



# Actieplan leraren



## De uitdaging

De kwaliteit van het Rotterdamse onderwijs staat onder druk. Het lerarentekort is een probleem dat in heel Nederland (en over de grenzen heen) speelt. Het treft grote steden het hardst. Voor een goede aanpak van dit probleem is het belangrijk de context te kennen. Het lerarentekort is geen geïsoleerd probleem. Het is – net als de hoge werkdruk, het slechte imago en de onvrede over het salaris – onderdeel van een grotere uitdaging. Als we het werken in het onderwijs aantrekkelijk willen maken voor een grotere groep mensen én aantrekkelijk willen houden voor de huidige leraren, dan moet het beter aansluiten op de behoeften van leerlingen en van (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én op de uitdagingen van de toekomst.

Dit is een uitdaging waar leerlingen, ouders, onderwijs-professionals, onderwijsbesturen, opleidingen voor leraren en pedagogisch medewerkers én de gemeente gezamenlijk voor staan. En daarmee is het een brede, gezamenlijke opdracht met een groot maatschappelijk en stedelijk belang.



## Het tekort

Het tekort en de ontwikkeling ervan is niet in alle sectoren even nijpend. De urgentie is het grootst in de voorschoolse sector, het primair onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs. Het gebrek aan groepsleerkrachten in het basis-onderwijs nam de afgelopen jaren het sterkst toe. De vervangingspools zijn leeg, er zijn veel openstaande vacatures, er wordt veel gebruik gemaakt van externe inhuur en er staan vaker onbevoegden voor de groep. De tekorten in de kinderopvang namen vanaf 2019 toe en stijgen de komende jaren verder. Dat komt door zowel wijzigingen in wet- en regelgeving als een grotere vraag naar kinderopvang. Tekorten in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs concentreren zich in bepaalde vakken en ook hier staan relatief veel onbevoegde leraren voor de klas.

Onderstaande tabel bevat de prognose van de lerarentekorten in het primair en voortgezet onderwijs in Rotterdam. Er zijn geen officiële voorspellingen voor de tekorten in de Rotterdamse kinderopvang, het (voortgezet) speciaal onderwijs, het mbo of per gebied. Samenwerking met het Rotterdamse werkveld moet hier in de toekomst meer zicht op geven.

### Prognose van tekorten in Rotterdam per jaar (fte)

	2018	2019	2020	2021	2022
Primair onderwijs	108	164	212	250	272
Voortgezet onderwijs	19	23	30	36	38

Deze prognosecijfers van CentERdata (eind 2018) gebruiken we als nulmeting om het effect van het gevoerde beleid te meten.

## De Rotterdamse aanpak

Het Rotterdamse actieplan leraren is een gezamenlijke aanpak van onderwijssectoren, opleidingen, kennisinstituten en de gemeente. Het is een doorontwikkeling van de inzet van de afgelopen vier jaar. De aanpak is stadsbreed en integraal en bedoeld voor de sectoren kinderopvang, primair onderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Naast voldoende leraren voor de klas, richt de aanpak zich op investeren in de kwaliteit van onderwijzend personeel.

De looptijd is vier jaar, van 2019 tot 2022. Jaarlijks is 7,5 miljoen euro beschikbaar. Dit budget is opgebouwd uit gemeentelijke middelen, landelijke middelen vanuit de regio-aanpak lerarentekort en middelen vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid.

De Rotterdamse aanpak bestaat uit de volgende vier actielijnen:

1. Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en studenten.
2. Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel.
3. Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad.
4. Beter organiseren van het onderwijs.

De maatregelen versterken elkaar en bevorderen samenwerking en kennisdeling tussen partijen in de stad. We bieden waar nodig maatwerk in de verschillende sectoren en stadsgebieden.

## Actielijn 1: Vergroten van de instroom van onderwijzend personeel en student

**Doel:** Meer nieuwe leraren, pedagogisch medewerkers en studenten. We richten ons zowel op een hogere instroom bij de opleidingen als op meer mensen aan het werk op de scholen in Rotterdam. Dat doen we met de volgende maatregelen:

- **Talentscouting.** Scholieren van havo, vwo en mbo maken we enthousiast voor een studie aan een pabo of lerarenopleiding, of voor een opleiding in de kinderopvang. We bieden baangaranties en snuffelstages aan en zetten in op loopbaanoriëntatie.
- **Bevorderen van zij-instroom.** We informeren potentiële leraren over de mogelijkheid om vanuit een ander beroep leraar te worden. Dat doen we met voorlichtingsbijeenkomsten en kennismakingstrajecten. Schoolbesturen in het primair en speciaal onderwijs kunnen gebruik maken van een extra subsidie voor zij-instromers. Deze is aanvullend op de rijkssubsidie. Voor het voortgezet onderwijs en het mbo ontwikkelen we – in samenwerking met regio-gemeenten en opleidingen – ook zij-instroombijeenkomsten en kennismakingstrajecten. We onderzoeken pilots met hybride docentschap en mogelijke inzet van specifieke doelgroepen, zoals statushouders.
- **Onderwijsassistenten.** We stimuleren dat meer onderwijsassistenten in het primair en speciaal onderwijs de opleiding tot leraar gaan doen. Schoolbesturen kunnen gebruik maken van een gemeentelijke subsidie voor opleidingskosten, begeleidingsuren of het vrij roosteren van medewerkers.
- **Activeren van stille reserve.** We zoeken actief naar mensen met een onderwijsbevoegdheid die nu niet voor de klas staan, maar hiervoor wel geschikt zijn. Schoolbesturen, houders kinderopvang en gemeenten zoeken gericht naar mogelijkheden om deze mensen terug te leiden naar het onderwijsveld.
- **Binden van starters en stagiairs aan Rotterdam-Zuid.** Vanuit het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is extra budget beschikbaar gesteld om startende docenten en studenten kennis te laten maken met het basis- en speciaal onderwijs in Rotterdam-Zuid en hen aan deze specifieke scholen te binden.

- **Huisvesting.** Nieuwe studenten en onderwijzend personeel gaan we helpen bij huisvesting. In samenwerking met woningcorporaties en ontwikkelaars komt een aantal woningen specifiek beschikbaar voor specifieke groepen, zoals startende leraren in het primair en speciaal onderwijs en pabo-studenten. Er komt ook ondersteuning bij het vinden van woonruimte.

## Actielijn 2: Beperken van de uitstroom van onderwijzend personeel

**Doel:** Behouden van leraren die nu voor de klas staan

- **Begeleiden van startende docenten.** Schoolbesturen kunnen gemeentelijke subsidie aanvragen voor de begeleiding van startende docenten, om uitval – dat in de eerste jaren van een onderwijscarrière relatief vaak voorkomt – te voorkomen.
- **Verminderen van (ervaren) werkdruk.** Schoolbesturen kunnen, aanvullend op de beschikbare rijksmiddelen, hiervoor gemeentelijke subsidie aanvragen. Besturen wisselen onderling ervaringen uit over dit onderwerp.
- **Verminderen regeldruk.** Docenten geven aan dat regeldruk kan leiden tot ervaren werkdruk. Met de onderwijspartners onderzoeken we hoe en waar we dit kunnen beïnvloeden.
- **Verminderen van ziekteverzuim en bevorderen van vitaliteit.** Het ziekteverzuim verschilt per schoolbestuur en per sector. Inzetten op vitaliteit van werknemers is hierop mede van invloed. Schoolbesturen werken via een netwerk van HR-experts vanuit de verschillende besturen aan het delen van kennis en good practices.
- **Extra inzet vanuit zorg.** Onderwijzend personeel heeft steeds vaker te maken met kinderen die binnen en/of buiten de klas zorg nodig hebben. Hierdoor neemt de ervaren werkdruk toe. Het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ) stimuleert met subsidies verbeteringen in de aansluiting zorg-onderwijs.
- **Detacheringsbureaus.** Het wegvloeien van onderwijsgelden naar commerciële detacheringsbureaus is onwenselijk. We maken bovenbestuurlijke afspraken om dit tot een minimum te beperken.





### Actielijn 3: Professionaliseren en binden van onderwijzend personeel aan de stad

We investeren doorlopend in de kwaliteit van onderwijzend personeel en verbinden zo leraren met de stad. We laten zien wat Rotterdam het onderwijs te bieden heeft en ondersteunen activiteiten die bedoeld zijn om professionals te waarderen.

- **Rotterdamse lerarenbeurs.** Met de Rotterdamse lerarenbeurs krijgen Rotterdamse onderwijsprofessionals de ruimte om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren op manieren die buiten de landelijke lerarenbeurs vallen.
- **Rotterdampas.** Professionals in het Rotterdamse onderwijs krijgen – als blijk van waardering en als dank voor hun onmisbare werk – een gratis Rotterdampas. Zij kunnen zo nader kennismaken met de stad en met de leefwereld van leerlingen.
- **Communicatiecampagne +R.** De voordelen van werken in Rotterdam maken we zichtbaar met de +R-campagne. Via sociale media en de website onderwijs010.nl geven we informatie over het Rotterdamse onderwijs en de actuele vacatures.
- **Leergemeenschappen en de verbonden beroepsgroep.** 15.000 onderwijsprofessionals in Rotterdam kunnen veel van elkaar leren en samen optrekken in activiteiten. De gemeente ondersteunt diverse activiteiten en platforms in de stad, zoals Rotterdam Meestert, Meetup010 en Broedplaats010. Deze laatste community is in 2019 ontstaan uit een leergang voor leraren en pedagogisch medewerkers in Rotterdam en richt zich op Rotterdamse onderwijsinnovaties. Met de kennis en kunde van deze groep onderwijzenden ondersteunen we innovatietrajecten.
- **Uitbreiding scholingstrajecten en innovatie Opleidingsschool Rotterdam (OSR).** De OSR is een samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en drie lerarenopleidingen. De OSR biedt eerste- en tweedegraads studenten en docenten goed begeleide opleidingsplaatsen. Via een extra financiële impuls investeren we in het uitbreiden van opleidingsplaatsen.



### Actielijn 4: Beter organiseren van het onderwijs

**Doel:** Werken in het onderwijs aantrekkelijker maken voor een grotere groep mensen. We richten ons op het beter aansluiten van onderwijs op de behoeften van leerlingen en (toekomstige) medewerkers, op de huidige maatschappij én de uitdagingen van de toekomst.

- **Beter opleiden.** We experimenteren met en faciliteren andere manieren van opleiden. In het onderwijsveld klinkt een roep om onderzoek naar een toekomstbestendige bevoegdheidsstructuur. In Rotterdam ontstaan hiertoe concrete initiatieven samen met de opleidingen. Het gaat daarbij om breder opleiden en maatgerichte en flexibele opleidingen en betreft alle sectoren van het onderwijs en de kinderopvang. Ook sectoroverstijgende innovaties worden onderzocht.
- **Beter organiseren van het onderwijs.** We zoeken naar nieuwe onderwijsvormen die beter aansluiten bij de wensen van de huidige leerlingen en het huidige en toekomstige onderwijzend personeel. Deze nieuwe onderwijsvormen vragen van het schoolteam een andere manier van werken. Onderwerpen van beter organiseren zijn bijvoorbeeld de inzet van ICT op onderwijsinhoudelijk niveau, groeps-doorbroken werken, meer diversiteit in de teamsamenstelling, vakspecialisten en inzet van onderwijsprofessionals over sectoren heen (vve-po-vo-mbo).

Deze brochure is een samenvatting van het thema **Leraren uit het Rotterdams onderwijsbeleid voor de periode 2019-2022**. De Rotterdamse onderwijsbesturen, onderwijsopleidingen, ouders kinderopvang en de gemeente Rotterdam werkten intensief samen aan de totstandkoming van dit pakket maatregelen en zetten zich gezamenlijk in om het lerarentekort tegen te gaan.

November 2019