



Evaluatie van De Nieuwe Schoolweek

• 6 november 2023

Inleiding

In oktober 2021 was de aftrap van het project DNSW. Inmiddels zijn we twee jaar verder. Deze evaluatie biedt een overzicht van inzichten en opbrengsten die het project tot nu toe heeft gebracht.

Proces DNSW op hoofdlijnen

Oktober 2021
Aftrap bijeenkomst met
alle directeuren



Januari 2022
Start
haalbaarheidsonderzoek



Februari 2023
Nieuwe afspraken en
kader voor pilotscholen



November 2023
Uitzetten vragenlijst
Meeruren



November 2021
Ophalen
oplossingsrichtingen bij
klankbordgroepen



Juli 2022
start pilotscholen



Maart 2023
start pilot meeruren
(OCW)

Oplossingsrichtingen aangedragen door klankbordgroepen



Aanvullen

Kunnen wij het huidige tekort aanvullen met de inzet van onder andere vakdocenten? Zoals docenten voor techniek, muziek, kunst en ICT.



Behouden

Kunnen wij het werkplezier bevorderen, zodat medewerkers graag in het onderwijs en bij Fedra, OPO IJmond en Atlant blijven werken?



Verminderen

Is een vierdaagse schoolweek (met waar wenselijk en mogelijk een activiteiten-aanbod voor de 5e dag) een oplossing voor het lerarentekort?



Uitbreiden

Veel leraren in het onderwijs werken parttime. Hoe kunnen wij fulltime werken bevorderen?

Conclusie haalbaarheidsonderzoek

Er is niet één oplossing die het best toepasbaar is op alle scholen. Het effect van deze oplossingen lijkt het meest effectief te zijn wanneer ze in samenhang worden ingezet.

‘Wij gaan het anders doen’



Pilot - Ontwerpen van een nieuwe schoolweek



Negen scholen starten een pilot. Zij gaan onderzoeken hoe zij het onderwijs anders kunnen organiseren.

Hiervoor gaan we samenwerken met vakdocenten, verenigingen en bedrijven. Ook maken we digitaal leren meer mogelijk.

- Kinderen gaan vijf dagen naar school
- Wij bieden kinderen een breed aanbod
- De werkdag van de leraar krijgt meer flexibiliteit en wordt daardoor aantrekkelijker



Vragen over tijd



Het onderzoek heeft ook weer nieuwe vragen opgeleverd. De schoolbesturen gaan in gesprek met de PO-Raad, Vakbonden, Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen en de onderwijsinspectie over:

- onderwijstijd
- werktijden
- deeltijdwerken

Flexibiliseren



Het huidige onderwijssysteem kent weinig flexibiliteit: vaste werktijden en vaste schoolvakanties. Flexibilisering kan (meer) werken in het onderwijs aantrekkelijker maken. De klankbordgroep directeuren gaat onderzoeken welke mogelijkheden er zijn.



Opbrengst pilotscholen

Een drietal ingrediënten die losstaand of gecombineerd kunnen worden ingezet voor het opvangen van tekorten:

Teamgericht werken

Een klein en hecht team van leraren, OOP rond een groep leerlingen. De teamleden zijn collectief verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een leerling.

Vraagt om het herzien van het bestaande schoolconcept waarbij meer sprake is gepersonaliseerd leren. Wordt doorgaans stapsgewijs (per bouw) geïmplementeerd.

Instructievrije dag

Op een instructievrije dag werken de leerlingen zelfstandig aan de voor hen relevante en vooraf vastgestelde onderwijsdoelen.

Niet toepasbaar voor alle leeftijden en vraagt van ouders deze dag thuis te zijn of opvang te regelen. Dit ingrediënt vindt als oplossing voor een langere termijn weinig draagvlak onder ouders.

Inzet vakleerkrachten

Specifieke onderwijsdomeinen worden aangeboden door een (vak)leerkracht met expertise op dat vlak. De vakleerkracht is een persoon die een specifiek vak behandelt en dit aan leerlingen onderwijst. Een vakleerkracht kan onderdeel uitmaken van de schoolformatie of als externe verbonden zijn aan een school.

Vraagt om coördinatie, afstemming en begeleiding. Een externe is niet direct bekend met de regels en routines binnen de school.

Opbrengst pilotscholen

In het proces signaleren de bestuurders het volgende:

- Scholen met een fors tekort ervaren minder ruimte in tijd en mankracht voor innovatie.
- Scholen met een gering tekort ervaren minder urgentie voor innovatie.
- Scholen vinden het lastig om vanuit het bestaande systeem een nieuw systeem te ontwerpen.



Flexibiliseren

Teamgericht werken biedt meer kansen voor flexibiliteit in werktijden. Er kunnen binnen de units/teams afspraken worden gemaakt over begin- en eindtijd, evenals verlofdagen.



Vragen over tijd

Onderwijstijd: Het aanpassen van de onderwijstijd is een belangrijk middel om wat te kunnen doen aan de hoge werkdruk en de impact van personeelstekorten. Zowel de Onderwijsraad, koepelorganisatie als belangenorganisaties herhalen dit richting OCW. Tot nu toe nog zonder resultaat. Wellicht dat met de komst van een nieuw kabinet hier het gesprek opnieuw over gevoerd kan worden.

Stimuleren van 'meeruren' werken: De bestuurders hebben deelgenomen aan de kopgroep 'Meeruren' vanuit OCW. Dit heeft geleid tot een tweetal oplossingsrichtingen:

1. Beschikbaarheidstoelage
2. Inzet van snipperdagen

Begin november 2023 zal een enquête uitgaan onder alle leerkrachten en schoolleiders om de bereidheid te meten en een inschatting te maken van het effect.

Organiseren van opvang

Het organiseren van kinderopvang (faciliteren in een plek of financiële middelen) zou kunnen bijdragen aan de bereidheid om meer te gaan werken. Deze oplossingsrichting lijkt voor nu nog niet realiseerbaar. Redenen hiervoor liggen met name op het vlak van wet- en regelgeving zoals:

- Onderwijsmiddelen mogen alleen aan onderwijs besteed worden, niet aan opvang.
- Organiseren van opvang via gastouders maakt onderwijs deels mede verantwoordelijk en aansprakelijk.
- Bieden van een toelage voor opvang is op lange termijn niet betaalbaar. Er zou dan moeten worden uitgegaan van een specifieke doelgroep wat leidt tot ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden binnen de stichting.

Eindconclusie

Het leraren- en schoolleiderstekort is een groot probleem. Iedere oplossingsrichting die is verkend levert nog te weinig op om het probleem daadwerkelijk voor een langere tijd op te lossen.

Het is van belang dat werken in het onderwijs als aantrekkelijk wordt ervaren. De besturen dragen hieraan bij vanuit goed werkgeverschap en door de mooie verhalen van de dagelijkse praktijk te delen. Maar de overheid is ook aan zet.

Zolang er geen grote veranderingen komen in o.a. de wettelijke onderwijstijd en de regel- en prestatiedruk zal de aanwas niet toenemen en het tekort niet afnemen.

In de IJmond neemt het tekort verder toe. De besturen zijn daarom genoodzaakt om met alle scholen een veranderproces aan te gaan. Dit vraagt om een meer interne focus waarbij de gezamenlijk geleerde lessen worden meegenomen. Het project DNSW eindigt, maar de samenwerking en de gezamenlijke strijd gaat door.