

BESLUIT C.Q. ADVIES MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Nummer: 2021-22-09
Datum: 21 juni 2022
Soort: Instemming (medezeggenschapsraad)
Grondslag: artikel(en) 12 lid 1 sub b Wet medezeggenschap op scholen (WMS)
Vraag: Voorgenomen besluit met betrekking vaststelling van het formatieplan 2022-2023, **zie bijlage**.

Besluit: **Stemt in**

Het voorstel:

De schooldirectie heeft het formatieplan 2022-2023 opgesteld.

Juridisch kader:

De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad moet op grond van de artikel 12 lid 1 sub b WMS instemmen met de vaststelling of wijziging van het formatieplan.

Overwegingen en opmerkingen:

- De schooldirectie heeft het formatieplan in het team besproken.
- Het team heeft geen bezwaren geuit tegen het formatieplan.
- De medezeggenschapsraad heeft enkele tekstuele opmerkingen die de schooldirectie zal overnemen.

Slotsom:

De personeelsgeleding stemt in met het formatieplan.

Voorzitter

Secretaris



D. van der Wal

B. Gerris

Bijlagen: Voorgenomen besluit

Bijlagen



Formatieplan 2022-2023

Stichting Openbaar Primair Onderwijs Utrecht

1. Inleiding
2. Ontwikkelingen leerlingenaantal
3. Formatie 2022-2023
4. Conclusie en besluit

Bijlage 1: Bestedingsplan werkdrukmiddelen 2022-2023 ODBS Pieterskerkhof

Bijlage 2: Professionaliseren en begeleiden starters

1. Inleiding

Het formatieplan bevat de inzet van de personele middelen van de school in het schooljaar 2022-2023 en sluit daarmee aan bij de meerjarenbegroting van de school.

Het beleid dat aan dit formatieplan ten grondslag ligt, is geformuleerd in de cao po, het SPO Koersplan, het schoolplan, de SPO meerjarenbegroting en de Voorjaarsnota 2022-2026.

In hoofdstuk 2 worden de ontwikkelingen m.b.t. de leerlingen geschetst. In hoofdstuk 3 wordt de formatie, de personele inkomsten en uitgaven voor het schooljaar 2022-2023 toegelicht. En tot slot de conclusie en besluit. Het bestedingsplan werkdrumiddelen 2022-2023 is in bijlage 1 opgenomen.

Besluitvormingsprocedure en inspraak MR

Het formatieplan wordt jaarlijks geactualiseerd door de directeur en voorgelegd aan het CvB. Vervolgens wordt het ter inspraak voorgelegd aan de MR voor de start van het nieuwe schooljaar. Conform het SPO-reglement voor de medezeggenschapsraad heeft de personeelsgeleding van de MR (PMR) instemmingsrecht m.b.t. het formatieplan.

De personele begroting is onderdeel van de schoolbegroting. Omdat in de cao po nog steeds wordt uitgegaan van een apart formatieplan wordt in dit document de inzet van de personele middelen verantwoord.

Verklaring en advies medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad van ODBS Pieterskerkhof heeft dit formatieplan in de vergadering van 21-6-2022 besproken. De personeelsgeleding van de MR stemt in met het formatieplan.

Ruimte voor aanbevelingen vanuit de MR m.b.t. de inhoud van dit plan:

Datum:

Handtekening:

.....
de voorzitter MR

.....
de secretaris MR

2. Ontwikkelingen m.b.t. de leerlingen

ODBS Pieterskerkhof staat in het centrum van Utrecht. Dit betekent dat we regelmatig te maken hebben met tussentijdse verhuizingen waar bij gezinnen naar buiten Utrecht vertrekken. Hier komen vaak geen nieuwe leerlingen voor terug. Om de afname van het leerlingaantal per klas in de bovenbouw op te vangen, wordt er in de onderbouw gewerkt met grotere groepen. Er is een streefmaximum van 35 kinderen per groep vastgesteld. Echter zijn de groepen op dit moment niet groter dan 30. Jaarlijks is er per plek voor instroom van 9 kinderen per kwartaal.

In dit schema wordt een overzicht gegeven van het aantal leerlingen (ROD) dat de school de afgelopen vier jaar telde op de teldatum m.b.t. het leerlingenaantal, plus de prognose voor de komende 3 jaar. (dubbel klik op de tabel om excel te openen, klik naast de tabel om weer te sluiten)

Aantal leerlingen	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024
Aantal vanaf 4 jr	111	113	109	107	108	109	109
Aantal vanaf 8 jr	97	96	100	100	101	100	100
Totaal	208	209	209	207	209	209	209

Uit de cijfers blijkt dat het aantal leerlingen is gedaald met twee en hierdoor zullen de inkomsten op onze school nagenoeg gelijk blijven aan vorig jaar. Omdat aan het leerlingaantal ook de bekostiging hangt en het leerlingaantal daalt volgens de meest recente [bevolkingsprognose](#) van de gemeente Utrecht, begroten we de komende jaren voorzichtigheidshalve behoudend.

3. Formatie 2022-2023

In het koersplan 2019-2023: "de kracht van vakmanschap" wordt richting gegeven aan de ontwikkeling van het onderwijs bij SPO Utrecht. Het gaat hierbij om de grote lijnen: de invulling wordt op alle SPO-scholen gerealiseerd en concreet gemaakt in het schoolplan. Om de kracht van vakmanschap optimaal te benutten, staan de volgende thema's centraal die onderling sterk verbonden zijn:

- Vakmanschap
- Eigentijds onderwijs beter organiseren
- Partnerschap met ouders en professionele partners

In dit hoofdstuk schetsen we welke keuzen onze school vanuit het schoolplan heeft gemaakt met betrekking tot de formatie en het HR-beleid. Op ODBS Pieterskerkhof zetten we in op ondersteuning van leerkrachten dmv leraarondersteuners. Er zijn op veel vlakken specialisten in huis (rekenen, cultuur, Dalton ect.) Daarnaast wordt er gekeken naar meer groepsdoorbroken werken vanaf de kleuters. We versterken de relatie met onze kernpartners en brengen deze ook onder de aandacht bij ouders. Het gebruik van Parro wordt geoptimaliseerd.

Formatieplan 2022-2023		
Inkomsten Rijk	€ 1.152.650	
Inkomsten Subsidie	€ 14400	
Inkomsten Overig (personeel)	€ 27800	
Totaal Inkomsten	€ 1194850	
Kosten Personeel (<i>loonkosten en overige personele kosten</i>)	€ 1016859	Af
Overige kosten (<i>Huisvesting, afschrijvingen en overig</i>)	€ 176932	Af
Resultaat	€ 1060	

3.1 Toelichting op de inkomsten

Wetsvoorstel Vereenvoudiging bekostiging PO

Scholen voor het basisonderwijs en speciaal onderwijs krijgen vanaf 1 januari 2023 een basisbedrag per leerling en school. Ook wordt het volledige bedrag vanaf dat moment per kalenderjaar vastgesteld zodat de volledige bekostiging op hetzelfde moment bekend is.

Met het wetsvoorstel wil het kabinet de bekostiging:

- duidelijker maken: Scholen krijgen 1 basisbedrag per leerling en per school. Zij krijgen niet langer aparte budgetten voor personeel en materieel. Materieel is o.a. leermiddelen en onderhoud van de gebouwen.
- eenvoudiger maken: De 130 rekenregels moeten naar ongeveer 30 regels. Dat maakt de berekening en de verdeling van het geld eenvoudiger. Ook wordt het voor de medezeggenschapsraad of de Raad van Toezicht van de school eenvoudiger om de bekostiging te controleren.
- beter voorspelbaar maken: De bekostiging wordt per kalenderjaar (in plaats van schooljaar) vastgesteld. Zo krijgen scholen op hetzelfde moment inzicht in de volledige bekostiging. Het aantal leerlingen dat een school heeft, is belangrijk voor de hoogte van het bedrag dat scholen krijgen. In het wetsvoorstel gaat de teldatum naar 1 februari van het vorige kalenderjaar. Voorbeeld: het bedrag voor het kalenderjaar 2023 wordt vastgesteld met de teldatum op 1 februari 2022.

Met het wetsvoorstel verandert de manier van berekenen van het geld dat een schoolbestuur krijgt. Door deze andere berekening kan een schoolbestuur vanaf 2023 iets meer of iets minder geld krijgen. Voor de eerste 3 jaren is er een overgangsregeling. Hierdoor krijgen scholen de tijd om hun uitgaven aan te passen aan de nieuwe situatie. De verwachting is dat SPO Utrecht er met de nieuwe systematiek iets op vooruit gaat m.b.t de inkomsten. Bij het formatieplan 2022-2023 gaan we nog uit van de bekostiging van teldatum 1-10-22. Vanaf schooljaar 2023-2024 gaan we met de nieuwe systematiek werken.

Personele baten OC&W

De (normatieve) rijksbijdragen betreffen de gelden die van het Rijk worden ontvangen voor de salariskosten, het PAB (Personeel- en Arbeidsmarktbeleid)-budget, de prestatie box en de impuls gelden. Dit zijn normbedragen gebaseerd op het aantal leerlingen en op het zogenaamde achterstandsscores. Zoals hierboven beschreven zal bij het volgende formatieplan de nieuwe vereenvoudigde bekostiging van toepassing zijn.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het doel van het NPO is om te zorgen voor herstel van de Coronagerelateerde vertragingen in het onderwijs in het schooljaar 2021-2022 en 2022-2023. Op onze school hebben we in 2021 een bedrag ontvangen van € 58997 en voor 2022 een bedrag van €117.075 en in 2023 ontvangen we € 58625. We hebben met deze middelen de behoeften van individuele leerlingen in kaart gebracht en gepaste maatregelen genomen. Het gaat om ontwikkelingsbehoeften van kinderen op cognitief, executief en sociaal-emotioneel vlak. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met de inzet van de middelen. Deze extra bekostiging heeft natuurlijk invloed op de omvang van de formatie het komende jaar.

Vergoeding gemeente Personeel

Bij de inzet van personeel op subsidies bepalen we jaarlijks de omvang van de aanstelling i.v.m. stijging van de loonkosten.

Cultuureducatie; € 7400 daar zetten we vakleerkrachten voor in voor muziek en techniek onderwijs.

Basisondersteuning en arrangementen

In het Samenwerkingsverband Utrecht PO (SWV Utrecht PO) werken bijna 100 basisscholen, 7 SO-scholen en 4 SBO-scholen samen aan Passend Onderwijs in de gemeente Utrecht. Het SWV Utrecht PO vergoedt € 139,- per leerling aan scholen om kwalitatief goede basisondersteuning te bieden en om leerlingen die lichte extra ondersteuning nodig hebben te helpen. De school moet de inzet van deze middelen verantwoorden aan het bestuur en het SWV Utrecht PO. Scholen kunnen voor leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben bij het SWV Utrecht PO ondersteuningsarrangementen aanvragen. Deze middelen zetten we in zodat onze IB'er voldoende ambulante tijd heeft. Middelen die we voor zorgarrangementen krijgen worden alleen ingezet op extern personeel zodat we hier geen verplichtingen op aan gaan.

Werkdruk gelden

Vanuit het werkdrukakkoord krijgen scholen extra middelen om werkdruk aan te pakken. Op onze school ontvangen we in het schooljaar 2022-2023 een bedrag van € 45.136. Met het team zal besproken worden waar het geld aan besteed wordt (zie bestedingsplan inzet werkdrukmiddelen 2022-2023, bijlage 1). Dit wordt ter instemming voorgelegd aan de PMR.

3.2. Inzet personeel

	FTE
Directie	0,8
OP	10,07
OOP	2,84
Totaal	13,71

Op basis van het aantal leerlingen van 1-10-2021 worden er 9 groepen geformeerd per 1 augustus 2022 en 9,17 fte leerkrachten ingezet. Onze IB'er heeft 0,5 FTE IB heeft daarnaast ondersteunde taken voor leerkrachten en groepen. Dit zorgt voor minder werkdruk en we creëren tijd voor specialisten. We hebben 0,4 FTE voor een gymleerkracht. De schoolopleider werkt 0,4. Zij begeleid startende leerkrachten en stagiaires. Ook begeleid zij overige leerkrachten bij hun POP. Leraarondersteuners werken in alle bouwen. Zij begeleiden in de klassen, werken met individuele kinderen en kunnen klassen overnemen waar dat nodig is.

Aanstelling personeel

Voor nieuwe aanstellingen geldt dat personeelsleden aangesteld worden in hele uren per week. De werktijdfactor bedraagt dit aantal uur per week gedeeld door 40. Waar het kan worden leerkrachten aangesteld voor 0,6 FTE. Leerkrachten moeten breed inzetbaar zijn zodat personeel flexibel ingezet kan worden. Waar het niet anders kan wordt een leerkracht tijdelijk voor 0,4 aangenomen om zo de formatie kloppend te maken.

We verwachten dat het tekort (aan leerkrachten) op de arbeidsmarkt de komende jaren verder zal toenemen. Bij invulling van vacatures anticiperen we hierop door leerkrachten aan te nemen die breed inzetbaar zijn. Met leerkrachten samen wordt gekeken naar oplossingen om het leerkrachttekort op te vangen.

Vaststelling functieboek

Binnen SPO Utrecht is met instemming van de GMR een SPO functieboek vastgesteld. Het functieboek is op elke school in te zien. Conform de cao po wordt jaarlijks besloten of er nieuwe functies op schoolniveau worden ingevoerd.

Op dit moment zijn er op onze school de volgende functies:
Senior leerkrachten, leerkrachten, administratief medewerker, leraarondersteuners

Op onze school werken we met seniorleerkrachten. Dit zijn excellente leerkrachten die een specialisatie hebben op een specifiek (leer/vak)gebied of op leidinggevend gebied (middenkader). De specialisaties op vakgebied sluiten aan bij het kwaliteitsbeleid en schoolontwikkeling, de middenkaderfuncties passen bij de schoolorganisatie.

Op onze school zijn er de volgende specialisaties:

Intern begeleider, schoolopleider, rekenspecialist, specialist Jonge Kind, taalspecialist, Daltoncoördinator, cultuurcoördinator, 4xWijzercoördinator.

Vakleerkrachten

We hebben een vakleerkracht gym.

Stagiaires

We hebben veel ruimte voor stagiaires. Elke leerkracht staat open voor jaarlijks een stagiaire. Met het plaatsen van stagiaires wordt gekeken naar de groep, de leerkracht, duo leerkrachten. We staan open voor zij-instromers. Alle stagiaires worden begeleid door de leerkracht en de schoolopleider. We proberen jaarlijks 1 lio-student in te zetten.

Extern personeel

Een deel van de NPO gelden worden ingezet voor extern personeel op gebied van kunst en cultuur en techniek. Dit bedraagt +- 25.000 euro. Dit ontlast leerkrachten en zorgt voor saamhorigheid in de klas.

3.3. Overige personele kosten

Professionalisering

Werkverdelingsplan

Het team gaat jaarlijks met elkaar in gesprek over de werkzaamheden op school en maakt daar afspraken over in het werkverdelingsplan. Voor de zomervakantie voert de directeur met elke werknemer een plangesprek waarbij het werkverdelingsplan het uitgangspunt is. Bij de vaststelling van het werkverdelingsplan heeft de PMR instemming.

Professionalisering

Voor individuele professionele ontwikkeling van personeel (OP en OOP) is een totaal bedrag beschikbaar van € 500 per FTE conform artikel 9.3 van de cao po. Personeelsleden kunnen t.l.v. dit bedrag een verzoek indienen voor scholing naar keuze gericht op de bekwaamheidseisen en het jaarplan. De school legt jaarlijks verantwoording af aan de PMR over de besteding van het budget voor individuele professionalisering. Mocht er sprake zijn van onderuitputting, dan presenteert de school een plan aan de PMR voor de besteding van die onderuitputting. Voor onze school wordt dit schooljaar 10,7 FTE x €500) € 5350 gereserveerd voor individuele professionele ontwikkeling van personeel. Gericht op het verder ontwikkelen van het vakmanschap.

Daarnaast is er conform art. 9.8 van de cao po een extra individueel professionaliseringsbudget van € 100 per persoon per kalenderjaar naar rato van de werktijdfactor. Voor onze school wordt hiervoor dit schooljaar €2191(12,91 FTE x € 100) gereserveerd.

Verder is in 2021 de prestatiebox voor een deel vervangen door de 'regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en directeurs'. In bijlage 2 is hierover informatie opgenomen. Voor onze school is hiervoor (207 LLN x €79 = € 16.353 beschikbaar. Binnen onze school zetten we dit als volgt in: Hier wordt de schoolopleider van betaald en wordt er geld ingezet voor professionalisering voor studiedagen.

Ziekte en vervanging

Bedrijfsgezondheidszorg

Voor onze school wordt 1x per 4 jaar een RI&E opgesteld. Hiervoor wordt een bedrag van circa € 250 gereserveerd. Tevens reserveren we een bedrag van € 2.262,70 bestemd voor het abonnement arbo-dienst (€ 102,85 incl. btw per werknemer). Het ziekteverzuimpercentage van onze school bedroeg in 2021 4,5 %.

Vervangingsbudget

Voor onze school is er een budget beschikbaar van €27.877 voor de vervanging van zieke medewerkers. Is dit budget niet toereikend dan kan er bij SPO Utrecht een beroep worden gedaan op het calamiteitenfonds.

Ondanks de bovenschoolse vervangingspools SPO PRO en SPO FLEX merken we dat het niet altijd lukt om (met name in de bovenbouw) vervangingen of vacatures in te vullen. Mocht dit op onze school spelen, dan hanteren we de volgende aanpak: Voor langdurige situaties waar geen inval vanuit de inval-poule ingezet kan worden zullen we met het team kijken naar oplossingen in de vorm van inzetten van bv. Leraarondersteuners of ambulante personeel. Met het team wordt er bekeken of er in zo'n situatie intern geschoven kan worden waardoor alle groepen worden bemand.

Transitievergoedingen

Personeelsleden met een (tijdelijk) dienstverband hebben na afloop van hun contract recht op een transitievergoeding. Dit geldt niet als een werknemer zelf ontslag neemt. De kosten van de transitievergoedingen komen ten laste van de school en hiervoor reserveren we een bedrag van € 0. Voor on-voorziene situaties kan het bestuur besluiten de kosten uit de bovenschoolse voorziening te betalen.

4. Conclusie en besluit

In het schooljaar 2022-2023 zet onze school € 1016859 t.b.v. Kosten personele en € 176932 overige kosten in. Het resultaat van het formatieplan is € 1060. (Zie bedragen blz 3)
Wij voldoen hiermee aan de opdracht van SPO Utrecht om te werken met een taakstellende formatie. De directeur van de school is gemandateerd om de uitgaven conform dit formatieplan te doen.

Bijlage 1: Bestedingsplan werkdrukmiddelen 2022-2023 obs Pieterskerkhof

Budget werkdrukmiddelen 2022-2023

Budget aanpak werkdruk 2022-2023	€ 45.136
Restant budget werkdruk 2022-2023	€ 7.508
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2022-2023	€ 37.628
Waarvan voor personeel	€ 37.628
Waarvan voor materieel	€ 0
Waarvan voor professionalisering	€ 0
Waarvan voor overige bestedingsdoelen	€ 0
Nog te besteden	€ 7.508*

*omdat het verdeelt over heel 2022 en 2023 is het overschot 519 euro, omdat er in 2022 iets teveel is uitgegeven.

Toelichting bestedingsdoel personeel:

Vanuit deze middelen wordt een leraarondersteuner betaald die inzetbaar is in alle groepen. Op dit moment werkt zij vooral in de onderbouw waardoor personeel vrijgespeeld wordt voor ondersteuning midden/bovenbouw.

Niet-financiële maatregelen om werkdruk te verminderen

Inzetten van informele moment waarop het team met elkaar er voor elkaar is. Korte informelen overlegmomenten in de vorm van 'kwartiertjes' die druk weghaalt bij de leerkrachten. Een open en fijne werksfeer waardoor ruimte ontstaat om elkaar te helpen in lastige situaties.

Verwachtingen m.b.t. de vermindering van werkdruk

Door de inzet van ambulante tijd kunnen leerkrachten wanneer nodig uitgeroosterd worden om andere taken voor de klas te doen. Coördinatoren krijgen op deze manier tijd en ruimte om hun specialisme op te pakken. Door de inzet van leraarsondersteuners kunnen leerkrachten zich ofwel op de groep ofwel op individuele kinderen focussen waarmee de werkdruk wordt vermindert.

Toezicht PMR op inzet en besteding werkdrukmiddelen en het gevolgde (besluitvormings)proces

Op onze school is het gesprek gevoerd over de knelpunten die personeelsleden ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. Alle leerkrachten hebben adhv het werkverdelingsplan van 2021-2022 nieuwe input kunnen geven op het plan. Mede door deze input over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school genomen moeten worden genomen om de werkdruk te verminderen.

Op basis van dit gesprek heeft de directie een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen 2022-2023. Dit bestedingsplan moet ter instemming worden voorgelegd aan de PMR.

De PMR wordt na afloop van het schooljaar door de directie geïnformeerd over de besteding van de werkdrukmiddelen in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de directie in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan.

Bijlage 2: Professionaliseren en begeleiden starters

'Het is de leerkracht die ertoe doet!'

Voor goed onderwijs, zijn goede leraren het belangrijkste instrument. Goede scholen kunnen niet zonder een goede directeur en goede leraren. De rol van de leraar en de directeur in de school is cruciaal en vraagt een goede personeelszorg en goed werkend personeelsbeleid.

SPO Utrecht heeft Integraal Personeel Beleid IPB, professionaliseren van medewerkers en begeleiden van startende leraren en directeurs maken daar deel van uit.

Professionaliseren

'Een leven lang leren'

Regelmatische groei en ontwikkeling is noodzaak voor leraren en directeurs.

De samenleving en de vraag aan het onderwijs veranderd voortdurend, blijven, mee ontwikkelen is voorwaarde om goed onderwijs te blijven geven.

Boeien en binden van ervaren onderwijspersoneel is zeker in tijden van lerarentekort belangrijk. Onderzoek laat zien dat naast het hebben van voldoende professionele autonomie en nu en dan mobiel zijn, regelmatige professionalisering een wezenlijk onderdeel is van welbevinden in het werk.

Reden genoeg voor SPO Utrecht om voortdurende groei en ontwikkeling tot haar motto te maken:

'samen leren groeien'.

Leraren en directeurs worden gestimuleerd om regelmatig te professionaliseren. De lerende cultuur in een team draagt hieraan bij. Ontwikkelen gebeurt op verschillende manieren en niveau's: individueel op grond van wens of leerpunt, met het hele team aansluitend bij de schoolontwikkeling, informeel door collegiale consultatie, intervisie of PLG werk, formeel door het volgen van een studiedag, training of opleiding.

De directeur trekt in de school dit proces. De schoolopleider kan hierin een spilfunctie vervullen als expert ontwikkeling en de ontwikkelingsgesprekken met leraren voeren. Alles in voortdurend overleg en overeenstemming met de teamleden; professionaliseren is alleen succesvol als medewerkers dat vrijwillig en vanuit eigen motivatie gaan doen. Aansluiten bij verschillen in ontwikkeling, eerder verworven competenties, verschillen in kwaliteiten en verschillen in wensen: hierin ligt de uitdaging voor de directeur en de schoolopleider. De gesprekscyclus is hierbij een belangrijk instrument, de directeur is de spil hierin. In 2022 heeft SPO Utrecht haar gesprekscyclus geactualiseerd.

SPO Utrecht biedt haar personeel zoveel als haalbaar en mogelijk, kansen en mogelijkheden voor groei. Op schoolniveau en op bovenschol niveau. De SPO Academie richt zich op 'voor en door': SPO medewerkers met een bijzondere kwaliteit verzorgen een workshop of training voor andere SPO medewerkers. Daarnaast biedt SPO Utrecht regelmatig in company opleidingen aan voor directeurs, specialisten ed.

Begeleiden starters

'je welkom en serieus genomen voelen'

Op een nieuwe school en nieuwe werkplek gaan werken is voor iedereen spannend. Het is fijn als je goed wegwijs gemaakt wordt, geïntroduceerd bij team en ouders, als er iemand is waar je met al je vragen terecht kan, als je geholpen wordt bij het ontdekken van de onderwijsaanpak van de school, als er iemand regelmatig met je meekijkt in je klas en opbouwende verbeterpunten en complimenten meegeeft. En vooral ook als er iemand is die regelmatig nagaat hoe het met je professionele welbevinden gaat.

De kans dat een nieuwe leraar of directeur een goede leraar of directeur wordt, die met plezier en welbevinden zijn werk doet, stijgt significant als de introductie en inwerkbegeleiding serieus en grondig vorm krijgt.

SPO Utrecht ziet het inwerken en begeleiden van startende leraren en directeurs als een belangrijke taak.

Begeleiden startende leraren:

Dit is een taak van de schoolopleider, die ze in nauw overleg met directeur en andere coördinatoren en specialisten vorm geeft. Tijdens de opleiding tot schoolopleider SPO Utrecht is het een onderdeel: inductiebeleid vormgeven. Dit SPO inductiebeleid is bovenschools vastgesteld. Het gaat om de eerste drie jaar dat een startende leraar werkt. SPO Utrecht schoolopleiders werken in 'samen opleiden' nauw samen met de HU Pabo. In 2020 is een onderzoek van start gegaan naar de beste vormgeving van inductie (wat werkt?) waarin SPO Utrecht participeert. Hiernaast werkt SPO Utrecht met 'van start tot beoordeling', een onderdeel van de gesprekcycclus waarin schoolopleider en directeur samenwerken aan de begeleiding en beoordeling van de startende leraar.

Begeleiden startende directeurs:

Dit is een taak van een ervaren interim directeur in dienst van SPO Utrecht. Bovenschools vindt afstemming en voortgangsoverleg plaats en is het beleidsdocument 'inwerken directeurs SPO Utrecht, een inductietraject' vastgesteld.

Regelingen en financiën

Aanleiding voor het schrijven van dit document is de 'Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders' gepubliceerd in de staatscourant dd 31 maart 2021.

Naast deze regeling spelen op het terrein van professionaliseren en begeleiden: CAO afspraken, mogelijkheden van de lerarenbeurs, samenwerking in de opleidingsschool Utrecht/Amersfoort en samenwerking in Utrecht Leert. In de uitvoering op schoolniveau en op bovenschools niveau is het de kunst al deze regelingen te integreren en elkaar te laten versterken.

Voorheen kregen scholen middelen uit de prestatiebox, deze zijn deels omgezet naar de nieuwe regeling, goed om te weten dat het geen extra geld is. Scholen krijgen in 21/22 en 22/23 een bedrag van ca €92,- per leerling. De regeling wordt in 23 geëvalueerd en mogelijk bijgesteld, het is de bedoeling dat het structurele middelen worden. Voor SPO scholen is de 12,5% bovenschoolse inhouding van kracht. De inzet daarvan is overduidelijk: begeleiden startende directeurs en bovenschoolse professionalisering. De rest van de middelen wordt ingezet op schoolniveau.

Op schoolniveau neemt de directeur jaarlijks deze regeling mee in de formatieplanning: in het formatieplan wordt hiervoor een paragraaf opgenomen. De directeur koppelt de CAO inzet voor professionalisering (500 euro per fte per jaar) aan de inzet van ca €80,- per leerling uit deze regeling voor professionaliseren en begeleiden. In deze paragraaf wordt aangegeven wat er aan middelen binnenkomt en wat de school er mee doet. De inzet van deze middelen wordt in overleg met de MR gedaan. Evenals met het gehele formatieplan heeft de PMR geleding instemmingsrecht en de OMR geleding adviesrecht.