Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

FLEVOWIJS
RUIM BAAN VOOR HET ONDERWIJS

Plan van aanpak Onderwijsregio Almere

Subsidieregeling Onderwijsregio's

Almere, 31 oktober 2023

Inleiding

In 2020 heeft Almere, net als de vier grootste steden, een noodplan lerarentekort opgesteld en afspraken gemaakt die in een convenant zijn geformaliseerd. Die afspraken gaan over de maatregelen en middelen die worden ingezet om het lerarentekort tegen te gaan, over de beoogde resultaten daarvan en over de manier waarop de voortgang wordt gevolgd. Er is voor vier schooljaren subsidie ontvangen om het convenant uit te voeren.

Inmiddels is het laatste schooljaar van de convenantperiode bereikt. Er is veel gebeurd en bereikt, maar de groei van het lerarentekort is helaas niet gekeerd. Sterker nog, het personeelstekort in het PO in Almere is het hoogste van Nederland. Een voorlooperspositie in de aanpak van tekorten is voor Almere dan ook evident. We constateren dat er meer en andere inspanningen nodig zijn om het tij te keren. Het vraagstuk van het lerarentekort doet een nog groter beroep op krachtenbundeling en een aanpak die is gestoeld op creativiteit, samenwerking en innovatie, passend bij de stad en de regio.

Flevowijs organiseerde op dinsdag 10 oktober jl. het congres 'Samen op weg naar de onderwijsregio' om tot een Ontwikkelagenda voor de Onderwijsregio te komen. Met 200 bevlogen onderwijsprofessionals en (maatschappelijke) partners zijn ervaringen gedeeld, strategische plannen ontwikkeld en nieuwe vormen van samenwerking ontstaan die worden uitgewerkt tot een regionale Ontwikkelagenda. Özcan Akyol, beter bekend als Eus, was voor alle aanwezigen een bron van inspiratie en motivatie om de leraar te waarderen als een van de meest betekenisvolle personen voor een kansrijke ontwikkeling van de jeugd. Een positief beroepsbeeld is essentieel om werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken, zo benadrukte Cora Posthumus, Almeerse leraar van het jaar.

Het past bij de Almeerse pioniersgeest om uitdagende opgaven om te zetten in een kansrijke aanpak voor de stad. Een aanpak waarin professionals centraal staan en opleidingen, schoolbesturen, vakbond, beroepsgroep, kinderopvang, het bedrijfsleven, maatschappelijke partners en gemeente vanuit solidariteit de krachten bundelen om van Almere een innovatieve en inclusieve onderwijsstad te maken. We doen dat door te investeren in het aantrekken van nieuw onderwijspersoneel, te zorgen voor een goede match tussen vraag en aanbod en nog meer werk te maken van vernieuwend opleiden, begeleiden en professionaliseren. Hiermee zetten we de leraar en zijn of haar professionele ontwikkeling weer centraal en geven we het beroep de waarde die het verdient. We bouwen voort op de resultaten van stevige samenwerking in het Almeerse en verwachten dat we met extra investeringen die resultaten kunnen verduurzamen. Zo maken we van Almere een stad waar bedrijven, instellingen, werknemers en studenten zich graag willen vestigen, omdat hier volop ruimte is voor innovatie, ondernemerschap, kennis en talent. Een aantrekkelijke stad waar wordt opgeleid voor de arbeidsmarkt.

In dit plan van aanpak beschrijven we hoe we dat gezamenlijk, als partners in de stad, gaan doen. We geven daarvoor eerst een typering van de regio, vervolgens een schets van de omvang van de tekorten en gaan daarna in op de activiteiten die in 2024 worden uitgevoerd. Er is sprake van een sectorspecifieke aanvraag. In het plan van aanpak wordt beschreven welke activiteiten zich richten op de ontwikkeling naar een sectoroverstijgende Onderwijsregio.

Typering van de regio

Almere is één van de snelst groeiende steden van Nederland. In de afgelopen decennia groeide de stad op het gebied van economie, werkgelegenheid en inwonertal ruim twee keer zo snel als het Nederlands gemiddelde.

Op 1 augustus 2023 wonen er in Almere 224.843 inwoners, waarvan 24,5% in de leeftijdscategorie 0-19 jaar valt. Hiermee heeft Almere gemiddeld gezien een aanzienlijk jongere demografie dan het gemiddelde van Nederland met 21,1%.
Nog altijd groeit de stad. Over de afgelopen tien jaar is sprake van een stijging van het aantal inwoners van 16%, dat is 2,5 keer sterker dan het landelijk gemiddelde. Het aantal inwoners van 0 tot 25 jaar is sinds 2012 met 0,6% gestegen in Almere, terwijl er in Nederland een daling was van 1,5%. Het Centraal Bureau voor de Statistiek verwacht dat Almere in 2030 255.000 inwoners zal hebben en doorgroeit naar 300.000 inwoners in 2040.

De leerling prognoses geven aan dat het aantal leerlingen in Almere in relatie tot de rest van het land blijft groeien. Zo zal ten opzichte van 2022 het aantal basisschoolleerlingen in 2028 met 14,5% groeien, in 2034 24% en 2036 met 26% zijn toegenomen. Voor het VO verloopt de komende jaren de groei het leerlingaantal beperkter. In 2036 zal het aantal leerlingen t.o.v. 2022 met 12% zijn toegenomen. Met deze stijging wordt Almere de vijfde stad van Nederland met een groot aandeel jeugdigen onder de bevolking.
In een arbeidsmarkt waar tekorten overal oplopen heeft Almere steeds meer leerkrachten nodig.

De stad moet voortdurend inspelen op deze groei. Met bijna 25.000 nieuwe woningen gaat Almere in de komende jaren voorzien in de huisvestingsbehoefte van nieuwe inwoners. In de periode daarna kan de stad doorgroeien met nog eens 35.000 tot 60.000 woningen. Daarnaast moet Almere aansluiten bij een grote diversiteit aan achtergronden, sociaaleconomische status en behoeften van inwoners. Dat vraagt om basisvoorzieningen op niveau, zoals goede kinderopvang, ondersteuning en zorg, een veilige en gezonde leefomgeving en een infrastructuur gericht op een brede ontwikkeling van de bevolking.

De groei van Almere stelt de stad voor grote uitdagingen die vergelijkbaar zijn met de vraagstukken waar de vier grootste steden van Nederland voor staan. Ook de opgave op onderwijs is omvangrijk. Een toename van de basisgeneratie met duizenden leerlingen per jaar betekent niet alleen een capaciteitsvraagstuk op huisvesting en personeel, maar vraagt ook om behoud en versterking van de onderwijskwaliteit.

Almere heeft veel scholen met een hoog schoolgewicht[1] en weinig spreiding en volgt daarin direct op Amsterdam. Het taalniveau van Almeerse jeugdigen ligt onder het landelijk niveau en het risico op achterstanden is hoog. Almere kent een relatief grote groep inwoners met een migratieachtergrond, 45,7% (2022) en daarmee een grote groep kinderen en jongeren voor wie Nederlands niet de eerste taal is. Deze groep is nog altijd groeiende met de komst van relatief grote groepen migranten en expats. Helaas is, mede daardoor, een goede taalvaardigheid voor kinderen en jongeren in Almere geen vanzelfsprekendheid (van Keulen & Venema, 2020).

1 65 van de 80 scholen hebben een schoolweging. Er is een significante correlatie tussen de hoogte van de schoolweging en het tekort.

Het aandeel jeugdigen met een zorgvraag is bovengemiddeld groot, terwijl de druk op deze sector toeneemt als gevolg van bezuinigingen en een tekort aan personeel. Van de Almeerse gezinnen heeft 20% een lage sociaaleconomische status. Uit onderzoek blijkt bovendien dat Almeerse jongeren een bovengemiddelde kans lopen om met criminaliteit en huiselijk geweld in aanraking te komen. Het relatieve aantal jeugdige verdachten in Almere is hoger dan gemiddeld in de grootste tien Nederlandse steden (G10). Ook kent Almere tweeënhalf keer meer meldingen van kindermishandeling dan het landelijk gemiddelde. Daarmee staat Almere bovenaan de lijst met 10 grote steden.

Kinderen en gezinnen in Almere hebben meer dan gemiddeld te maken met financiële problemen en leven vaker dan gemiddeld in armoede. In 2021 verbleef 7% van de kinderen in Almere in een gezin met een uitkering. Dit ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 6%. In 2020 had 13,4% van de Almeerse huishoudens te maken met problematische schulden ten opzichte van 7,9% van de huishoudens landelijk.
Zij leven minder gezond en maken minder gebruik van preventieve voorzieningen. Het aantal meldingen bij Veilig Thuis ligt significant hoger. Het opleidingsniveau van de ouders ligt lager dan het landelijk gemiddelde, namelijk 166 per 1.000 inwoners versus het landelijke gemiddelde van 147 per 1.000 over het jaar 2022. In Almere stijgt deze bevolkingsgroep significant harder dan het landelijk gemiddelde.
Deze data opgeteld schetst een beeld van verschillende risicofactoren die van invloed kunnen zijn op het onderwijs in Almere. Het geeft iets aan van de context waarbinnen de Almeerse leerkrachten werken. Leerkrachten waarvan we er in de toekomst, gezien de leerklingprognoses, aanzienlijk meer nodig hebben dan nu.

De grootstedelijke uitdagingen vragen om investeringen op alle niveaus. In de Almeerse Onderwijsagenda hebben we ervoor gekozen om langs twee sporen in te zetten:

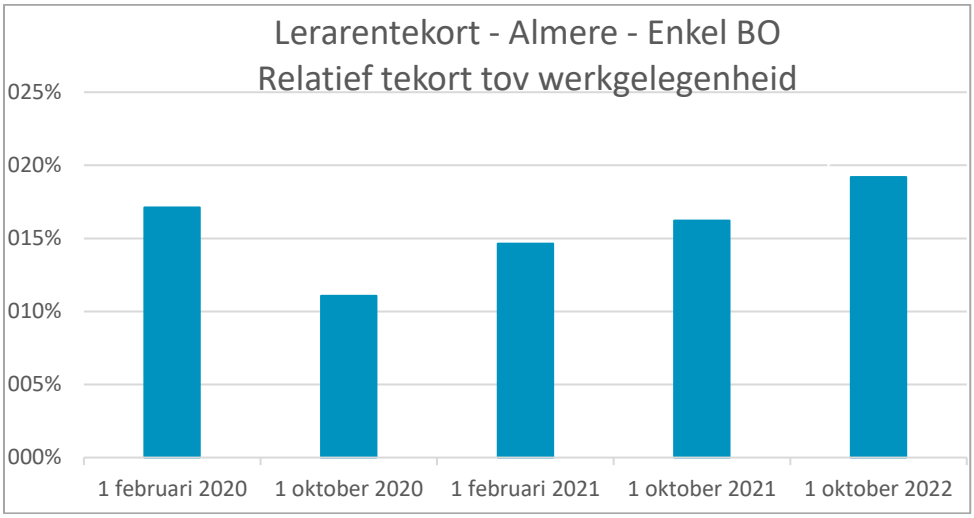
- Innovatie, om ruimte te geven aan talent en nieuwe oplossingen voor bestaande vraagstukken te ontwikkelen. Die oplossingen moeten ons helpen om het onderwijs zo te organiseren dat we iedere jeugdige in Almere een passend onderwijsaanbod en gelijke onderwijskansen kunnen bieden en personeel een aantrekkelijk beroeps- en loopbaanperspectief en meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
- Inclusie, om ruimte te geven aan verschillen, een onderwijspraktijk te ontwikkelen waarin diversiteit het uitgangspunt is[2] en jeugdigen zich in hun eigen tempo en op hun eigen niveau kunnen ontwikkelen. De opdracht tot inclusiever onderwijs helpt om het onderwijs anders te organiseren, vernieuwend op te leiden en het leren van elkaar te stimuleren.

Innovatie en inclusie worden in de Almeerse Onderwijsagenda uitgewerkt in een aantal concrete actielijnen, zoals doorlopende leerlijnen gericht op de arbeidsmarkt, een sterke pedagogische basis, taalontwikkeling, bestaanszekerheid als voorwaarde om tot leren te komen en passende ondersteuning in en om de school. De Almeerse aanpak van het lerarentekort krijgt in deze context verder vorm.

2 Route naar inclusief onderwijs, steunpunt passend onderwijs, november 2021.

De Almeerse onderwijsarbeidsmarkt

Onderstaande grafiek laat zien dat de tekorten blijven stijgen. In het PO is het tekort opgelopen tot ruim 19%, dit is het hoogste tekort van Nederland.



Bron meting 1 oktober 2022 Centerdata

Landelijk groeit ook het tekort aan leraren in het VO. Ook voor deze sector geldt dat het grootste relatieve tekort wordt verwacht in Almere. In 2027 zal ongeveer 5,2% van de werkgelegenheid niet vervuld kunnen worden. Landelijk ligt dit percentage op zo'n 3,8% (bron Flevoland | Voion). Het kwantitatieve tekort leidt tot druk op de onderwijskwaliteit, werkdruk en een toenemend risico op kansenongelijkheid.

Er is in de afgelopen jaren veel in gang gezet. Sinds de RAL-subsidie (2019) is er zowel voor het PO als voor het VO/mbo een aanpak ontwikkeld, gericht op het terugdringen van kwantitatieve en/of kwalitatieve lerarentekorten. In deze aanpak is gewerkt aan drie pijlers: het behouden van personeel, de instroom van nieuw personeel en het anders organiseren van onderwijs. Het samenwerkingsplatform Flevowijs ('loket') is ingericht. De samenwerkende schoolbesturen PO, VO, gespecialiseerd onderwijs en mbo hebben invulling gegeven aan de verschillende projecten om onderwijspersoneel te werven en te behouden en Flevoland steviger neer te zetten als aantrekkelijke woon-, werk- en leeromgeving. De schoolbesturen werken nauw samen met de gemeente Almere, de verschillende opleiders en de beroepsgroep.

De Alliantie Lerarenopleidingen Metropoolregio Amsterdam (Alma) is voortgekomen uit het bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen en bestaat uit de lerarenopleidingen van alle instellingen voor hoger onderwijs in de Metropoolregio Amsterdam[3]. De krachten worden gebundeld om voldoende en kwalitatief goede leraren op te leiden en te behouden. Dit gebeurt door samen met het werkveld een duidelijk, flexibel en passend opleidings- en professionaliseringsaanbod te realiseren en voort te bouwen op bestaande samenwerkingsverbanden en partnerschappen voor samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Binnen de Onderwijsregio Almere zet Alma in op behoud van wat aan infrastructuur en expertise is opgebouwd in

[3]Hogeschool van Amsterdam, Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Inholland, Hogeschool IPABO, Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit.

de partnerschappen Samen Opleiden. Daarnaast ziet Alma kansen in het verkennen van de mogelijkheid om als gezamenlijke opleidingen nog meer van waarde te zijn in de complexe vraagstukken waar de diverse regio's voor staan. Hoewel de regio's onderling verschillend zijn, delen zij de grootste uitdaging: zorgen voor voldoende instroom, passende opleidingsmogelijkheden en behoud van leraren.

De ervaring die we gezamenlijk hebben opgedaan in de aanpak rondom het personeelstekort, begint haar vruchten af te werpen. Lessen die zijn opgedaan in deze aanpak worden gedeeld met het VO en de opleidingen. Er ligt een stevig fundament voor duurzame samenwerking. Maar de aanpak van het personeelstekort is in sommige opzichten nog te vrijblijvend en de samenhang tussen alle initiatieven moet worden versterkt. Binnen de verschillende sectoren werken we aan dezelfde pijlers (instroom, behoud, anders organiseren en vernieuwend opleiden) in dezelfde stedelijke context. Er ligt een opdracht om van elkaar te leren, te komen tot een integrale, sectoroverstijgende aanpak op werven, matchen, begeleiden van zij-instromers en starters, opleiden en professionaliseren voor onderwijspersoneel – met speciale aandacht voor de zij-instromers in beroep (leerkrachten & schoolleiders) – en een prominente rol voor opleiders, vakbond en de beroepsgroep in de plannen en de governance van de Onderwijsregio.

Plan van aanpak

Het uitgangspunt in het plan is het versterken en samenbrengen van wat er al gebeurt in de partnerschappen OPLIS, AAOS en SAMEN, de RAP-regio's en de regionale alliantie ALMA. Hier ligt de opdracht voor het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en waar mogelijk hun verdere professionalisering, met een doorkijk naar de opdracht voor de NGF-aanvraag (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren).

1. Activiteiten op werven, matchen, begeleiden, professionaliseren en samen opleiden

Werven

Wat doen we al?	**Ambitie**
Gezamenlijk integraal platform Flevowijs www.flevowijs.nl . Loket voor vragen over leren en werken in het onderwijs. Warme doorverwijzing naar besturen.	Verbreden met mbo-mogelijkheden (mbo stages en doorstroom).
Opzetten en uitvoeren van wervingscampagnes door schoolbesturen en gemeente.	Verbreden met opleidingen (ALMA), bedrijven, (maatschappelijke) partners.
Vacatures uit de onderwijsregio plaatsen op de website van het samenwerkingsplatform Flevowijs waar alle schoolbesturen uit Flevoland vertegenwoordigd zijn.	Opzetten en uitvoeren van gezamenlijke stagemarkten door schoolbesturen, het beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.
	Scholieren kennis laten maken met het vak van leraar.
Gezamenlijk en eenduidig beleid ontwikkelen op arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld stagevergoedingen, inschaling). Reeds binnen PO besturen ontwikkeld.	Verbreden met VO, mbo. Bovenbestuurlijk kleine aanstellingen bundelen.

Matchen

Wat doen we al?	Ambitie
Zij-instromers toelaten na een selectiegesprek dat geïnitieerd wordt door Flevowijs en hen koppelen aan een school die bij hen past. Plaatsen gebeurt pas na een oriëntatiegesprek met de zij-instromer op de school.	Hier kunnen PO en VO binnen de Onderwijsregio verdergaande afspraken over maken, bijvoorbeeld over het bovenformatief aannemen van zij-instromers.
	De overstap naar het onderwijs voor zij-instromers aantrekkelijker maken door te zorgen voor financiële overbrugging bij aanvang van het traject.
Stagiaires koppelen aan scholen in overleg met de Hogeschool of Universiteit en de OPLIS-, AAOS- en Samen-coördinator. Zij hebben inzicht in de beschikbare stageplaatsen en voorwaarden.	
	Meer focus op gespecialiseerd onderwijs.
	Opzetten vervangingspool .

Begeleiden

Wat doen we al?	Ambitie
Alle mentoren zijn of worden opgeleid op via de mentoren training.	
De opleidingsleerkrachten van samenwerkingsverband OPLIS, AAOS en Samen niet alleen zorg laten dragen voor de begeleiding van studenten en zij-instromers, maar inzetten in een breder gebied (begeleiding ad-pep, medewerkers die vastlopen, onderwijsassistenten etc.).	Voor de scholen die geen opleidingsschool zijn, wordt een structuur opgezet om kennis en expertise van opleidingsscholen te delen zodat uiteindelijk iedere school de mogelijkheid heeft om stagiairs in te zetten.
	Binnen het VO is het wenselijk om meer uren begeleiding te kunnen inzetten om zij-instromers in beroep te begeleiden. In het VO zijn de zij-instromers een kwetsbare groep. Het zij-instroom traject is zwaar. De zij-instromer zou minder lestijd en meer studieverlofuren moeten krijgen en meer begeleiding door een coach om overbelasting te voorkomen. Net als bij het PO zal hier in het VO ook extra op worden ingezet.
Het introductietraject in het PO wordt	

deels bovenbestuurlijk georganiseerd, zodat startende leraren ook kennis maken met starters vanuit andere besturen. Er zijn drie gezamenlijke bijeenkomsten per schooljaar waarin ruimte is om van en met elkaar te leren.	
Binnen het VO zijn alle introductietrajecten binnen de scholen zelf geregeld (begeleiding en intervisie). Daarnaast zijn er 4 bovenschoolse modules voor studenten en introductiedocenten geregeld vanuit de AAOS. Alle opleidingen werken aan een flexibele opleiding die op termijn naadloos past binnen het inductietraject.	In het VO is het wenselijk om tijd vrij te maken om de startende docent echt goed in te laten groeien in het mentoraat. Daarvoor is extra formatie nodig. De startende docent zou dan eerst als buddy bij een ervaren mentor mee kunnen lopen en via co-mentoraat uiteindelijk zelf mentor kunnen zijn.

Professionaliseren

Wat doen we al?	**Ambitie**
Via Flevowijs worden verschillende opleidingen en trainingen aangeboden.	Optuigen van professionaliseringsplatform.
	Aansluiten bij het Groeifonds Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren.
	Verbreding met duurzame inzetbaarheid.

Professionaliseringsactiviteiten zijn op dit moment vraaggericht. Er wordt aangesloten bij en gebruikgemaakt van de behoeften en ervaringen bij de deelnemende schoolbesturen. Door te investeren in professionalisering van medewerkers worden docentvaardigheden verbeterd en de kwaliteit van het onderwijs verhoogd. Door samen te werken op het gebied van professionalisering, krijgen medewerkers toegang tot een breder aanbod van professionaliseringsactiviteiten en wordt bestuursoverstijgende kennisdeling gestimuleerd. Door een potentieel groter deelnemer aantal is het voor schoolbesturen bovendien aantrekkelijker om activiteiten te organiseren of in te kopen.
Door als Onderwijsregio aan te sluiten bij het Groeifonds Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren, worden leraren geholpen in hun professionele ontwikkeling nadat ze hun startkwalificatie hebben gehaald. Dit leidt tot beter onderwijs en maakt ook het beroep van leraar aantrekkelijker. Daarmee draagt het project ook bij aan het terugdringen van het lerarentekort.

De wens bestaat om te verkennen of een gezamenlijk professionaliseringsplatform ons kan helpen. Dit professionaliseringsplatform brengt vraag en aanbod bij elkaar en verbindt de deelnemende schoolbesturen. Het uitgangspunt hierbij is dat het aanbod voor en gedeeltelijk door medewerkers wordt vormgegeven. Er wordt gestart met een oriëntatie om wensen en vereisten van de schoolbesturen in beeld te brengen.

Naast professionalisering zal ook aandacht worden besteed aan duurzame inzetbaarheid. Dat vraagt ook keuzemogelijkheden in loopbaan- en vitaliteitstrajecten. Ook hierin kan

het platform een werkend instrument zijn. Besturen kunnen gebruik maken van elkaars trajecten zodat collega's bovenbestuurlijk kunnen worden ingezet op expertise. Door bijvoorbeeld oudere werknemers de ruimte te geven om hun kennis en expertise in te zetten als begeleider, zijn ze naar verwachting langer in staat om hun werk uit te voeren. Ook dat draagt bij aan het terugdringen van het lerarentekort.

Samen Opleiden

Wat doen we al?	**Ambitie**
Alle PO mentoren volgen de mentorenopleiding.	
LIO-studenten met mentortaken en introductiedocenten binnen het VO volgen een mentorprogramma binnen de modules.	
Schoolopleiders volgen de schoolopleidersopleiding en wonen vijf keer per jaar de schoolleidersbijeenkomsten bij om aangesloten te blijven op actuele ontwikkelingen.	
Alle directeuren PO staan in het directeurenregister geregistreerd en moeten zichzelf constant bekwamen om geregistreerd te blijven.	De facilitering voor deze doelgroep kan prominenter op de agenda.
Binnen het VO zijn alle schoolopleiders VELON geregistreerd. Er zijn 9 bijeenkomsten per jaar met instituutsopleiders vanuit de partnerschappen, schoolopleiders en de programmaleider.	De schoolopleiders/leermeesters in het VO kunnen ook gebruikmaken van een deel van het professionaliseringsaanbod van de Hogescholen en universiteiten. Dat kan uitgebreid worden. Hierbij wordt gedacht aan verdere professionalisering van de coaches en/of leer- en werkmeesters op nieuwe didactiek. Daarnaast zijn er studiedagen op de VO-scholen rondom bepaalde thema's. Jaarlijks organiseert de AAOS met de Hogescholen en universiteiten een vakdidactische studiedag voor docenten.
Directeuren van de opleidingsscholen PO wonen drie keer per jaar de schoolleidersbijeenkomsten bij om aangesloten te blijven op de actuele ontwikkelingen. Binnen het VO is dit twee keer. Daarnaast zijn er nog vergaderingen met de relatiebeheerders van de instituten van de partnerschappen, de programmaleider en de rector met de opleidingsschool in portefeuille.	

Flexibilisering van opleidingen tot leraar en het bieden van maatwerk
Om beter te anticiperen op leerbehoeften van studenten is flexibilisering in het hoger onderwijs noodzakelijk. Hierbij volgen studenten een eigen leerroute, in hun eigen tempo. Flexibilisering draagt bij aan het goed opleiden van professionals. Tijdens hun loopbaan leren zij wat er nodig is op een manier die past bij hun context. In het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleiding dat met OCW is afgesloten, werken de lerarenopleidingen in het HBO en WO ambitieus aan het flexibeler maken van hun opleidingstrajecten. De lerarenopleidingen hervormen het curriculum om tot een modulair lesaanbod te komen. Daarnaast stellen de opleidingen al ontwikkelde flexibele programma's beschikbaar voor nieuwe doelgroepen. Er wordt geïnvesteerd in landelijk schakelonderwijs voor kandidaten die specifieke vakkennis missen.

Primair onderwijs
Op de lerarenopleidingen voor het PO zijn nu al mogelijkheden voor maatwerktrajecten voor verschillende doelgroepen. Denk hierbij aan:

- Deeltijdtrajecten op maat voor onderwijsondersteuners. Bijvoorbeeld via het Ontwikkeldoortraject, waarbij onderwijsassistenten die al voor de klas staan als leraar, maar nog niet bevoegd zijn, maatwerktrajecten kunnen volgen. Ook worden trajecten aangeboden aan ondersteunend personeel dat al werkzaam is op scholen, om verder te specialiseren, voor de opleiding tot leraarondersteuner of een lesbevoegdheid.
- De Educatieve Master Primair Onderwijs voor deelnemers met een universitaire bachelor of master.
- Het pabo-ALO traject, waarmee studenten in slechts 4,5 jaar tijd zowel een pabo als een bewegingsonderwijs bevoegdheid kunnen behalen aan de HvA. Dit vergroot ook de inzetbaarheid van leraren voor meerdere sectoren, waardoor leraren langer behouden kunnen worden voor het onderwijs.

De pabo's zijn daarnaast bezig met het ontwikkelen van een aantal nieuwe maatwerkactiviteiten, zoals:

- Het verder uitwerken en concretiseren van verschillende individuele leerroutes. Deze routes leveren, naast maatwerk, mogelijk versnelling op doordat leeruitkomsten ook door middel van portfolio's aangetoond kunnen worden. Zodra de landelijke wetswijziging rondom leeruitkomsten is vastgesteld, kan deze starten. De geplande start is schooljaar 2024-2025.

Voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs
Ook lerarenopleidingen voor het VO en mbo flexibiliseren het curriculum en bieden maatwerktrajecten. Zo hebben de lerarenopleidingen een aantal maatwerktrajecten voor specifieke doelgroepen ontwikkeld die leiden tot een bevoegdheid of bekwaamheid, zoals:

- Aan de Slag voor de Klas (UvA). Een maatwerktraject om naast een bestaande baan buiten het onderwijs een eerstegraads lerarenopleiding te volgen in een van de tekortvakken.
- De mogelijkheid om een educatieve module na een universitaire bachelor te volgen. Daarmee kunnen studenten na hun studie tweedegraads bevoegd aan de slag in het onderwijs (UvA/VU).
- De mogelijkheid om een educatieve minor te volgen voor bachelorstudenten van alle hbo-opleidingen, waarna deze groep versneld een tweedegraadsbevoegdheid kan halen.
- Het (verkorte) traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift, dat opleidt tot een startbekwaamheid voor mbo-leraren (HvA).
- Maatwerktrajecten voor ondersteuners in het onderwijs die door het volgen van modules, eventueel via een Ad-programma, in tussenstappen naar een formele bevoegdheid door kunnen groeien (HvA).
- Daarnaast wordt gewerkt aan nieuwe maatwerktrajecten om via deelkwalificaties naar een bevoegdheid toe te werken. Zoals aanbod voor vakken waarvoor momenteel geen bevoegdheid behaald kan worden, zoals rekenen en burgerschap. Een compact programma om in één jaar pedagogisch en didactisch bekwaam te worden, voorafgaand aan een vakinhoudelijk programma (HvA).
- Andere vormen van maatwerkroutes die ontwikkeld gaan worden en tot versnelling leiden.

In alle trajecten wordt het curriculum aangepast om nog beter aan te sluiten op de pedagogische en didactische uitdagingen waarmee de student in het werkveld te maken krijgt.

1. Opleidingsscholen in de Onderwijsregio

Het streven is in het PO om alle studenten en zij-instromers te plaatsen op opleidingsscholen. Wanneer er te weinig plek is op opleidingsscholen, wijken we uit naar schilscholen. Als er een student om een bepaalde reden niet geplaatst is op een opleidings- of schilschool dan zetten wij vanuit de samenwerkingsverbanden 'samen opleiden' extra begeleiding in voor deze student. De plaatsing buiten een opleidings- of schilschool is uitzonderlijk.

Alle studenten binnen de AAOS en zij-instromers zitten op een opleidingsschool van de ASG. Er zijn geen schilscholen nodig om studenten te plaatsen. De VO-scholen van de andere besturen binnen Almere zijn op dit moment geen opleidingsschool. Dit is wel wenselijk wanneer de vraag naar stageplekken in Almere toeneemt. Met de instituten wordt verkend welke mogelijkheden er zijn om Almere aantrekkelijker te maken voor studenten om stage te gaan lopen.
Op dit moment tellen studenten van de HKU niet mee in de financiering. Het is wenselijk dat alle studenten, ongeacht van welk instituut zij komen, meetellen om begeleiding te kunnen waarborgen.

2. Begeleiden en professionaliseren van startende leraren en schoolleiders

Het introductietraject in het PO bestaat uit intensieve begeleiding op maat en vijf introductiebijeenkomsten per jaar. Twee bijeenkomsten zijn met starters vanuit het eigen bestuur en drie bijeenkomsten zijn bovenbestuurlijk. Dat laatste heeft als voordeel dat startende leerkrachten kennis en ervaring kunnen uitwisselen vanuit meerdere besturen en partnerschappen en zo inzicht krijgen in verschillende werkwijzen. Bovendien kan het aanbod worden versterkt en verrijkt als middelen gebundeld worden. Door van en met elkaar leren in een omgeving met de juiste begeleiding, dragen deze activiteiten bij aan verdere professionalisering. Ervaring leert dat het bieden van een netwerk en de daaruit vloeiende duurzame contacten in de stad, helpend zijn voor starters. Zij voelen zich gezien en gehoord en weten dat ze er niet alleen voor staan.

Het primaire doel van het introductietraject binnen het VO is om de professionele ontwikkeling van startende docenten dusdanig te stimuleren dat deze duurzaam ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs en uitval bij startende docenten beperkt. Binnen het VO heeft iedere school van de ASG haar eigen introductietraject waarvoor de kaders vanuit de AAOS zijn vastgesteld. Dit betekent dat er in de aanstelling op maat rekening gehouden wordt met werkdrukverlagende factoren: werktijdreductie, geen mentoraat, geen 'moeilijke' klassen, geen extra taken, zo min mogelijk lokaalwisselingen, geen examenklassen, evenwichtige lesverdeling over de week en zoveel mogelijk parallelklassen. Daarnaast heeft iedere school ook een driejarig begeleidingstraject voor docenten in de introductiefase dat zich richt op enculturatie, coaching, intervisie en bovenschoolse modules die door de introductiedocent gevolgd kunnen worden.

Het introductiebeleid is vastgelegd en scholen proberen zich daaraan te houden. In de praktijk is dat door het personeelstekort lastig. Om een startende docent goed te laten ingroeien is meer formatie wenselijk.

Het VO zal aansluiten bij de flexibiliseringsinitiatieven vanuit het Bestuursakkoord waar alle betrokken instellingen aan deelnemen. Met name 'modularisering' kan een belangrijke impuls zijn voor het samen vormgeven van het inductietraject binnen de kaders van de Onderwijsregio. Dit overstijgt wel de grenzen van de regio's.
In de afgelopen jaren heeft Flevowijs de opleiding **basis- en vakbekwaam schoollei-der** aangeboden via de NSO-CNA. Zowel het PO, VO als GO namen hieraan deel en deze opleiding is zeer succesvol gebleken. Het heeft Almere goede schoolleiders opgeleverd.

Duurzame professionalisering van startende leraren en schoolleiders blijft een aandachtspunt. Er ligt een opgave om samen met de opleidingen succesvolle aanpakken op samen opleiden en professionaliseren te verbinden met het arbeidsmarktbeleid.

3. Aansluiten van alle besturen en lerarenopleidingen in de Onderwijsregio

De programmaleiders van de Onderwijsregio zoeken contact met de besturen die vooralsnog in mindere mate betrokken zijn. Doelstelling is om verbinding te maken en hen te betrekken bij de gezamenlijke opgaven. Alle besturen zijn welkom en nodig in de Onderwijsregio. Er zal structureel overleg plaatsvinden om informatie over de Onderwijsregio te delen en te verkennen wat gewenst en nodig is om geïnformeerd en aangesloten te blijven.

De lerarenopleidingen zijn aangesloten bij de regionale alliantie. We willen toe naar een structureel overleg waar alle deelnemende lerarenopleidingen aan tafel zitten. We kunnen afspraken maken over de rol en samenwerking binnen de Onderwijsregio. Zowel de PO- als VO lerarenopleidingen hebben een volwaardige rol in de stuurgroep.

4. Volgen en vaststellen van de realisatie van doelen

Binnen de stuurgroep zal een bestuurlijke opdracht worden vastgesteld, bestaande uit drie onderdelen:

1. Het in beeld brengen van een regionale strategische personeelsplanning, analyses en scenario-uitwerking.
2. Het continueren en intensiveren van bestaande goedlopende projecten. Dat betekent ook het beschikbaar hebben van data waarmee resultaten inzichtelijk zijn (meten en monitoren).
3. Het optimaliseren van een duurzame en structurele samenwerking.

Samen met alle partners wordt deze bestuurlijke opdracht SMART uitgewerkt.

Voor iedere pijler/werkgroep wordt een werkgroepleider aangesteld. Binnen iedere werkgroep neemt een brede afvaardiging deel van besturen, opleidingen, gemeente (maatschappelijke) partners en de beroepsgroep. De werkgroepen werken vanuit een opdracht die is vastgesteld door de stuurgroep. De programmaleider is verantwoordelijk voor de beleidsmatige coördinatie van de projecten die binnen de Onderwijsregio worden uitgevoerd, voor het behalen van het gestelde projectresultaat binnen de gestelde randvoorwaarden en beperkingen en medeverantwoordelijk voor de coördinatie op uitvoerend niveau tussen de projecten binnen het programma.
De programmaleiders zijn [redacted] en [redacted], ondersteund door [redacted]. [redacted] richt zich op de bestuurlijke samenwerking en bovensectorale samenwerking, de periodieke overleggen met het ministerie, G5 en de samenwerking binnen de andere Onderwijsregio's. [redacted] houdt zich met name bezig met de partnerschappen Samen opleiden & Professionaliseren.

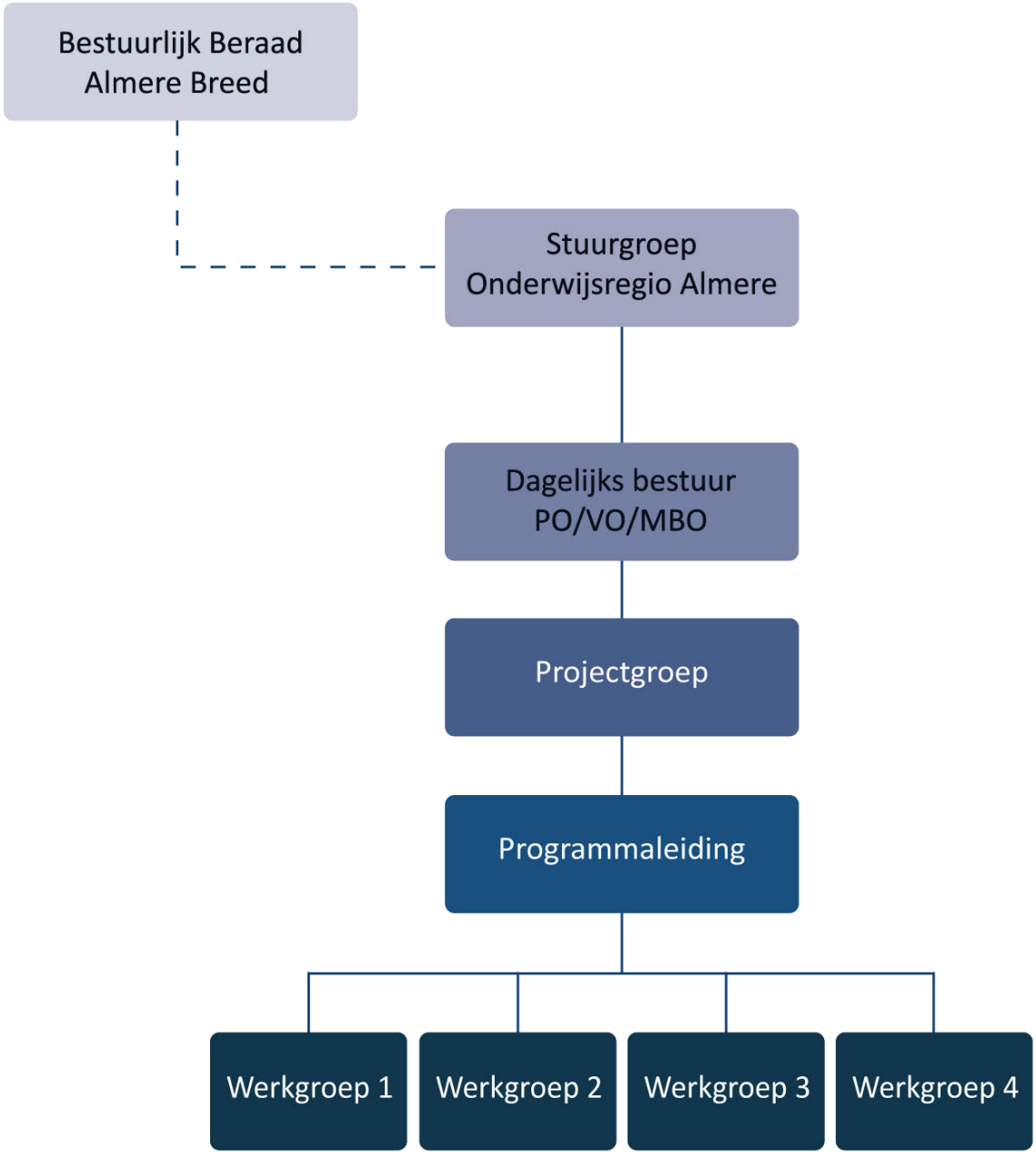
5. Inrichting van een loket

Flevowijs blijft het centrale punt binnen Flevoland dat zich bezighoudt met het verstrekken van essentiële informatie voor starters, zij-instromers, geïnteresseerden, docenten en herintreders. Voor de informatievoorziening door Flevowijs gelden de volgende principes:

- Informerend: Flevowijs biedt pertinente antwoorden op praktische vragen en behoeftes van de doelgroep(en);
- Hulpvaardig: Flevowijs verbindt en koppelt de doelgroep(en) met relevante en benodigde hulpmiddelen;
- Stimulerend: Flevowijs zet iedere doelgroep aan tot het nemen van stappen in zijn of haar onderwijstraject;
- Actueel: Flevowijs informeert de doelgroep(en) over de nieuwste ontwikkelingen in het onderwijs.

De potentiële beroepsbeoefenaar wordt via een menustructuur naar de gewenste informatie geleid. Aankomend schooljaar zullen we inzetten op een alles-in-één platform voor informatie, nieuwsontwikkelingen, veelgestelde vragen, het onderwijsveld Almere, keuzehulp, vacatures en aanbod van Webinars, seminars en evenementen voor verschillende doelgroepen: werkzoekenden, scholen en bestuurders.

6. Governance in de Onderwijsregio



Figuur 1: Organogram onderwijsregio Almere

Bestuurlijk Beraad Almere Breed
In de Almeerse Onderwijsagenda is ervoor gekozen om langs twee sporen in te zetten op onderwijs. Met *innovatie* wordt beoogd ruimte te geven aan talenten en gelijke kansen te bieden aan de leerlingen die onderwijs genieten. Met *inclusie* worden verschillen tussen leerlingen en medewerkers omarmd en wordt gezorgd dat iedereen mee kan doen. De integrale aanpak van het personeelstekort is een van de programmalijnen waartoe mandaat is verleend aan de stuurgroep Onderwijsregio Almere door het Bestuurlijk Beraad Almere Breed, waarin de sectoren PO, VO, gespecialiseerd onderwijs, mbo en de lerarenopleidingen vertegenwoordigd zijn met de gemeente Almere en de georganiseerde beroepsgroep (vakbond).
De opleidingen zijn onderdeel van veel verschillende Onderwijsregio's en moeten naar verwachting keuzes maken in de intensiviteit van samenwerking. Het is denkbaar dat een afvaardiging deelneemt in de stuurgroep (hoofdaannemer/onderaannemer).

Stuurgroep Onderwijsregio Almere
De stuurgroep Onderwijsregio Almere heeft als belangrijkste taken het vervullen van een initiërende, signalerende en op doelstellingen bijsturende rol ten aanzien van de projecten rondom de Onderwijsregio. Dit krijgt vorm door het regelmatig beoordelen van het projectresultaat, de projectdoelstelling en de projectrisico's aan de hand van rapportages.
Voorzitter van de stuurgroep is de penvoerder/bestuurder van ASG. Leden van de stuurgroep zijn: CvB van alle deelnemende PO-, VO-, GO-besturen, directeur Aeres, voorzitter/directie MBO College, lerarenopleidingen PO en VO, wethouder en strategisch adviseur van de gemeente Almere, georganiseerde beroepsgroep (vakbond).

Dagelijks bestuur PO/VO/MBO
Voor de aansturing en uitvoering van de aanpak in het PO/VO/mbo is het dagelijkse bestuur ingericht, bestaande uit bestuurders van ASG, Prisma, SKO, Stichting Almere Speciaal, Het Baken, Aeres, voorzitter/directie MBO College.
Het dagelijks bestuur ziet toe op de uitvoering van de integrale aanpak en is verantwoordelijk voor een brede informatievoorziening aan alle besturen over de ontwikkelingen binnen de Onderwijsregio en de effecten daarvan.

Projectgroep
Ieder bestuur/opleiding/gemeente heeft een afgevaardigde geleverd voor de projectgroep. Deze heeft in het besluitvormingsproces een voorbereidende en uitvoerende taak en maakt de vertaling vanuit de stuurgroep/DB naar de verschillende werkgroepen. Tevens zorgt de projectgroep voor de borging in de eigen organisatie.

Werkgroepen
Er zijn vier werkgroepen. Elke werkgroep wordt aangestuurd door een werkgroepleider. Op basis van de vastgestelde opdrachtformulering wordt gezamenlijk invulling gegeven aan de betreffende maatregel. De werkgroepleider houdt aansluiting met de projectgroep en rapporteert aan de programmaleiders.

7. Bovenbestuurlijke vervangingspool

Er is nog geen bovenbestuurdelijke vervangingspool.
Door een principiële intentie aan te gaan om zo min mogelijk gebruik te maken van inhuur en zzp'ers, en solidair te zijn aan elkaar om een scheve verdeling tegen te gaan, wordt een bovenbestuurlijke vervangingspool ingericht.

8. Activiteiten gericht op doorontwikkeling naar een sectoroverstijgende Onderwijsregio

Thema 1 -Verbinding versterken tussen PO, VO, (V)SO, MBO, HBO en de maatschappelijk partners

Toelichting - De diversiteit aan professionals en de kracht van de verschillende onderwijsvormen samen bieden ons kansen om van en met elkaar te leren en samen te innoveren. Hierdoor neemt de verbinding toe. Daarbij streven we naar een breed gedragen aanpak. Een regionale samenwerking kan alleen succesvol zijn als ze wordt gedragen door de mensen op de werkvloer. Daarom worden vertegenwoordigers van het onderwijzend personeel bij de regionale aanpak structureel en vanaf de planvorming bij de regionale samenwerking betrokken.

Beoogde opbrengst – We hebben in onze regio een pedagogisch sterke structuur waarin we een effectief en preventief aanbod organiseren en versterken zodat de leerlingen optimaal profiteren en gezond en veilig opgroeien.

Centrale vraag – Wat kunnen we voor elkaar betekenen? Hoe vinden wij elkaar?

Wat willen we bereiken? Doel	**Hoe meten we dat? Indicator**	**Wat doen we daarvoor? Hoofdactiviteiten**	**Wat doen we daarvoor? Sub-activiteiten**
Planmatig en vroegtijdig samenwerken om effectieve en kwalitatieve ondersteuning te bieden aan leerlingen in Almere.	Kwalitatieve evaluatie: alle netwerkpartners kennen elkaars rollen, verantwoordelijkheden en taken.	Vanuit een netwerkstructuur werken onderwijs en jeugdprofessionals en zorg samen. Dit vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	Thematische netwerkbijeenkomsten; Kennisdeling en deskundigheidsbevordering;
Vanuit een gezamenlijke visie de verschillende partijen bij elkaar brengen.	Iedere partij kan vanuit eigen invalshoek resultaatafspraken afspreken en analyse en onderzoek ver-	We werken in multidisciplinaire teams aan gezamenlijk doel.	Project opzetten naar thema en/of maatschappelijke opgave.

	richten van lopende initiatieven.		
Je bent een vertegenwoordiger voor je functie	Aantal vertegenwoordigers per schooljaar/ bestuur bijhouden.	Vertegenwoordigers uren per week geven om hun functie meer bekendheid / positief imago te geven.	Scholen aanmoedigen om vertegenwoordigers te vinden en ruimte te geven om hun functie te promoten (door bijv. als spreker bij een congres op te treden).

Werven en inzetten van onderwijsambassadeurs om mensen van buiten het onderwijs kennis te laten maken met het vak leraar.	Aantal onderwijsambassadeurs per schooljaar/bestuur bijhouden. Er wordt een resultaatafspraak gemaakt.	Inzetten van onderwijs ambassadeurs die 1 dag per week meedraaien in een klas voor de periode van minimaal 1 schooljaar, zowel voor PO als VO.	Scholen bereid vinden om onderwijsambassadeurs in te zetten en te begeleiden. De stichting onderwijs ambassadeurs contracteren hiervoor. Er wordt onderzoek gedaan om de resultaten in beeld te brengen.
Boundary crossing	Scholen houden bij wie er meeloopt en wat het oplevert.	Collega's VO laten meekijken met MBO/ PO/ SO en andersom. Dit om wederzijds begrip te vergroten en om de onderwijssectoren toegankelijker te maken voor elkaar.	Contactpersonen op scholen benoemen die kunnen regelen dat iemand uit een andere onderwijskolom meeloopt. Studenten carrousel in opleiding zodat studenten kennis make met meerdere scholen.
Op verschillende scholen lesgeven po-vo en andersom	Scholen houden bij wie er lesgeeft (als gast) en wat het oplevert.	Collega's VO laten meekijken en werken in het PO en andersom. Dit om wederzijds begrip te vergroten en om de onderwijssectoren toegankelijker te maken voor elkaar en uitwisseling mogelijk te maken.	Zorgen voor goede afspraken waardoor opgedane kennis ook wordt gebruikt om inzichten van andere collega's te vergroten. Scholen moeten collega's de mogelijkheid geven om enkele uren per schooljaar les te geven op een andere school.

Thema 2 - Strategisch HRM - Een solidaire en integrale aanpak op werven, matchen, begeleiden

Toelichting – Er komt een solidaire en integrale aanpak op werven, matchen, begeleiden van zij-instromers en starters, opleiden en professionaliseren voor onderwijspersoneel (leraren, OOP, schoolleiders).
Het uitgangspunt in het plan is het versterken en samenbrengen van wat er al gebeurt (in de partnerschappen OPLIS en AAOS, de RAP-regio's en de regionale alliantie ALMA). Hier ligt de opdracht voor het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering en een doorkijk naar de opdracht voor de aanvraag Nationale Aanpak Professionalisering Leraren.

Beoogde opbrengst - Een integrale aanpak op werven, matchen, begeleiden van zij-instromers en starters, opleiden en professionaliseren voor onderwijspersoneel (leraren, OOP, schoolleiders, enz.); met speciale aandacht voor de zij-instromers in beroep (leerkrachten & schoolleiders).

Centrale vraag – Waarin kunnen we gezamenlijk optrekken wat betreft werven, matchen en begeleiden?

Hoe gaan we gezamenlijk een scheve verdeling van tekorten te lijf?

Wat willen we bereiken? **Doel**	**Hoe meten we dat?** **Indicator**	**Wat doen we daarvoor?** **Hoofdactiviteiten**	**Wat doen we daarvoor?** **Sub-activiteiten**
Solidariteit tussen besturen/scholen. Hoe trekken we gezamenlijk op om tekorten te lijf te gaan, om over de schaduw van de eigen organisatie heen te stappen.	Jaarlijks vraagt Centerdata uit hoe solidair we zijn als school/bestuur. Meten van tekorten in onderwijsregio, analyse vertelt veel over verdeling.	Plannen maken om scheve verdeling tegen te gaan. Bijv. Formatie school invullen op 80% i.p.v. 100%. Dit zorgt voor een betere spreiding van onderwijsprofessionals. Wijkgerichte aanpak Gezamenlijke vervangspool opzetten.	Draagvlak creëren, brainstormen over mogelijke interventies, gezamenlijke afspraken maken.
Stimuleren van mobiliteit	Bijhouden hoeveel collega's voor de zomervakantie overstappen naar andere school in de stad.	Organiseren mobiliteit carrousel zodat onderwijsprofessionals zich kunnen oriënteren op een eventuele overstap naar andere school in de stad.	Organiseren van een mobiliteit carrousel.
Terugdringen van uitzendarbeid; meer inzetten op duurzaamheid versus dure korte termijn oplossingen. Principiële intentie afspreken als onderwijsregio.	Minder uitgaven zichtbaar aan inzet externe contracten.	Directeuren en rectoren bewust maken dat inzet externen alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk is.	Communiceren over het terugdringen van inzet externen zodat alle partijen op de hoogte zijn van het doel en de onderbouwing.
Aantrekkelijkheid van de stad Almere, wat dragen we uit? De pioniersstad van Nederland, onbegrensde mogelijkheden, nieuwe wijken/ nieuwe scholen, enz.	Tijdens de onboarding trajecten collega's bevragen op beeldvorming van de stad**.** Kijken of dit beeld naar verloop van tijd verandert.	Positief PR plan uitwerken voor de stad gericht op de mogelijkheden die hier zijn. Unieke kenmerken benadrukken, wat er wel is en wat wel kan.	PR plan gezamenlijk uitwerken en uitdragen.

Gezamenlijke wervingscampagnes en markten om meer personeel te werven.	We meten de instroom.	Gezamenlijke wervingscampagnes en markten organiseren.	Afgevaardigden per bestuur zetten 2 x per jaar een gezamenlijke wervingscampagnes en markt op.

Thema 3 - Toekomstgericht opleiden

Toelichting – Het accent ligt op het opleiden van onderwijsprofessionals in een veranderende samenleving, waarbij duurzaamheid en toekomstbestendigheid een belangrijke rol spelen. Binnen de Hogeschool Windesheim kan het lectoraat hoogwaardige kennis over het lerarentekort in het onderwijs en de kinderopvang verzamelen, onderzoeken en verspreiden.
Hierbij streven we naar toegankelijk, inclusief en vernieuwend onderwijs waarbij we proberen om onderwijs aan te bieden op de best passende plek, bij voorkeur zo dicht mogelijk bij huis. Dit geldt ook voor leerlingen met een ondersteuningsbehoefte. Deze route naar inclusiever onderwijs leggen wij af in samenspraak met de partners in de stad. Door de samenwerking te versterken willen we zorgen dat inclusief en vernieuwend onderwijs toegankelijker wordt voor ieder kind.

Beoogde opbrengst – Het opleiden van onderwijsprofessionals in een veranderende samenleving, waarbij duurzaamheid en toekomstbestendigheid een belangrijke rol spelen. Wat is er nodig om inclusief en vernieuwend onderwijs te verzorgen op de best passende plek, bij voorkeur zo dicht mogelijk bij huis?

Centrale vraag – Hoe kunnen wij ons aanbod vernieuwend, toegankelijk en inclusief maken voor leerlingen? Wat vraagt dit van de onderwijsprofessionals?

Wat willen we bereiken? **Doel**	**Hoe meten we dat?** **Indicator**	**Wat doen we daarvoor?** **Hoofdactiviteiten**	**Wat doen we daarvoor?** **Sub-activiteiten**
Aantrekkelijkheid van het beroep, hoe vergroten we dat op een innovatieve manier?	Meten hoeveel nieuwe onderwijsprofessionals wij per schooljaar aantrekken. Studentaantal dat lerarenopleiding behaald jaarlijks meten.	PR campagne voor het beroepsbeeld ontwikkelen en uitvoeren.	Met elkaar bepalen wat we willen uitdragen om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. De campagne en het beroepsbeeld actief uitdragen

Aandacht in de opleiding voor een doorgaande lijn van 0-18 jaar	Afspreken hoeveel uur er word opgenomen per schooljaar in de opleiding tot leraar voor de doorgaande lijn.	Tijd in het curriculum en programma besteden aan aandacht voor de doorgaande lijn van 0-18 jaar.	Aandacht geven aan de doorgaande lijn PO, VO, MBO. Verkennen en bespreken hoe we beter op elkaar aan kunnen sluiten om de doorgaande lijn mogelijk te maken.
Flexibilisering van opleidingsroutes	Bijhouden hoeveel studenten welke route tot onderwijsprofessional volgen en afronden.	Zorgen dat we kennis hebben van verschillende opleidingsroutes en de mogelijkheden.	Zorgen voor voldoende begeleiding voorde verschillende opleidingsroutes. Zorgen dat we de kennis over de verschillende routes delen met scholen via bijv. een nieuwsbrief.
Vernieuwend opleiden	In samenwerking met de opleidingen onderzoek verrichten.	Het verbeteren en het vernieuwen van de aansluiting tussen de context van opleiden en de context van de school.	Samenwerking intensiveren tussen besturen en opleidingen (partnerschappen).
Domein overstijgend opleiden	In samenwerking met de opleidingen onderzoek verrichten en proeftuinen opstarten.	Het leggen van verbindingen tussen het educatieve domein en andere domeinen, in eerste instantie het pedagogische en sociale domein.	Onderzoek Proeftuinen en experimenten.
Eenjarige lerarenopleidingen beroepsonderwijs	Meer maatwerk bieden door middel van eenjarige lerarenopleidingen beroepsonderwijs. En door onderwijsondersteuners maatwerktrajecten te bieden om een lesbevoegdheid te halen.	Het starten van een eenjarige lerarenopleiding beroepsonderwijs (v)mbo te kunnen starten, passend bij een eerder behaalde vakbachelor, waarmee sneller een bevoegdheid als vakdocent in deze sector behaald kan worden.	Experimenteerruimte.

Thema 4 -Het anders organiseren van onderwijs

Toelichting – We werken als schoolbesturen samen op vraagstukken waar samenwerken leidt tot een versnelling, efficiëntie, duidelijke communicatielijnen en concrete projecten. De arbeidsmarktproblematiek zorgt ervoor dat we niet alleen samenwerken binnen het eigen bestuur, maar ook met andere partners uit de stad zoals de kinderopvang. We erkennen dat elk schoolbestuur haar eigen manier van organiseren, overleggen en uitvoeren heeft en we kiezen voor gezamenlijke én eigen routes om zoveel mogelijk verschillende experimenten en opbrengsten te zaaien en oogsten om daarna met elkaar te delen.

Beoogde opbrengst - We werken als schoolbesturen samen op vraagstukken waar samenwerken leidt tot een versnelling, efficiëntie, duidelijke communicatielijnen en concrete projecten.

Centrale vraag – Op welke manier kunnen we het anders organiseren uitbreiden en toegankelijker maken?

Wat willen we bereiken? **Doel**	**Hoe meten we dat?** **Indicator**	**Wat doen we daar-voor?** **Hoofdactiviteiten**	**Wat doen we daarvoor?** **Sub-activiteiten**
Uitbreiden van het platform 'Andersom Almere' met zowel aanbieders als gebruikers maar ook met VO.	Toename aanbieder en gebruikers moni-toren per schooljaar.	Aanbod gericht uit-breiden door nieuwe partijen te betrekken bij het anders orga-niseren.	-Werven -PR -Als bespreekpunt op verschillende agenda's zetten -good practice rondom anders organiseren delen
Verder uitrollen en doorontwikkelen van de opleiding 'anders bekwaam'	Aantal deelnemers per schooljaar bij-houden.	Per groep feedback verzamelen over in-houd en begeleiding door het aangeven van verbeterpunten etc.	Een feedback formulier maken en opbrengsten bijhouden.
Studenten met gerichte praktijkopdracht inzetten in het onderwijs om leerkracht te ontlasten.	Aantal studenten die opdracht uitvoeren per semester bijhou-den.	Opdrachten ontwer-pen die het werk van leerkrachten kunnen verlichten (gastles geven etc.).	Verwerken in het curriculum van de Pabo zodat studen-ten de opdracht ook kunnen verzilveren.

Betrekken van bedrijven binnen de onderwijsregio.	Analyse maken van interessante bedrijven en rolinvulling.	Bedrijven werven Afstemmen rolinvulling In beeld brengen wat verrijking inhoudt.	
Samenwerking onderwijs en kinderopvang		Combifunctie optuigen waar onderwijsassistent en pedagogisch medewerker breed inzetbaar zijn.	In gesprek met mbo om opleiding op maat te realiseren. Werven van scholen/kinderopvangcentra die belangstelling hebben voor een dergelijke constructie.
Lering trekken van elkaar		Gebruik maken van expertise van gespecialiseerd- en bijzonder onderwijs. Wat kunnen we leren ten aanzien van groepsdoorbroken werken, etc.	Netwerkstructuur opzetten.