Deze samenwerking heeft geresulteerd in het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt Noord-Holland.

Het platform heeft een plan van aanpak ingediend voor de subsidieregeling de “Regionale Aanpak Lerarentekort 2019-2020” (RAL) en de opvolger “Regionale Aanpak Personeelstekort 2020-2022” (RAP). Deze subsidieregeling heeft als doel om partijen in de regio te ondersteunen om het personeelstekort gezamenlijk aan te pakken. Voor beide trajecten is subsidie toegekend. Een van de voorwaarden is dat de regionale partners ook zelf investeren in de activiteiten.

De deelnemende schoolbesturen leveren gezamenlijk een bijdrage aan de oplossing van (dreigende) personeelstekorten door te investeren in enerzijds voldoende medewerkers voor de klas (kwantiteit) en anderzijds aandacht voor de ontwikkeling en professionaliseren van nieuw en zittend personeel (kwalitatieve impulsen).

Concreet betekent dit:

- *Activiteiten gericht op het interesseren en werven van mensen voor een baan in het onderwijs;*
- *Activiteiten gericht op de ontwikkeling en professionalisering van ons personeel door te leren van en met elkaar;*
- *Verder versterken van de regionale samenwerking*

Activiteiten 2021-2022

Door de pandemie COVID-19 heeft vanaf maart 2020 tot op heden de uitvoering van de activiteiten op een laag pitje gestaan. Scholen en medewerkers hadden immers alle beschikbare tijd en energie nodig om het onderwijs (digitaal) vorm te geven en uit te voeren.

Met dit programma willen we in schooljaar 2021 weer een positieve impuls geven aan onze regionale aanpak. Hopelijk kunnen we elkaar in het nieuwe schooljaar weer ontmoeten!

Irma van Harlingen

Projectleider Regionale Aanpak Personeelstekort

1. Ontwikkelen en professionaliseren

Activiteiten gericht op het leren van en met elkaar

Reverse Mentorschap

Het onderwijs in de regio staat voor de vraag hoe we onze docenten kunnen blijven binden en boeien. Hoe houden we de collega's binnenboord en geïnspireerd. Reverse mentorschap is een van de mogelijke antwoorden. Reverse mentorschap gaat uit van wederkerigheid. De RSG Enkhuizen heeft ervaring opgedaan met de uitvoering van dit idee en daarbij onderzocht of dit model van meerwaarde kan zijn voor onze scholen. Doel was elkaar te inspireren én vitaal leraarschap te stimuleren. In dit project zijn de deelnemende docenten de eigenaar! Op de RSG Enkhuizen is reverse mentorschap ontwikkeld, vormgegeven en uitgevoerd door twee schoolleiders/docenten.

Het doel van het reverse mentorschap bij de RSG is:

- In wederkerigheid stimuleren 'jong en 'oud' elkaar.
- De rol van 'agents of change' van de startende/jongere docenten benadrukken en de expertise en ervaring van de ervaren/oudere docent erkennen en waarderen. Leren van en met elkaar!
- Waardering vanuit school zichtbaar maken, het wordt ervaren als een cadeau.

Ervaringen bij de RSG Enkhuizen

Uit de evaluatie bleek dat het alle deelnemers meer had gebracht dan verwacht. De startende/jonge docenten bemerkten dat er een schatkamer aan ervaring voor hen openging. De 'eminence grise' merkten dat die vlotte 'agents of change' hen naar de nieuwste inzichten leiden en kregen hier weer energie van. Discussie, inspiratie, collegiale betrokkenheid, steun over en weer en herwonnen vitaliteit was het resultaat.

De werkvormen die gebruikt zijn variëren enorm, van wandelvergaderen, appgroep, uitwisseling van artikelen, werklunches tot een tweedaagse in een hotel met inbreng van binnenuit en buitenaf.

Bij de RSG is men enthousiast en wordt reverse mentorschap verder doorgevoerd. In schooljaar 2021-2022 kan daarnaast vanuit de RAP-subsidie reverse mentorschap op twee nieuwe scholen worden vorm gegeven. Met de train de trainersmethodiek kunnen twee docenten begeleid worden (door de twee schoolleiders van de RSG) bij het ontwikkelen van reverse mentorschap binnen de eigen school.

Start september 2021

Geplande data: in samenspraak met de trainers en docenten (die groep gaan begeleiden)

Bestemd voor:

Twee scholen kunnen zich aanmelden voor verdere uitbreiding van de pilot;

Per school: 2 docenten (voor de begeleiding) en maximaal 10 docenten (koppels startend en ervaren), te bepalen door de begeleidende docenten.

Investing

Investing vanuit de subsidie:

2 opleiders/trainers (RSG), 60 uur p.p. 120 uur

Investing deelnemende scholen:

2 docenten per school (begeleiders groepen) 40 uur p.p (training en begeleiding)

Max 10 docenten per school +/- 20 uur p.p

Informatie en aanmelding

Wil je meer weten over dit deelproject:

Informatie over de ervaring met 'reverse mentorschap' kun je inwinnen bij Eliez Hendriks (l.hendriks@rsg-enhuizen.nl)

Aanmelden kan voor **1 juni 2021** bij Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of op via telefoonnummer 06-57335902.

Leerarrangementen docentvaardigheden

Voor het ontwikkelen van de leerarrangement is de doorgaande ontwikkelingslijn voor docenten van de initiële opleiding van studenten naar de inductiefase van startende docenten en de professionalisering van zittend personeel ("van student naar senior docent") leidend. Onze Opleidingsscholen, de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) en de Regionale Opleidingsschool West-Friesland (ROWF) onderschrijven het belang van deze doorgaande ontwikkeling.

In co-creatie tussen de scholen in regio en de opleidingsinstituten zijn een drietal leerarrangementen ontwikkeld voor de ontwikkeling van complexere docentvaardigheden. Deze leerarrangement worden nu aangeboden aan alle scholen in deze regio.

Voor wie

Je hebt alweer een aantal jaren zelfstandig gewerkt als docent en bent (bijna) 'starter af'. Wat heb je de afgelopen jaren veel geleerd; op de opleiding, tijdens je stages, met en van je collega's, van successen en van fouten. Kortom: je bent "gepakt en gemazeld" geraakt. Je lessen lopen nu in basis goed, je hebt al stappen gezet in verschillende rollen binnen de school (mentoraat, sectie-/teamlid, etc.) en je wilt je graag nog verder ontwikkelen in je lestaak, want jij legt voor jezelf en anderen graag de lat hoog.

Inhoud leerarrangementen

Er zijn inmiddels drie leerarrangement ontwikkeld met de titels '*gepakt en gemazeld*', '*de lat hoog leggen*' en '*betrokkenheid*'.

In deze arrangementen ga je de verdieping in om jouw vaardigheden van de intensieve & activerende les, het afstemmen op verschillen en leerstrategieën aanleren, te versterken. De docentvaardigheden in deze domeinen noemen we ook wel 'complexe docentvaardigheden' en zijn afkomstig uit het ICALT-instrument.

Wij vinden het van belang dat in de bijeenkomsten het principe van 'teach what you preach' wordt gehanteerd door de opleiders. Ook beseffen wij dat deelnemen aan het leerarrangement voor jou van meerwaarde is, op het moment dat het aansluit op jouw praktische vraagstukken. De onderliggende literatuur is geselecteerd op basis van het veronderstelde startniveau van de deelnemers en de praktische toepassing.

Arrangement 1: 'GEPOKT EN GEMAZELD'

Wij geloven (en weten) dat jij als docent de prestaties van je leerlingen positief kunt beïnvloeden! De praktijk is complex en wat voor de ene docent werkt, werkt voor een andere docent niet. Dit neemt niet weg, dat veel docentvaardigheden leerbaar zijn. In jouw zoektocht naar het (nog meer) worden van de authentieke en lerende docent is het tijd geworden om de stand op te maken: van reflectie en observatie naar theoretische duiding en experimenteren met praktische vervolgstappen. Wat kan je) al heel goed? Waar ligt dat aan? Wat zegt onderzoek over deze thema's? Hoe kan je dit integreren in je eigen lespraktijk? Zo ontdek je mogelijkheden voor het verder ontwikkelen van je vaardigheden. Arrangement 1 van de cursus zal ingaan op jouw ervaringen en mogelijkheden tot groei in de meer complexe docentvaardigheden: 'intensieve & activerende les' en 'afstemmen op verschillen'. Deze bijeenkomsten worden voorafgegaan door twee bijeenkomsten over de communicatie met zowel individuele, als groepen leerlingen.

Arrangement 2: 'DE LAT HOOG LEGGEN'

Leerlingen die les krijgen van docenten die hoge verwachtingen van hen hebben, presteren beter. De lat ligt dan hoog. Lesgeven met goede resultaten lijkt daarmee simpel, maar de praktijk leert anders.

De meest docenten kunnen het hebben van hoge verwachtingen niet zomaar 'aanzetten'. In Teach Like a Champion wordt gesproken over topleraren. Wil of kun je er zelf een zijn? Wat betekent het eigenlijk topleraar, kun je dat zijn zonder een te hoge werkdruk? Kan je het alleen of heb je anderen hierbij nodig? In dit arrangement starten we met het onderzoeken van jouw zone van naaste ontwikkeling m.b.v. het ICALT-instrument. Je werkt aan een eindproduct waarin je laat zien dat je de lat voor leerlingen en/of jezelf hoog kunt leggen. Passend bij jou als docent. Arrangement 2 zal daarmee ingaan op jouw eigen leren als docent en dat van je leerlingen: de meer complexe docentvaardigheid 'leerstrategieën aanleren'. Centraal zullen staan: leren leren, leren prioriteren en leren samenwerken.

Arrangement 3: 'BETROKKENHEID'

Uit eigen ervaring weet je dat de kwaliteit van je lessen voor een groot deel samenhangt met de betrokkenheid van je leerlingen op jouw vak. Wat met de ene klas automatisch lijkt te gebeuren, lukt in een andere klas helemaal niet. In arrangement 2 hebben we gezien dat het hebben van hoge verwachtingen niet automatisch leidt tot betere prestaties van leerlingen. Hetzelfde geldt voor 'betrokkenheid' hoe krijg ik dat voor elkaar? In arrangement 3 werken we aan twee kanten van 'betrokkenheid': relatie (wederzijdse sociale betrokkenheid van docent en leerlingen op elkaar) en leertaak (betrokkenheid op leerproces en -inhoud) ter versterking van de kwaliteit van het onderwijs. Ook bij dit leerarrangement wisselen we theorie en praktijkervaring met elkaar om zo het eigen voortgaande leren vorm te geven.

Start oktober 2021

Geplande data op woensdag, van 14.00-17.00 uur

Leerarrangement 1: 13-10-2021, 17-11-2021, 15-12-2021, 19-01-2022

Leerarrangement 2: 09-02-2022, 09-03-2022, 05-04-2022, 11-05-2022

Leerarrangement 3: 06-10-2021, 10-11-2021, 08-12-2021, 13-01-2022

Bestemd voor:

Deelname aan de arrangementen is geschikt voor docenten die hun driejarige inductiefase hebben doorlopen.

De arrangementen worden georganiseerd door de twee regionale opleidingsscholen en de inschrijving staat open voor alle docenten uit de regio's NHN.

Incompany is mogelijk

Bij voldoende belangstelling binnen de school/vestiging of team is het ook mogelijk om het leerarrangement binnen de organisatie te geven. Andere mogelijkheden zijn ook bespreekbaar, bijv. met meerdere scholen in de buurt een serie te plannen. Ook is het mogelijk ervaren docenten van de eigen school die aantoonbare ervaring hebben met een van de genoemde thema's als opleider in te zetten, naast een opleider van een instituut.

Investing

Investing vanuit subsidie:

Ontwikkeling arrangementen en opleiders.

Investing deelnemende scholen/docent:

Elk arrangement bestaat uit vier begeleide bijeenkomsten van 3 uur. De bijeenkomsten worden bij voorkeur maandelijks gepland om deelnemers de gelegenheid te bieden de aangeboden stof te verwerken in de eigen lespraktijk en de volgende bijeenkomst voor te bereiden. Van de deelnemer wordt een tijdsinvestering van 4 uur per bijeenkomst verwacht. De belasting per arrangement is circa 28 uur per deelnemer.

Informatie en aanmelding

Wil je meer weten over dit deelproject:

Er is een digitale informatiebijeenkomst voor geïnteresseerde docenten of teamleiders/schoolleiders gepland op **dinsdag 11 mei van 15.30 – 17.00**

Aanmelden kan voor de digitale informatiebijeenkomst kan voor **7 mei 2021** bij Niek de Wilde, regiovoerder AONHW/Samen Opleiden & Professionaliseren. email: NdeWilde@ja.nl of telefoonnummer 06 27187448. Persoonlijk informatie opvragen kan natuurlijk ook.

Aanmelden voor een leerarrangement kan bij Irma van Harlingen, projectleider RAP per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902.

De onderzoekswerkplaats

Hoe maak je je lessen nog beter door onderzoek

Ook komend schooljaar is er weer een onderzoekswerkplaats (OZW) voor docenten. Aangetoond is dat dit een uitermate effectieve manier van professionaliseren is. Deelname heeft niet alleen een positief effect op de lespraktijk van de individuele deelnemers, maar heeft ook een directe koppeling met de vaksectie.

De onderzoekswerkplaats bestaat uit vijf teams: Lichamelijke Opvoeding (LO), Maatschappijvakken (Gamma), Talen (Alfa), Bèta en praktijkvakken (voor praktijkdocenten uit het praktijkonderwijs, vmbo en mbo). Per team zijn er 8 plekken beschikbaar. Deze teams maken lesontwerpen en doen daarvoor praktijkgericht onderzoek. Het effect van de lessen wordt gemeten.

De keuze voor een thema wordt door de leden van de OZW zelf gedaan. De afgelopen twee jaar was het thema toekomstgericht vakonderwijs, met als insteek steeds een ontwerp voortkomend uit de 21e eeuw vaardigheden, met een sterk ontwerpgericht en individueel karakter.

LO en Bèta vormen een cluster en Gamma en Alfa vormen een cluster. De OZW wordt per cluster begeleid door een onderzoeker met vakdidactische expertise en ervaring in het begeleiden van praktijkgericht lerarenonderzoek (vanuit HvA, VU, UVA en ALO).

Werkwijze onderzoekswerkplaats

- Fase 0, bepalen onderzoeksthema.
- Fase 1, de definitie fase, wat is er bekend van het gekozen thema? Wat betekent dat voor jou, je vak, je lessen en de sectie?
- Fase 2, bestaat uit het (onderzoeksmatig) ontwerpen van lessen, die delen in de sectie, uitvoeren (ook collega's) en evalueren aan de hand van doelen. Er vinden twee ontwerp cycli plaats per jaar. Tijdens de bijeenkomsten zal er vooral worden gewerkt aan het ontwerpen van de lessen gekoppeld aan de expertise van elkaar en de onderzoeker.
- Fase 3, is afronden, evalueren en het uitwisselen van ervaringen tussen de teams onderling en de twee teams samen, en het koppelen van de ontwerpen aan de sectie ontwikkelingen en curriculum.

Een van de gezamenlijk producten is o.a. een uitgave van een collectie lesontwerpen die aan alle secties beschikbaar worden gesteld.

Start 6 oktober 2021, startbijeenkomst van 14.00- 17.00 uur

De overige geplande data zijn eveneens op **woensdag** van 14.00-17.00 uur

06-10	startbijeenkomst	Hoorn
10-11:	LO/Beta	Hoorn
	Gamma/Alfa	Alkmaar
	Praktijk	Hoorn
8-12	LO/Beta	Alkmaar
	Gamma/Alfa	Hoorn
	Praktijk	Alkmaar
12-01	LO/Beta	Hoorn
	Gamma/Alfa	Alkmaar
	Praktijk	Hoorn
16-02	LO/Beta	Alkmaar
	Gamma/Alfa	Hoorn
	Praktijk	Alkmaar
16-03	LO/Beta	Hoorn
	Gamma/Alfa	Alkmaar
	Praktijk	Hoorn
13-04	LO/Beta	Alkmaar
	Gamma/Alfa	Hoorn
	Praktijk	Alkmaar
18-05	Afsluiting	Hoorn

Bestemd voor:

Zowel startende als ervaren docenten vo en mbo: LO, maatschappijvakken, talen, bèta en praktijkvakken.

Investering

Investering vanuit subsidie:

De begeleiding van de onderzoekswerkplaats

Investering deelnemende scholen/docent:

De bijdrage van de school/docent bestaat uit ureninzet van de deelnemende docenten voor deze training. Deelname bijeenkomsten 24 uur en ongeveer 15 uur uitvoering in de eigen praktijk.

Informatie en aanmelding

Wil je meer weten over dit deelproject:

Er is een **digitale informatiebijeenkomst** voor geïnteresseerde docenten of teamleiders/schoolleiders gepland **op dinsdag 11 mei van 15.30 – 17.00**

Aanmelden kan voor de digitale informatiebijeenkomst kan voor **7 mei 2021** bij Hans van der Linden, ROWF en coördinator Samen Opleiden & Professionaliseren. Je kan natuurlijk altijd ook persoonlijk informatie opvragen. email: h.vanderlinden@rowf.nl of via telefoonnummer 0229-206045 of 06-31048907

Aanmelden voor deelname aan de onderzoekswerkplaats kan bij Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902.

Versterken duurzame inzetbaarheid

Opleiding vitaliteitscoach

Werkvermogen van medewerkers in onze scholen wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (vitaliteit, vaardigheden, drijfveren en energie) en de eisen die aan het werk worden gesteld. Het werkvermogen van iedere medewerker is verschillend. Dit wordt niet alleen veroorzaakt doordat mensen verschillen in kennis en vaardigheden en gezondheid, maar ook door emotionele en sociale aspecten, normen en waarden, de thuissituatie, invloed van familie en vrienden etc. Als een werknemer langdurig uit balans is en de energie afneemt, kan dat gevolgen hebben voor de mate van zijn inzetbaarheid. Uitval van medewerkers heeft direct gevolgen voor de organisatie van het onderwijs.

Om de vitaliteit van de organisatie te verbeteren en de daarmee duurzame inzetbaarheid van mensen binnen die organisaties te bevorderen, is er de gelegenheid voor in totaal 6 medewerkers in de regio om de post HBO-opleiding tot vitaloog bij de Vitacademy te volgen om vervolgens de expertise in te kunnen zetten bij de onderwijsorganisaties in de regio. Je bent daarna in staat om individuele medewerkers, teams en organisaties te begeleiden naar meer vitaliteit in de werksituatie. Je geeft inzicht in alle aan levensstijl gerelateerde klachten en helpt daarbij individuele medewerkers en teams structurele veranderingen aan te brengen.

Start opleiding

De opleiding wordt verzorgd door de Vitacademie. Locatie van de opleiding is of digitaal (indien bijeenkomsten niet mogelijk zijn ivm COVID-19) of voornamelijk in Eindhoven. De eerstvolgende startdata zijn 7 september en 9 november 2021. De actuele lesdata- en tijden vind je op de website www.vitacademie.nl onder 'Opleiding Vitaloog'

Bestemd voor:

HR-medewerkers, teamleiders of anderen die betrokken zijn bij of affiniteit hebben met duurzame inzetbaarheid. Aantal beschikbare plaatsen voor 2021-2022 is vier.

Investering

Investering vanuit subsidie:

Kosten opleiding en eventuele reiskosten. Daarnaast een bijdrage aan de kosten van de afwezigheid van de deelnemer gedurende de 20 lesdagen op basis van een uurtarief van € 60,-.

Investering deelnemende scholen/docent:

Het vrij roosteren van de deelnemer voor 20 lesdagen verdeeld over 5 modules. De totale studiebelasting is 300 uur. De opleiding duurt één jaar, deze is (na overleg) ook te spreiden over twee jaar. De bijdrage van de school/medewerker bestaat uit het vrij roosteren voor deelname aan de lessen en voorbereidingstijd lessen.

Voorwaarden is dat de medewerker in overleg inzetbaar is voor de onderwijsorganisaties in de regio voor advies over of begeleiding bij vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Indien er in totaal 6 medewerkers verspreid over de regio zijn opgeleid tot vitaliteitscoach kunnen zij een pool vormen en kan de inzet van coaches op basis van vraag en beschikbaarheid verdeeld worden.

Informatie en aanmelding

Wil je meer weten over dit deelproject:

Neem contact op met Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902.

2. Aanpak lerarentekort

Activiteiten gericht op de aanpak van personeelstekort in de regio

Stimuleren zij-instroom

De werving van zij-instromers is met name gericht op docenten voor de tekortvakken.

Het zij-instroom traject bestaat uit 5 onderdelen;

- Informatie over het vak van docent voor geïnteresseerden
- Meeloopdagen bij een van de betrokken scholen
- Intakegesprekken
- Eindgesprek
- Plaatsing

Om mensen die geïnteresseerd zijn in werken in het onderwijs te informeren en stimuleren om de overstap te maken naar ons onderwijs, wordt in de regio al enige jaren het zij-instroom traject ingezet. Bij de werving wordt ingezet op de tekort vakken. Dit traject bestaat uit informatieavonden met voor wie dat wil en kan is er een programma dat bestaat uit meeloopdagen op een betrokken school, een intake gesprek en een korte, intensieve training pedagogisch-didactische basisvaardigheden gekoppeld aan een korte stage.

Na deze training wordt in overleg met deelnemers, trainers en scholen bepaald welk opleidingstraject geschikt is en of er een passende vacature beschikbaar is kansrijke kandidaten. Daar waar deelnemers een aanstelling krijgen, wordt samen met deelnemers, school (coach) en opleiding een ontwikkelprofiel opgesteld voor het 1e jaar.

Vanaf 2021 wordt ook ingezet op opleidingstrajecten voor zij-instromers voor het mbo.

Ook interne kandidaten kunnen in aanmerking komen voor een traject.

In 2020 zijn de informatieavonden niet doorgegaan. Voor 2021 wordt ingezet op digitale informatiebijeenkomsten eventueel aangevuld met een fysieke bijeenkomst. De ontwikkeling van een (digitaal) regionaal informatieloket speelt een cruciale rol.

De twee opleidingsscholen ROWF en AONHW organiseren met de opleidingsinstituten en de schoolopleiders van de betrokken besturen de informatiebijeenkomsten en het toeleidingstraject. Om tot een succesvolle plaatsing te komen is het noodzakelijk dat besturen vacatures beschikbaar stellen voor het opleiding in school. De HR-functionarissen zijn hierin de contactpersonen.

Tijdpad 2021-2022

Voorlopig programma

Oktober-november 2021:	Digitale informatiebijeenkomsten
December-Februari 2022	Meeloopdagen
Maart 2022	Intakegesprekken
April-mei 2022	Training en korte stage
Juni 2022	Eindgesprek en plaatsing op vacature

Bestemd voor:

Geïnteresseerden in werken in het onderwijs uit een andere beroepsgroep.
Kandidaten reeds werkzaam op een school, maar in een andere functie.

Investering

Investering in mensen/uren door deelnemende scholen

Toeleidingstraject: coördinatoren Samen Opleiden & Professionaliseren, schoolopleiders, instituutopleiders, assessoren.

Beschikbaar stellen van een opleidingsplaats voor een zij-instromer, begeleiding zij-instromer.

Plaatsing kansrijke kandidaten: HR-adviseurs, schoolleiders/teamleiders.

Investering vanuit subsidie:

Bekostiging organisatie en faciliteren van (digitale) informatie bijeenkomsten (inc. personeelkosten).

Bekostiging organisatie van het traject: meeloopdagen, training en eindgesprek.

Contact

Wil je meer weten over dit deelproject:

Neem contact op met Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902

Opstromen en omscholen naar een tekortvak

Opstromen

Met dit deelproject wordt voor docenten de kans om op te stromen van tweede naar eerstegraads gebied en zo de te korten op te vangen.

In de RAP zijn hiervoor beurzen € 5.000,- per traject per jaar beschikbaar. Elk schoolbestuur heeft recht op een aantal beurzen naar rato van het aantal leerlingen.

De beurzen worden toegekend aan het schoolbestuur. Onder de verantwoordelijk van en in overleg met de schoolleiders worden kandidaten geworven en aangemeld door de HR-afdeling. Het schoolbestuur tekent een overeenkomst met de projectleider over het nakomen van gemaakte afspraken. De opleidingen worden gevolgd bij de opleidingen betrokken bij de RAP (HvA, VU, UvA).

Een beurs wordt per jaar aangevraagd en kan in combinatie met de lerarenbeurs.

Voor 2021-2022 zijn er 15 plekken vrij om van tweede naar eerstegraads op te stromen in met name de tekortvakken. Te denken valt aan: Wiskunde, Nederlands, Engels, Duits, Frans en Aardrijkskunde, klassieke Talen, Natuur- en Scheikunde en Informatiekunde.

Omscholen

Omdat ook in onze regio de problematiek van beschikbaarheid van bevoegde collega's in tekortvakken (ook in het tweedegraads gebied) groeit zijn er per jaar voor 5 (bevoegde) collega's beurzen beschikbaar om zich om te scholen in één van de aangemerkte tekortvakken. De nadruk ligt op die vakken waar de nood het hoogst- en acuut is.

Tijdpad 2021-2022

Werving en aanmelding:	maart- juni 2021
Aanleveren bewijsstukken inschrijving/ondertekenen contract	maart- juni 2021
Uitbetaling beurzen	juni – juli 2021
Opleiding (start of vervolg)	september 2021

Bestemd voor:

Docenten die willen opstromen naar een 1^e graad bevoegdheid of zich willen omscholen in een tekort vak 2^e graad bevoegdheid.

Investing

Scholen: Eigen bijdrage uit professionaliseringgelden
Deelnemers: tijd/zelfstudie

Investering vanuit subsidie:

Bijdrage € 5000,- pp per jaar.

Informatie en aanmelden:

Informatie Irma van Harlingen, projectleider RAP

Aanmelding verloopt via de HR afdeling van de school. Aanmelden kan tot **14 mei 2021** bij Irma van Harlingen, per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902

Persoonlijk Assistent Leraar

PAL-student op school

Een van de deelprojecten binnen de RAP is de inzet van PAL-studenten. Het is een activiteit die door de scholen zelf wordt georganiseerd. Het PAL-project is in september 2018 geïntroduceerd door Bètapartners en de bètafaculteiten van VU en UvA in het kader van het lerarentekort in de Bètavakken en de toenemende werkdruk van leraren. Inmiddels het project uitgebreid naar de Gamma en Alfa vakken. Bètapartners en Pre-University College, voor de Gamma en Alfa vakken, werken hierin samen.

Wat is het?

Na een succesvolle pilot in collegejaar 2018/2019 is het project Persoonlijk Assistent van de Leraar (PAL) gestart voor alle schoolvakken binnen het voortgezet onderwijs. Tweedejaars en derdejaars bachelor studenten van de Vrije Universiteit en de Universiteit van Amsterdam, kunnen zich aanmelden om als PAL aan de slag te gaan in het voortgezet onderwijs. Het is een laagdrempelige manier om kennis te maken met het werken binnen het voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd bieden PAL-studenten flexibele en inhoudelijke ondersteuning op school.

Wat kan een PAL student voor de school betekenen?

Een PAL-student kan uiteenlopende taken op school uitvoeren. Wat hij/zij precies gaat doen, wordt vooraf in goed overleg met de school waar je werkt en de vakdocent(en) besproken.

Maar je kunt bijvoorbeeld denken aan:

- Het verlichten van de werkdruk van docenten. PAL-studenten kunnen bijvoorbeeld in de reguliere lessen extra ondersteuning bieden of ondersteunen bij de on-line lessen, bijles geven, examentraining geven, practica begeleiden, ondersteuning bij profielwerkstukken
- Het aandragen van nieuwe perspectieven op de huidige lespraktijk en -inhoud vanuit de kennis die de student opdoet in zijn/haar studie.
- Helpen met de ontwikkeling van nieuwe lesmaterialen. Het delen van ervaringen uit hun leven als student.

Begeleiding vanuit VU en UVA

Voordat een PAL-student op school start, wordt er een verplichte introductie cursus aangeboden. In deze cursus krijgen studenten praktische handvatten met betrekking tot werken in het onderwijs. Tijdens de werkzaamheden als PAL zal regelmatig worden geïnformeerd over hun werk op school en zijn er vrijwillige terugkommomenten op de universiteit, waarin zij hun ervaringen kunnen delen.

Voorwaarden

- Een PAL is minimaal vier uur per week aan het werk in het voortgezet onderwijs gedurende 6 maanden.
- De PAL-student komt in dienst bij de school en wordt door de school zelf betaald worden a 11 euro per uur x 4 uur per week (schaal 5).
- Er wordt een vergoeding van 200 euro matchingskosten (no cure, no pay) gevraagd als een school niet aangesloten is bij Bètapartners of de Pre-University College.
- Begeleiding vanuit uit school door de vakdocent en/of schoolopleider.

Andere mogelijkheden om jongeren te interesseren voor een baan in het onderwijs

HBO studenten

Hbo bachelor studenten kunnen in hun derde of vierde leerjaar een educatieve minor beroepsonderwijs (voor het vmbo en mbo) volgen. Zij krijgen na afronding geen lesbevoegdheid, maar kunnen een vrijstelling van 30 ECTS (studiepunten) krijgen in een aansluitende éénjarige kopopleiding voor een lesbevoegdheid.

Informatie Hogeschool van Amsterdam

De educatieve minor is bedoeld voor hogeschoolstudenten (buiten de faculteit onderwijs en opvoeding) die interesse hebben in het onderwijs en/of overwegen het onderwijs in te gaan. Deze minor wordt aangeboden in voltijd, in het eerste semester. De minor geeft een zo realistisch mogelijk beeld van (werken in) het onderwijs en bestaat uit een combinatie van stage in het voortgezet of beroepsonderwijs en gerichte en ondersteunende trainingen op de Hogeschool

De stage vindt plaats op een van de opleidingsscholen waarmee de tweedegraads lerarenopleiding van de Faculteit Onderwijs en Opvoeding samenwerkt (FOO). Op een opleidingsschool is de kwaliteit van de begeleiding gegarandeerd. Je gaat stage lopen binnen het vak of leergebied dat aansluit bij je opleiding. Volg je bijvoorbeeld een economische opleiding, dan ligt een stage in het vak economie of het leergebied Mens & Maatschappij voor de hand.

Junior-coaches eigen school

Een ander initiatief is om leerlingen in de bovenbouw te interesseren om als coach of ondersteuner bij het leren van leerlingen in de onderbouw aan de slag te gaan. Zij kunnen worden ingezet als leerlingcoaches. Op de worden ze begeleid door docenten of eventueel studenten. Door leerlingen in aanraking te brengen met lesgevende activiteiten (uitleg verzorgen) kunnen ze geïnteresseerd raken in bijvoorbeeld de tweedegraads docentenopleiding na de havo (of het vwo). Bij een structurele inzet van leerlingcoaches kunnen de opleidingsscholen benaderd worden om bijvoorbeeld leerlingen te trainen of voor een bijdrage in de begeleiding.

Tijdpad 2021-2022

Geïnteresseerd?

Scholen kunnen zelf aanmelden.

Informatie en aanmelden via de website www.palvoordeklas.nl

Bestemd voor:

Studenten en (vak)docenten, schoolopleiders

Investering

Loonkosten PAL-student

Begeleiding PAL-student door vakdocent/schoolopleider

Bijdrage uit de subsidie

Vergoeding matchingskosten

Contact

Informatie: Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902

3. Versterken regionale samenwerking

Activiteiten gericht op het versterken van de samenwerking bij het wegwerken van het lerarentekort

Regionaal informatiepunt

De informatievoorziening over het vak, de mogelijkheden in de regio en de mogelijkheden voor professionalisering op regionale schaal wordt ontwikkeld. Duidelijke actuele informatie en adviezen, toegesneden op de wensen en behoeften van verschillende doelgroepen, bereiken belangstellenden niet altijd. Het landelijk en regionaal informatieaanbod is versnipperd. Het verbreden en professionaliseren van een informatiepunt Noord-Holland Noord door het samenbrengen, versterken en verdere ontwikkeling van de huidige loketfuncties van de opleidingsscholen ROWF en AOHNHW tot een (digitaal) regionaal informatiepunt is gewenst. De noodzaak voor een (digitaal) informatiepunt is recent door de uitbraak van COVID-19 duidelijker geworden. Doel is dat in september 2021 de website operationeel is. De organisatie en realisatie van een digitaal regionaal informatiepunt is een verplicht onderdeel van de RAP.

Eind 2020 zijn we van start gegaan met de voorbereidingen. De medewerkers Samen Opleiden & professionaliseren en het leernetwerk HRM zijn betrokken bij de voorbereidingen.

Tijdpad 2021-2022

Vorbereiding:	januari-maart 2021
Inrichten en organisatie (bouwen website	april-juni 2021
Realisatie	september 2021

Bestemd voor:

Ondersteunende medewerkers Samen Opleiden & Professionaliseren
Afvaardiging leernetwerk HRM
Communicatieadviseur van de deelnemende scholen (incidenteel)

Investing

Uit subsidie RAP:

In tijd en loonkosten: ondersteunende medewerkers Samen Opleiden & Professionaliseren
Vergoeding ureninzet communicatieadviseur (facultatief)
Externe deskundigen (webbouwer, content)

Contact

Informatie: Irma van Harlingen, projectleider RAP
per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902

Regionale Techniekteams

In de regio Noord-Holland Noord zijn drie Sterk Techniek Onderwijs (STO) projecten opgestart. Het betreft: TechniekPact West-Friesland, TechniekPact Noord-Kennemerland en TechniekPact Kop van Noord-Holland.

De STO projecten richten zich onder andere op de kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de TechniekTeams op het vo/vmbo. Daarnaast wordt ook nauw samengewerkt met de drie mbo instellingen in de regio (Clusius College, Horizon College en ROC KvNH).

Doel van dit deelproject is om, in elk van de drie STO regio's samen met het bedrijfsleven, een regionaal flexibel (hybride) team samen te stellen dat het onderwijs kwalitatief kan verrijken & kwantitatief kan versterken.

In de eerste fase (oriëntatiefase) zijn twee STO regio's Kop van Noord-Holland en Noord-Kennemerland betrokken, waaronder in ieder geval een VO school met twee bedrijven en ROC Kop van Noord-Holland.

Voor 2021 is de volgende onderzoekende activiteit gepland;

- Met de relevante stakeholders (HR medewerkers onderwijs, didactici, onderwijsmanagement, HR bedrijfsleven) aan de hand van een vooraf gekozen methodiek in gesprek over de voorwaarden om het project te laten slagen.
- De HR-visie van de deelnemende school/scholen en bedrijven onderzoeken en voorstellen doen/mogelijkheden inventariseren voor aanpassingen om het project te kunnen realiseren.
- Bekwaamheden en bevoegdheden: experimenteeruimte onderzoeken voor flexibel team bij OC&W/ inspectie / bij andere projecten in het land.
- Onderzoek doen naar taakgerichte versus functiegerichte inzet – uitvoering jobcarfing, bij betrokken bedrijven en onderwijsinstellingen.
- Onderzoek doen naar financiering/contractvormen

De uitkomsten worden aangeboden aan het RPAO NHN. RPAO NHN levert mede input voor eindadvies/eindrapportage. Op basis hiervan wordt met aan de besturen van de betrokken STO's (Kop Noord-Holland, West Friesland en Noord-Kennemerland) een eindadvies gegeven voor een bestuurlijke vaststelling.

Tijdpad 2021-2022

Vorbereiding

januari-maart 2021

Realisatie Plan van Aanpak/Eindadvies

prognose september 2021

Bestemd voor:

Coördinator ROWF

HR van de betrokken VO/MBO school

Investering

Uit subsidie RAP (met co-financiering STO):

Inzet coördinator ROWF, docenten

Contact

Informatie: Irma van Harlingen, projectleider RAP

per mail: info@vanharlingenadvies.nl of via telefoonnummer 06-57335902

4. Overige activiteiten

Inductie en professionalisering (LC en LD kwalificaties)

In het kader van het RAL-traject is een basis-set generieke kwalificaties LB ontwikkeld. Als je het samen eens bent over de kwaliteiten die je bij een docent zoekt op de verschillende niveaus is het gemakkelijker om mobiliteit tussen besturen te bevorderen in geval van krimp en groei (strategische personeelsplanning), de interactie tussen- en samenhang met school- en regiobeleid te versterken, samen op te trekken richting lerarenopleidingen als het gaat om wensen en behoeften vanuit de regio en de ontwikkeling van de regionale professionaliseringsactiviteiten te stimuleren.

Deze activiteit is in door COVID-19 stil komen te liggen.

In het HRM leernetwerk van 27 mei wordt de continuering van de activiteit besproken.

Informatie volgt

Bekwaam en bevoegd

Voorkomend uit de RAL

In de regio zijn meerdere scholen waar collega's werken die in een bepaalde mate on- of onder bevoegd zijn voor het vak dat ze geven. Deze collega's worden wel als bekwaam gezien, maar zijn niet bevoegd om (in de bovenbouw)les te geven. Een (minimaal) 2 jarig traject op de lerarenopleiding sluit vaak niet aan bij de behoefte. Kunnen we een gezamenlijk (scholen en lerarenopleidingen) een instrument ontwikkelen waarmee we meten op welke gebieden (pedagogisch/didactisch, vakinhoudelijk/didactisch) deze collega's zich nog moeten ontwikkelen om niet alleen bekwaam maar ook bevoegd te kunnen worden.

Een startbijeenkomst met HR collega's heeft plaatsgevonden om tot een voorstel te komen voor een betrouwbaar en valide (meet)instrument(en). Op basis van de resultaten kan dan in samenwerking met de lerarenopleidingen een professionaliseringstraject op maat worden ingezet. Die moet leiden tot een bevoegdheid.

Deze activiteit is door COVID-19 stil komen te liggen.

Inmiddels heeft de Hans van der Linden van de ROWF een van de scholen benadert om als pilot te dienen bij de verdere ontwikkelingen

Informatie volgt

Kennisdeling

In het kader van professionalisering en kennisdeling staan 2 themabijeenkomsten per jaar gepland. Ook deze zijn afgelopen jaar niet door gegaan.

In de planning staan themabijeenkomsten in november 2021 en juni 2022. Of en hoe deze doorgang vinden hangt mede af van de mogelijkheid elkaar weer te kunnen ontmoeten in grotere groepen.

Informatie volgt