

Strategische Agenda: HR IN DE REGIO

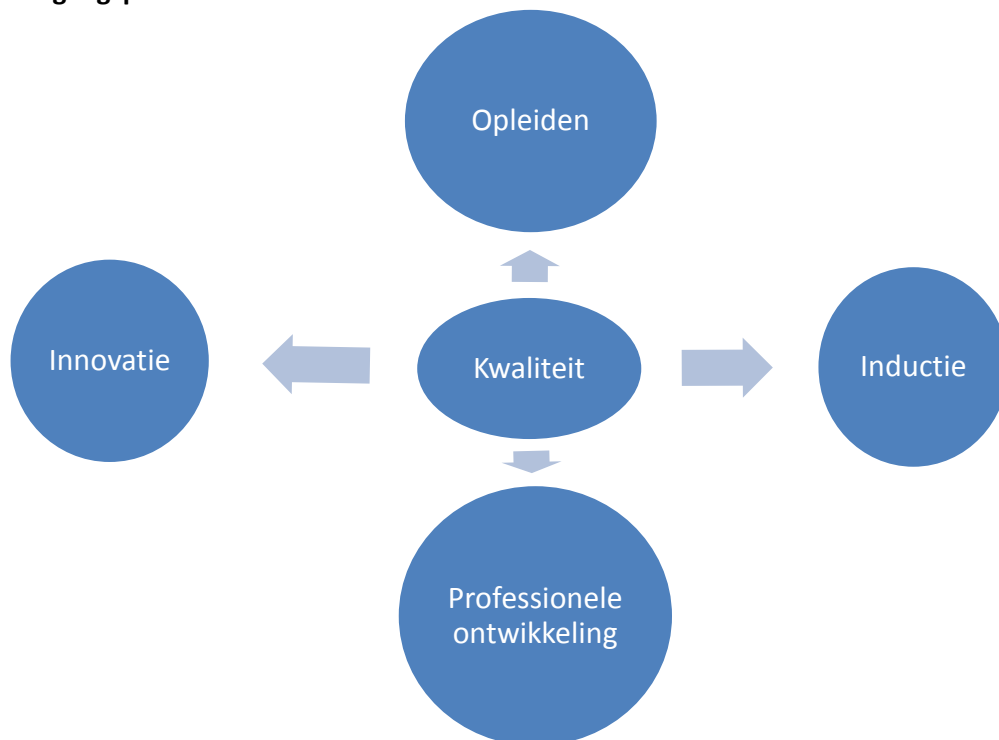
Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO/MBO Regio Utrecht

Inleiding

De bestuurders van de scholen in het voorgezet onderwijs en in het middelbaar beroepsonderwijs in de regio Utrecht, Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht investeren gezamenlijk in de opleiding en professionele ontwikkeling van leraren in de regio Utrecht. Ons motto is 'genoeg leraren met ruim voldoende kwaliteit', want leerlingen verdienen de beste onderwijsprofessionals.

Werken in het onderwijs biedt een aantrekkelijk perspectief: je geeft onderwijs vorm voor je leerlingen, blijft gelijktijdig ook zelf leren en je bent betrokken bij vernieuwingen in de onderwijspraktijk.

Onze uitgangspunten



In de regio is er sprake van een kwantitatieve en kwalitatieve mismatch in vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt. Vanaf de start van het platform in 2003 staat de aanpak van de kwalitatieve mismatch centraal, wat onder andere vorm kreeg in een structurele aanpak van opleiden in de school (Het Utrechts Model) en in de projecten Utrechtse Kansen 1 en 2 en Aantrekkelijker Scholen. In de afgelopen jaren is ook de kwantitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod van leraren in de regio systematisch in kaart gebracht. Voor het opleiden in de school kent het platform het Keurmerk Het Utrechts Model, dat gezamenlijk is ontwikkeld en wordt uitgevoerd door scholen en lerarenopleidingen.

Het is belangrijk dat meer mensen kiezen voor een baan in het onderwijs. Dit kunnen we realiseren door het vergroten van de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep en door goed werkgeverschap. Goed werkgeverschap betekent dat professionele ontwikkeling een prominente plaats heeft in het HR beleid van schoolbesturen (inductie, peer review, leven lang leren) en voortbouwt op de opleiding (opleiden in de school). Het werken in het onderwijs moet weer een aantrekkelijk toekomstperspectief zijn met goede werkomstandigheden, faciliteiten en loopbaanperspectieven. Tegen deze achtergrond wil de regio voorloper zijn bij het innoveren van het onderwijs. In het regionaal platform

zullen de schoolbesturen, Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht kennis delen en vraaggerichte vernieuwingsprojecten vanuit de samenwerkende scholen faciliteren.

Dit leidt tot de volgende kernelementen:

- a. Aantrekkelijk maken van het beroep leraar
- b. Waarborging van kwalitatief goede opleidingen (keurmerk opleidingsschool)
- c. Kwantitatief tekort aan leraren oplossen
- d. Faciliteren innovatieagenda van scholen

De afgelopen tien jaar

Investeren in HR is niet nieuw in de regio, binnen het platform wordt hieraan al meer dan 10 jaar intensief gewerkt. In 2003 is het platform opgericht in de Domtoren en is de basis gelegd onder het Keurmerk van het Utrechts Model dat dragend is geworden voor het platform. Via diverse projecten rond opleiden in de school heeft dit in 2008 geresulteerd in de structureel bekostigde Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model (www.aos-hum.nl), de Opleidingsschool GSF (Gooise Scholen Federatie) en de Opleidingsschool ROC Midden Nederland. Parallel hieraan zijn de projecten Utrechtse Kansen 1 (2005-2007) en Utrechtse Kansen 2 (2009-2011) gerealiseerd, beide in het kader van het kwantitatieve en kwalitatieve lerarentekort (www.utrechtsekansen.nl). Gedurende het schooljaar 2011/2012 is binnen het platform intensief gesproken over de kernthema's en is gekozen voor verbetering inductiefase, Anders leren -> anders doceren, E-learning, opleidingstrajecten schoolnabij en ontfuiken. Dit zijn de kernthema's van het project Aantrekkelijker Scholen (looptijd 2012-2015), dat op elk van de vier thema's concrete opbrengsten zal opleveren. In de afgelopen jaren is het netwerk van hoofden P&O gegroeid tot een actief netwerk, dat onderling kennis deelt en agenderend is voor vergaderingen van het platform.

Het tienjarig lustrum, dat we op 27 maart 2014 hebben gevierd, was een goede gelegenheid de strategische keuzes te herijken. Dat heeft geresulteerd in de voorliggende Strategische Agenda.

Ruim baan voor professionele ontwikkeling

Goed onderwijs vraagt om leraren die bekwaam en gemotiveerd zijn. Van belang is dat zij ruimte krijgen om de opbrengsten te realiseren die waardevol zijn voor hun leerlingen, voor henzelf en voor de school. Bestuurders, schoolleiders en teamleiders leveren hieraan een essentiële bijdrage. Investeren in een leven lang leren is van belang om talent te werven en behouden. Oog hebben voor en ruim baan geven aan de professionele ontwikkeling van de leraar is een must om blijvend te investeren in de kwaliteit van het onderwijs.

Daarin onderscheiden we drie perspectieven:

- HR beleid vanuit het perspectief bestuur/school

HR beleid start vanuit de doelen (ambitie) die de school nastreeft en richt zich op het ondersteunen van het professionele gedrag van leraren en ondersteunend personeel dat nodig is om de doelen te bereiken.

- P&O: doorvertaling van HR beleid naar onderwijspraktijk

P&O ondersteunt de schoolbesturen en schoolleiders bij de doorvertaling van HR beleid naar de onderwijspraktijk. P&O vormt de verbindingsschakel naar de onderwijsprofessional.

- Vanuit het perspectief van de leraar: leven lang leren:

leraar in opleiding (student) -> startend leraar -> vakbekwaam leraar -> senior leraar

“Leerlingen hebben recht op de beste professionals” was het motto van Utrechtse Kansen 1. Dat vat samen waar het om gaat: professionele leraren zijn voor goed onderwijs onmisbaar. Na hun opleiding ontwikkelen ze zich als startend leraar tijdens een inductiefase tot vakbekwaam leraar en groeien door naar senior leraar. Dat betekent intensieve, niet-vrijblijvende samenwerking tussen scholen onderling en met de lerarenopleidingen in alle fases van de loopbaan van een leraar, loopbaanden-

ken geïntegreerd het curriculum van de lerarenopleidingen en in het HR beleid van scholen en schoolbesturen.

In de bijlage (mogelijk om te zetten in een poster) maken we dit inzichtelijk.

De ambitie van het platform

Gemeenschappelijke hoofddoelstelling

De gezamenlijke ambitie bij de start van het platform in 2003 was, en is dat nog steeds, de kwaliteit en de kwaliteitsborging van opleiden en professionaliseren. Daaruit is het Keurmerk het Utrechts Model voortgekomen.

De inhoud en de werkwijze van het keurmerk wordt momenteel herijkt. Het keurmerk kent een basisarrangement en optioneel een aanvullend kenmerk 'academisch', overeenkomstig de NVAO Toetsingskaders Opleidingsschool en Academische kop 2013¹. Daarnaast wordt de kwaliteit en werkwijze van Inductie en Professionele Ontwikkeling (leven lang leren) projectmatig vorm gegeven. Dit vereist een regionale aanpak in afstemming met het Keurmerk. Aan deze kernopdracht verbinden alle leden (schoolbesturen en lerarenopleidingen) zich, waarbij er sprake is van een niet vrijblijvend en intensief partnerschap. Als partners zijn we op dit onderwerp gezamenlijk aanspreekbaar, treden vanuit het gezamenlijke doel naar buiten en handelen daarin met oog voor elkaars positie.

De drie NVAO erkende (academische) opleidingsscholen binnen het platform² geven op schoolniveau deze hoofddoelstelling vorm. Daarnaast functioneren vele scholen in de regio op een overeenkomstig niveau. Inzet is dat ook deze scholen participeren in een NVAO erkende opleidingsschool.



Optionele samenwerking

Onze regio kent een rijk palet van samenwerkingsverbanden, projecten en netwerken waarin een of meer scholen van een of meer besturen participeren. Het platform fungeert hierbij als een netwerk: informatie en kennis wordt gedeeld (valorisatie) en scholen participeren afhankelijk van de eigen schoolontwikkeling, dus daar waar het thema aansluit op de eigen visie en eigen prioriteiten. Door het bundelen van krachten van scholen en opleidingen (onderzoekers) kunnen zij vaak meer bereiken dan individueel mogelijk is. Het platform voert hierin geen regie, maar vervult een verbindende en informatieve rol. We willen opgedane kennis (regionaal, nationaal, internationaal) toegankelijk en bereikbaar maken voor alle besturen, scholen, leraren in de regio. Daarom zullen we de communicatiemiddelen upgraden die tot op heden zijn ontwikkeld (waaronder www.utrechtsekansen.nl, www.samenopleiden.nl, www.aos-hum.nl en www.leraarvo.nl).

In deze optionele samenwerking geven we vorm aan een regionale innovatieagenda, die tot stand komt vanuit initiatieven en samenwerking tussen scholen en leraren onderling (bottom-up).

Binnen deze samenwerking blijven de thema's richtinggevend die het platform in 2012 heeft vastgesteld, aangevuld met een thema HR:

- a. Leven Lang Leren (inclusief Schoolnabij opleiden)
- b. Technologie en Onderwijs
- c. Ontfuiken (inclusief voorkomen kwantitatieve tekorten)
- d. HR en mobiliteit

¹ www.nvaonet/page/downloads/Toetsingskaders_opleidingsschool_en_academische_kop_10_juni_2013.pdf

² Een 'opleidingsschool' is een samenwerking van één of meer scholen met één of meer lerarenopleidingen. In onze regio betreft het: Het Utrechts Model; ROC Midden Nederland; GSF

Infrastructuur

Binnen de regio functioneren diverse gremia, netwerken, projecten.

- Het platform onderwijsarbeidsmarkt: besturen VO en MBO, HU, UU, VOiON
- P&O netwerk (hoofden P&O)
 - o HR kennis delen en ontsluiten; adviseren inzake regionale personeelsvoorziening
 - o Leerlingprognoses (sub)regionaal en Leraarprognoses (sub)regionaal
- Drie (academische) opleidingsscholen (structureel, inclusief financiering)
- Diverse projecten (incidenteel, inclusief financiering), zoals
 - o Aantrekkelijker Scholen
 - o Profeed
 - o Versterking Samenwerking scholen en lerarenopleidingen in het mbo
- Diverse netwerken van leraren, van schoolleiders, zoals
 - o Schoolleiders 7 scholen ten zuiden en oosten stad Utrecht
 - o IOMN
 - o Scholennetwerk UU

De loopbaan van de leraar en de rol van school/schoolbestuur en lerarenopleiding daarin.

Een eerste verkenning:

SCHOOL / SCHOOLBESTUUR	LERAAR	LERARENOPLEIDING
<i>HR beleid</i>	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	<i>Opleiden en professionaliseren</i>
<p>Doorlopende professionele ontwikkeling binnen school en team vormgeven en uitvoeren.</p> <p>Nieuwe rollen en taken binnen de school, overdragen expertise en ervaring naar collega's</p>	<p>Senior leraar</p> <p>Onderhouden registratie in lerarenregister</p> <p>Professional master</p>	<p>Scholing ontwikkelen en uitvoeren, gericht op ervaren leraren, in samenwerking met leraren en HR van scholen.</p> <p>Senior leraar kan rol vervullen binnen curriculum van studenten (schoolopleider, werkplekbegeleider, wisseldocent)</p>
<p>Doorlopende professionele ontwikkeling binnen school en team vormgeven en uitvoeren.</p> <p>Verbinding met schoolontwikkeling</p>	<p>Vakbekwame leraar</p> <p>Onderhouden registratie in lerarenregister</p> <p>(Stappen naar) professional master</p>	<p>Scholing ontwikkelen en uitvoeren, gericht op ervaren leraren, in samenwerking met leraren en HR van scholen</p>
<p>Inductie binnen school en team vormgeven en uitvoeren</p>	<p>Startende leraar</p> <p>Eerste inschrijving in lerarenregister</p>	<p>Ondersteunen bij ontwikkelen inductietraject en mede-uitvoerder</p>
<p>Medeverantwoordelijkheid voor het werkplekleren / opleiden in de school</p>	<p>Student</p>	<p>Werkplekleren binnen het curriculum in het kader van (academisch) opleiden in de school.</p> <p>Verantwoordelijk voor kwaliteit en kwaliteitsborging in curriculum HO</p>