



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat DUS-I na indiening van uw aanvraag u vraagt uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn

gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

Aventus^A
De school waar jij 't maakt

Yuverta

Graafschap **G** College

rijnijssel

ROC
A 12

ROC NIJMEGEN

ROC Rivor

AERES
MBO

zone college

De Gelderse mbo-instellingen,

- Aeres Velp
- Aventus
- Yuverta
- Graafschap College
- Rijn IJssel
- ROC A12
- ROC Nijmegen
- ROC Rivor
- Zone.college

werken samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en deze samenwerking is de basis voor de MBO Onderwijsregio Gelderland. De onderwijsregio richt zich op het terugdringen van een kwantitatief en kwalitatief lerarentekort door samen te werven, te matchen, op te leiden, te begeleiden en te professionaliseren. Binnen het mbo in Gelderland werken we bij veel van deze activiteiten al samen: binnen de Gelderse Professionaliseringsagenda, in het Medewerkers Loopbaancentrum en in de Partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren. In deze onderwijsregio bundelen

we deze initiatieven en werken we samen aan kwaliteit van het mbo-onderwijs in de provincie.

Sinds 2017 werken de Gelderse mbo-instellingen en de Academie Educatie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) samen om de kwaliteit van het mbo-onderwijs in Gelderland te versterken. Hiervoor is de 'Gelderse Professionaliserings-Agenda' (GPA) ingericht. Binnen de GPA wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een actueel, samenhangend en toegankelijk opleidings- en professionaliseringsaanbod voor mbo-docenten, zij-instromers, docenten in opleiding en de lerarenopleiders van de HAN. De doelen voor deze samenwerking zijn:

- Het realiseren van voldoende en vakbekwame docenten voor het mbo in Gelderland;
- Het maken van een structurele verbinding tussen opleiden en professionaliseren;
- Het maken van een structurele verbinding tussen onderwijs, opleiding en onderzoek teneinde de innovatieve kracht van het samenwerkingsverband te versterken, de kwaliteit en opbrengsten van de activiteiten en projecten te borgen en kennis te ontwikkelen en delen met elkaar en met anderen;
- Het evidence based verbeteren van mbo-opleidingen, de lerarenopleidingen en professionalisering. Het vormen van sector en mbo-overstijgende leergemeenschappen om met name het informele leren te faciliteren.

In het meerjarenplan GPA 2023-2026 zijn twee ambities opgenomen waarin verbinding wordt gezocht met de regionale en landelijke ontwikkelingen. De eerste ambitie is het aansluiten bij Npuls, lopende projecten en ontwikkelingen buiten de GPA, het inzoomen op arbeidsmarkt vraagstukken, het stimuleren van innovatie in het curriculum van beroepsopleidingen en uitwisseling van innovaties tussen de instellingen.

Arbeidsmarkt vraagstukken die op het mbo afkomen zijn gerelateerd aan de veranderingen binnen de beroepen waarvoor het mbo opleidt. Er zijn beroepen die verdwijnen en nieuwe beroepen waarvoor opleidingen ontwikkeld dienen te worden, de beroepen van de toekomst. Dit vraagt wendbaarheid en mobiliteit van docenten, responsiviteit van het curriculum, kennisontwikkeling en samenwerking met andere mbo-instellingen, maar ook met het bedrijfsleven. Welke ontwikkelingen zijn daar waar te nemen en waar het onderwijs op in moet spelen?

De tweede ambitie is het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn van het opleiden naar het professionaliseren van mbo-docenten. Dit bestaat onder andere uit de implementatie en het zichtbaar maken van het gezamenlijk aanbod op professionalisering, stimuleren van een brede samenwerking en onderzoek. Er zijn twee programmalijnen: 1) beroepsgerichte didactiek met het door ontwikkelen van responsief beroepsonderwijs en 2) leren lesgeven met ICT. Opleiden en professionaliseren worden binnen de GPA vormgegeven.

In juni 2024 hebben de Gelderse mbo's de volgende stap gezet met het inrichten van een Mbo Medewerkers Loopbaancentrum (MML). Het doel is om medewerkers aan te trekken en te behouden voor het mbo door loopbaantrajecten, advies en dienstverlening aan te bieden ten behoeve van loopbaanvragen. De bedoeling is om deze dienstverlening in de toekomst uit te breiden. Onderling worden de vacatures gedeeld. Hierdoor heeft het stimuleren van mobiliteit en het matchen al een plaats gekregen in de samenwerking.

Vijf van de aangesloten mbo's zijn opleidingsschool binnen het kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren en werken samen om het opleiden en begeleiden vorm te geven: ROC Nijmegen, ROC Rijn IJssel, Yuverta, Aeres Velp en Zone.college.

In het Bestuurlijk Overleg van de Gelderse mbo's is in het voorjaar 2024 het besluit genomen om deze bestaande samenwerking als basis te kiezen voor het vormen van een Onderwijsregio van de Gelderse mbo-instellingen. Een belangrijk uitgangspunt is om voort te bouwen op de al bestaande samenwerking door gebruik te maken van de bestaande infrastructuur. Vanuit deze structuur kan een onderwijsregio gevormd worden om zo de arbeidsmarktvoorwaarden voor het mbo in de Gelderse Regio aan te kunnen pakken. Naast de verwachte problematiek omtrent arbeidsmarkttekorten speelt er specifiek voor het mbo de uitdaging om het curriculum van het mbo-onderwijs aan te passen aan de steeds sneller veranderende beroepscontext van de beroepen waarvoor het mbo opleidt. Hier hoort ook de vraag bij om wendbare en reflectieve docenten die in staat zijn om responsief beroepsonderwijs te verzorgen.

De al bestaande samenwerking van de GPA, de MML en het SO&P binnen de MBO Onderwijsregio Gelderland biedt kansen om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

1. De ambities en de regionale kenmerken van de MBO Onderwijsregio Gelderland

Kwantitatief

Voor de MBO Onderwijsregio Gelderland zijn geen geïntegreerde data beschikbaar. Voor regionale gegevens is gekeken naar de data van de provincie Gelderland, beschikbare DUO-data over het mbo, en lokale gegevens.

De provincie Gelderland verwacht een bevolkingsgroei van 10,4% tot 2040, met name door een vergrijzing van 6%, terwijl de bevolkingsgroep van 15 tot 24 jaar met 2,2% zal afnemen. Dit leidt tot een vervangingsvraag op de arbeidsmarkt.

In het schooljaar 2023-2024 heeft het mbo in Gelderland meer dan 60.000 studenten opgeleid. Ongeveer 40% van de Gelderse bevolking heeft een afgeronde mbo-opleiding. De vraag naar mbo-opgeleide mensen voor de sectoren zorg, techniek, bouw en logistiek blijft onverminderd hoog. In Gelderland zorgen de sectoren gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening, detailhandel en industrie voor veel banen. Binnen de top 10 van grootste werkgevers bevinden zich ziekenhuizen en universiteiten. Beleidsterreinen zoals health/medisch, transport & logistiek en de maakindustrie krijgen speciale aandacht van de provincie, en het mbo leidt hiervoor ook op.

Er zijn echter regionale verschillen. De regio Achterhoek zal volgens prognoses te maken krijgen met een daling van mbo-studenten tot 2030 van ongeveer 6,6%, terwijl de aantallen in Aeres Velp en Rijn IJssel Arnhem ongeveer gelijk blijven.

In de regio is ruim 2500 FTE onderwijsgevende en 1500 FTE onderwijsondersteunend personeel werkzaam. In totaal zijn er in de mbo-onderwijsregio Gelderland ruim 5000 mensen werkzaam, waarmee het mbo een belangrijke werkgever is. De mbo-instellingen verzorgen onderwijs voor een groot gebied, dat meerdere gemeenten omvat.

De arbeidsmarkt voor mbo-opgeleiden tot en met niveau 3 in Gelderland is redelijk. Voor mbo-niveau 4 en hoger wordt krapte verwacht, vooral in de sectoren techniek, ICT en logistiek. De prognose voor mbo 4 in het groen onderwijs is in Gelderland kwetsbaar. Op basis van data-analyse moeten keuzes gemaakt worden over welke opleidingssectoren gestimuleerd moeten worden voor doorstroom naar het hbo. Wat betreft de toekomstige knelpunten in personeelsvoorziening (ITKP) wijkt Gelderland niet veel af van de landelijke cijfers.

De onderwijsarbeidsmarkt voor het mbo in de regio is dynamisch. Net als landelijk kampt het mbo met vergrijzing en een afnemende instroom in de lerarenopleiding (data HAN). De snelle uitstroom van jonge docenten ligt in het mbo echter lager dan het landelijk gemiddelde (7-8% tegenover 10%). Er is een toename in zij-instroomtrajecten en het aantal hybride docenten. Verbinding met de sectoren waar zij-instromers en hybride docenten gezocht kunnen worden, is essentieel.

Er is vooral krapte bij mbo-docenten techniek en docenten voor algemene vakken zoals Nederlands en rekenen. De spanningsindicator voor de onderwijsarbeidsmarkt in Midden-Gelderland is met 5,16 zeer krap en net onder het landelijk gemiddelde. Voor de regio Achterhoek is dit 4,7.

Een grondige analyse van alle data is nodig om te komen tot een gedegen arbeidsmarktanalyse die richting geeft aan de verdere ambities van de MBO Onderwijsregio Gelderland. Dit neemt de onderwijsregio als ambitie op voor 2025.

Kwalitatief

De Gelderse mbo-instellingen geven aan dat medio 2024 de vacatures uiteindelijk wel worden ingevuld, maar zij ervaren een mismatch tussen de gewenste ervaring en opleiding en de achtergrond van de sollicitanten.

Ook in het contact met leerwerkbedrijven wordt bij sommige beroepen een mismatch geconstateerd tussen de opleidingen en het beroep. Dit vraagt om continue aanpassingen in het curriculum en reflectieve docenten. Uit onderzoek naar vertrekredenen van docenten blijkt dat een hoge werkdruk en een lage autonomie belangrijke factoren zijn. Deze redenen komen ook naar voren in medewerkersonderzoeken.

Daarnaast is er een lage interne mobiliteit geconstateerd binnen het mbo (1,3% in 2023). Dit onderzoek vormt een belangrijke basis voor het opzetten van het MML. Het stimuleren van mobiliteit en het werken aan loopbaanvraagstukken en vitaliteit op de werkvloer zijn hierbij speerpunten.

Flexibele zij-instroomtrajecten en mogelijkheden voor hybride docenten lijken op basis van de lokale gegevens mogelijke oplossingsrichtingen. Verdere analyse is echter nog noodzakelijk.

Gezamenlijke vraagstukken

Vooruitlopend op een grondige analyse van de onderwijsarbeidsmarkt voor het mbo in de regio Gelderland, is het belangrijk om naast de mogelijke tekorten in de nabije toekomst ook de veranderende beroepscontext van het mbo-werkveld te beschouwen.

Mbo-docenten moeten in staat zijn om te anticiperen op veranderingen in het werkveld van mbo-studenten en daarom responsief beroepsonderwijs kunnen verzorgen. Dit leidt tot de volgende vraagstukken voor de onderwijsregio:

- Hoe zorgen we voor voldoende en vakbekwame mbo-docenten en onderwijsondersteunende medewerkers?
- Hoe zorgen we in de hele regio voor goede begeleiding en professionalisering van zij-instromers, zoals PDG'ers en starters, met het oog op behoud en duurzame inzetbaarheid?
- Hoe zorgen we ervoor dat mbo-docenten responsief onderwijs kunnen verzorgen en hun reflectief vermogen (door)ontwikkelen?
- Hoe verbinden we responsief beroepsonderwijs met het leren lesgeven met ICT?

Deze vraagstukken vereisen een strategische aanpak en samenwerking binnen de onderwijsregio om toekomstbestendig onderwijs te garanderen.

Ambities

Om deze vraagstukken in de regio aan te pakken, moet er eerst een grondige analyse plaatsvinden van alle arbeidsmarktrelevante gegevens, zodat sturing en richting op basis van data kan plaatsvinden. In de regio wordt al samengewerkt op het gebied van opleiding, begeleiding en professionalisering binnen de GPA. Deze samenwerking vormt, samen met de twee bestaande opleidingsscholen, de ruggengraat van de onderwijsregio.

De volgende ambities kunnen worden geformuleerd:

- Het ontwikkelen van een integraal beleidsplan voor de mbo-onderwijsarbeidsmarkt in de regio. Dit plan moet gebaseerd zijn op data, prognoses en analyses, met als doel voldoende en vakbekwame mbo-docenten en ondersteunend personeel aan te trekken.
- Het streven naar 100% Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Het versterken van de begeleiding en professionalisering van zowel zittende als startende mbo-docenten, om daarmee ook de snelle uitstroom te verminderen.
- Het vergroten van de instroom door het versterken van zij-instroomroutes en het ontwikkelen van flexibele opleidingsroutes voor docenten.
- Het doorontwikkelen van het MML en onderzoeken hoe dit kan worden verbonden met de thema's Werven en Matchen.

Om deze ambities te realiseren, zoekt de regio samenwerking met de hbo-instellingen voor de lerarenopleidingen en zij-instroomtrajecten, of intensificeert deze samenwerking.

Als werkgever van meer dan 5000 medewerkers en als opleider voor mbo-beroepen is samenwerking met de regionale en provinciale overheid noodzakelijk. Aansluiting bij de regionale ontwikkelingen van de verschillende gebieden in Gelderland, zoals de Achterhoek, de Food Valley, het Rijk van Nijmegen, de Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, de Stedendriehoek en de Liemerse Agenda, is essentieel. Er zijn verschillen in de aantrekkelijkheid van deze regio's qua wonen en reizen, waardoor het relevant is om de hele onderwijsregio aantrekkelijk te houden voor nieuwe medewerkers.

Bestuurlijk wordt in de verschillende regio's al aangesloten bij de zogenaamde 'triple o'- tafels (onderwijs, overheid en ondernemers) en de regiodeals. Versterking van deze verbindingen is belangrijk voor de onderwijsarbeidsmarkt van de MBO Onderwijsregio

Gelderland. Thema's zoals de Human Capital Agenda zijn voor de mbo-instellingen van belang om richting te geven aan het eigen HR-beleid en in te spelen op de veranderingen op de arbeidsmarkt en in het beroepenveld.

Een eerste stap is om bestaande verbindingen te inventariseren en de mogelijkheden in kaart te brengen om deze te versterken, te verdiepen en te borgen, met het oog op de ambities van de MBO Onderwijsregio Gelderland.

Gebruikte bronnen:

- Gelderland in Cijfers – Provincie Gelderland;
- OCW in Cijfers;
- DUO Open onderwijsdata;
- Onderzoek SOM – Vertrekredenen en handelingsperspectieven mbo – 2023;
- Data per mbo-instelling.

Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.1 Data-analyse ten behoeven van de onderwijsregio.	Het inzichtelijk maken van data gerelateerd aan de onderwijsarbeidsmarkt voor de onderwijsregio. Daarmee inzicht te verkrijgen van de toekomstige uitdagingen en tekorten om bv. wervings- en professionaliseringsactiviteiten gericht te kunnen uitvoeren.	Start januari 2025 -juli 2025	Rapport met richtinggevende analyses – kwalitatief en kwantitatief- met geïntegreerde data – die nog ontbraken - en aanbevelingen m.b.t. de onderwijsarbeidsmarkt voor de MBO Onderwijsregio Gelderland.
1.2 Opstellen van een strategisch beleidsplan.	De basis van de onderwijsregio vastleggen.	Juli 2025 – dec 2025	Integraal strategisch beleidsplan MBO Onderwijsregio Gelderland. Met daarin op data gebaseerde ambities en doelstellingen. En daarmee te kunnen anticiperen op de toekomst voor de arbeidsmarkt van het mbo in Gelderland.

1.3 Uitwerken van een governance model voor de onderwijsregio	Vormgeven aan en het inrichten van de onderwijsregio	Jan 2025 – maart 2025	Er is een governance model voor de onderwijs met een gebalanceerde vertegenwoordiging. Hiermee is voortgang en ontwikkeling van de onderwijsregio qua infrastructuur geborgd.
1.4 Doorontwikkelen van het MML, analyse en onderzoek voor uitbreiding met werven en matches en mogelijkheid onderzoeken om vacatureruimte te gebruiken binnen de onderwijsregio.	Werven & Matchen in de onderwijsregio verbinden met bestaande structuur.	Januari 2026 – januari 2027	Advies voor besluitvorming over mogelijke uitbreiding MML. En daarmee de functie werven binnen de onderwijsregio gezamenlijk op te kunnen pakken.
1.5 Onderzoeken of de 'vliegende brigade' (pool) toepasbaar is voor de hele onderwijsregio.	Tijdelijke personeelstekorten binnen de regio aanpakken.	Juli 2026 – Dec 2026	Rapport over de (on)mogelijkheid van het instellen van een invalpool in de onderwijsregio als mogelijke oplossingsrichting voor tijdelijke personeelstekorten.
2.1 Plan van aanpak voor 100% Samen Opleiden in de regio	Het doel is om in stappen alle mbo-instellingen binnen de regio onder te brengen in het 100% Samen Opleiden. In 2025 vindt kennismaking en uitwisseling van school- en instituutsopleiders plaats.	Januari 2025 – januari 2030	In 2030 krijgt elke docent in opleiding en zij-instroomer begeleiding en opleiding volgens de kwaliteitsstandaarden van Samen Opleiden & Professionaliseren. Hiermee borgt de onderwijsregio de kwaliteit van het opleiden en begeleiden van lerende docenten.
2.2 Inventarisatie en evaluatie van zij-instroom trajecten en flexibele opleidingsroutes.	Doel is om bij het werven van mbo-docenten gerichte opleidingsroutes aan te kunnen bieden.	Juli 2025 – juli 2026	Rapport met bestaande opleidingsroutes, aanbevelingen voor mogelijke nieuwe routes en het kunnen werven met gerichte routes.

<p>3.1</p> <p>Inventarisatie van al bestaand Inductie of Beleid Startende Leraren (BSL) en opstellen van aanbevelingen voor een gezamenlijk minimaal beleid.</p>	<p>Doel is om binnen de onderwijsregio startende docenten goed te begeleiden om uitval te voorkomen.</p>	<p>Januari 2025 – januari 2026</p>	<p>Binnen de regio krijgt elke startende docent begeleiding en ruimte voor verdere professionalisering volgens minimale gestandaardiseerde eisen van BSL. Daarboven op is er een invulling per mbo-instelling voor de "couleur local".</p>
<p>3.2</p> <p>De mogelijkheid onderzoeken om bij toekomstige zij-instromers/ PDG 'ers aan portfolio opbouw te doen en al eerder te kunnen starten.</p>	<p>Het creëren van een zogenaamde zachte landing voor zij-instromers in het onderwijs en het aantrekkelijk maken van zij-instroom routes.</p>	<p>Januari 2026 – Juli 2026</p>	<p>Het verminderen van voortijdige uitstroom.</p>
<p>4.1</p> <p>Versterken van het professionaliseringsaanbod van de GPA, het Samen Opleiden en het ontwikkelen van Centers for Teaching and Learning. (CTL)</p>	<p>Verder verbinden van programmalijnen beroepsgerichte didactiek en leren lesgeven met ICT aan het responsief onderwijs.</p>	<p>Januari 2025 – januari 2030</p>	<p>In de onderwijsregio ligt een professionaliseringsaanbod die de mbo-docent ondersteunt en opleidt in het verzorgen van responsief beroepsonderwijs. Daarmee wordt binnen de onderwijsregio responsief beroepsonderwijs ondersteund en gestimuleerd.</p>
<p>5.1</p> <p>Het structureel verbinden van opleiden, professionaliseren en onderzoek.</p>	<p>Initiatieven als Actieleertraject Wijdocenten, de leergang Burgerschap en onderzoek met elkaar te delen en zo kennisontwikkeling te bevorderen.</p>	<p>2025-2027</p>	<p>Binnen de regio is het leren van en met elkaar geborgd door structurele verbindingen met de lectoraten van de HAN en practoraten van de mbo-instellingen en het delen van onderzoeks-opbrengsten.</p>
<p>6.1</p> <p>Versterken verbinding met regionale en provinciale overheid.</p>	<p>Versterken van de (bestuurlijke) verbinding met de regionale en provinciale overheid in het kader van goed werkgeverschap.</p>	<p>2025-2030</p>	<p>De mbo-instellingen zijn structureel verbonden met beleid in de regio en provincie die een relatie hebben met</p>

			het werkgeverschap, het mbo-onderwijs en de onderwijsarbeidsmarkt en kunnen invloed uitoefenen op ontwikkelingen die voor het mbo-onderwijs en mbo-arbeidsmarkt relevant zijn.
--	--	--	--

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

De afgelopen jaren is er binnen de regio op de verschillende mbo-instellingen beleid ontwikkeld om startende docenten te begeleiden en verder te professionaliseren. Elke school heeft hieraan een eigen invulling gegeven, passend bij de praktijk van de school en/of de opleidingsschool. De komende tijd willen we deze aanpakken met elkaar verbinden, leren wat goed werkt en kijken hoe we het bestaande beleid kunnen versterken.

Een eerste stap is een inventarisatie en evaluatie van bestaand beleid bij alle mbo-instellingen, inclusief de analyse van voortijdige uitstroom en vertrekredenen. Vervolgens stellen we een voorstel op voor een minimaal BSL-beleid voor de regio, met daarin een doorlopende leerlijn van opleiden - startbekwaam naar bekwaam, waarbij de verbinding met de opleidingsscholen wordt gemaakt. Dit is een doelstelling voor 2025.

Bij deze doorlopende leerlijn hoort ook een passend professionaliseringsaanbod voor de verdere ontwikkeling van de docent, van bekwaam naar een mbo-docent die reflectief is en responsief beroepsonderwijs kan verzorgen. We bouwen voort op de reeds ingezette leerlijnen zoals Beroepsgerichte Didactiek en Leren Lesgeven met ICT.

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

Binnen het governance-model van de onderwijsregio maakt de projectleider deel uit van de projectgroep, samen met de programmaleiders van de opleidingsscholen. De projectleider is verantwoordelijk voor het realiseren van de ambities van de onderwijsregio, stelt het strategisch beleidsplan op, en initieert en maakt het plan van aanpak. Daarnaast is de projectleider verantwoordelijk voor het verbinden van alle partners binnen de regio.

Voor de functie van projectleider komt er voor 1 november 2024 een profielschets en sollicitatieprocedure. De projectleider wordt per 1 januari 2025 voor 0,6 – 0,8 fte benoemd door het Bestuurlijk Overleg. Tot 1 januari is een kwartiermaker onderwijsregio actief.

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Het Samenwerkingsverband mbo Medewerkers Loopbaancentrum (MML) is een regionale samenwerking tussen de Gelderse mbo-instellingen. Hiervoor is een regionaal medewerkers loopbaancentrum ingericht, waar medewerkers terecht kunnen voor loopbaantrajecten en talentmetingen, ondersteund door een loopbaanadviseur. Het MML bevordert mobiliteit en professionalisering, en richt zich op het behoud van talent voor het mbo in Gelderland. Op termijn wordt onderzocht of het MML de dienstverlening kan uitbreiden om de gehele klantreis van onderwijspersoneel te omvatten.

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

In de onderwijsregio zijn twee opleidingsscholen actief, waarbij vijf mbo-instellingen betrokken zijn: Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek (Rijn IJssel, Graafschap College en de HAN), Opleidingsschool ONmbo (ROC Nijmegen en HAN), en Opleidingsschool DOinG (Yuverta, Aeres Velp en Zone.college). Gezamenlijk leiden zij meer dan 375 docenten op (schooljaar 2023/2024). Daarnaast verzorgen de opleidingsscholen de begeleiding en professionalisering van zij-instromers. Samen met de huisacademies wordt ook de verdere professionalisering van starters opgepakt. De opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek en ONmbo hebben een ontwikkelingsgerichte peer review gepland in het najaar van 2024. De opleidingsschool DOinG heeft in het voorjaar van 2025 een beoordelingsgerichte peer review gepland. De peer reviews vinden plaats binnen het kwaliteitskader van Samen Opleiden & Professionaliseren.

Met de ambitie om te komen tot 100% Samen Opleiden binnen de onderwijsregio wordt in 2025 de eerste stap gezet om bij de mbo-instellingen, die nog geen opleidingsschool zijn, een nulmeting te houden. Hierdoor ontstaat inzicht in mogelijke scenario's om te komen tot 100% Samen Opleiden en om te voldoen aan de kwaliteitseisen van Samen Opleiden & Professionaliseren.

Ook vindt er een inventarisatie en evaluatie plaats van bestaande zij-instroomtrajecten, zoals de PDG, de AD-DEP en andere leerroutes om docent in het mbo te worden. Samen met hbo-instellingen zoals de HAN en andere aanbieders in de regio wordt onderzocht waar behoefte aan is en welke leerroutes nog ontwikkeld moeten worden. Daarnaast wordt gekeken of deze trajecten op de mbo-instelling zelf kunnen worden uitgevoerd onder leiding van een hogeschool. Dit traject start in 2025 en loopt twee jaar.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.

De MBO Onderwijsregio Gelderland bouwt voort op bestaande infrastructuur. Binnen de GPA werken de mbo-instellingen al samen met de HAN. Twee opleidingsscholen, Arnhem & Achterhoek en ONmbo, hebben een samenwerkingsovereenkomst met de HAN, waarbij in alle stuurgroepen de besturen zijn aangesloten. ROC A12 heeft een overeenkomst met de HAN rondom opleiden, zonder deel uit te maken van een opleidingsschool. Zowel binnen de GPA als in de verschillende stuurgroepen wordt al intensief samengewerkt.

Daarnaast is er binnen de samenwerking een HR-groepsoverleg van alle aangesloten instellingen. Op lokaal niveau zijn er ook verbindingen met andere hbo-lerarenopleidingen buiten de grenzen van de onderwijsregio. Zo heeft het Graafschap College een samenwerking met de Iselinge Hogeschool, waarbij ze samen het AD-DEP-

traject ontwikkelen.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

De MBO Onderwijsregio Gelderland neemt de bestaande samenwerking binnen de opleidingsscholen en de GPA als uitgangspunt voor de governance van de onderwijsregio. De drie bestaande stuurgroepen worden samengevoegd tot één stuurgroep, waarin de drie onderdelen vertegenwoordigd zijn, evenals een afvaardiging van de besturen van de mbo-instellingen, de HAN en de projectleider van de onderwijsregio. De stuurgroep geeft richting aan de ambities van de onderwijsregio, de GPA en de opleidingsscholen, en fungeert als gesprekspartner voor de projectgroep.

In het bestuurlijk overleg van de GPA zit een afvaardiging van alle partners. Hierin vindt besluitvorming plaats op strategisch niveau, waarbij alle partners betrokken zijn. De projectgroep bestaat uit de projectleider en de programmaleiders van de opleidingsscholen en de GPA. De projectgroep vormt de schakel met de werkgroepen, die bestaan uit medewerkers HR, docenten en specifieke deskundigen op het taakgebied van de werkgroep.

Het penvoerderschap is voorlopig pragmatisch belegd bij de penvoerder van een van de twee opleidingsscholen. In het eerste jaar van de onderwijsregio zal deze structuur verder worden uitgewerkt, inclusief taak- en rolbeschrijvingen, bevoegdheden en de afweging wie waarin vertegenwoordigd moet zijn om een evenwichtig draagvlak te creëren. Dit is een van de taken van de kwartiermaker en later van de projectleider.

De onderwijsregio wil een klankbordgroep instellen met vertegenwoordigers van de beroepsgroep (de vakbond voor het beroepsonderwijs), het werkveld, mbo-studenten en docenten. De klankbordgroep brengt ook signalen vanuit verschillende invalshoeken naar voren.

Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.

Het GPA en het MML zijn initiatieven van alle partners en kunnen worden gezien als een bovenbestuurlijke inzet voor mbo-onderwijsmedewerkers. Er is de ambitie om onderzoek te doen naar de mogelijkheid van een invalpool, zoals de 'vliegende brigade'.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

Voor 2025 zijn de hoofddoelen het verzamelen van arbeidsmarktrelevante gegevens, het opstellen van een integraal beleidsplan en het inrichten van de onderwijsregio met een duidelijke governance, rollen en taken. De monitoring is in deze eerste fase de verantwoordelijkheid van de projectleider, die voor elk traject een plan van aanpak moet opstellen, volgen, bespreken en evalueren in de stuurgroep. Hierbij wordt de projectleider ondersteund door de leden van de projectgroep.

Bij het initiëren van vervolgacties op de ambities worden plannen van aanpak opgesteld met indicatoren en mijlpalen voor tijd en inhoud, zodat processen goed kunnen worden gemonitord. Het is aan de projectleider en de projectgroep om eventueel een monitoringssysteem in te zetten dat past bij de kenmerken van de onderwijsregio.

Monitoring is ook ingebed in de bestaande infrastructuur van de GPA, de opleidingsscholen en het bestuurlijk overleg, met ondersteuning van de projectgroep.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Mbo-instellingen met een opleiding tot onderwijsassistent in hun onderwijsaanbod zijn zowel werkgever als opleider. Als opleider zijn verschillende mbo-instellingen al verbonden met het voortgezet onderwijs (VO) en/of participeren ze in andere onderwijsregio's. In de eigen regio is er bestuurlijk overleg met de omringende VO-scholen, en wordt er samengewerkt in de doorstroom van vmbo naar mbo. Aeres Velp heeft ook een VO-afdeling.

Vooraf voor de tekorten in de algemene vakken is een verbinding met de regionale VO-onderwijsregio's van belang. Een onderzoek naar deelname aan de zogenaamde stipendiumregeling is voor de regio Achterhoek een mogelijke optie.

Om effectief te kunnen inspelen op zowel lokale als bovenregionale vraagstukken voor een sterke mbo-arbeidsmarkt, is verbinding met andere onderwijsregio's (VO en PO) essentieel. De MBO Onderwijsregio Gelderland gaat deze verbindingen verkennen, versterken en verder ontwikkelen.

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

N.v.t.

Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

N.v.t.

Toelichting: De beoordelingsgerichte peer review van opleidingsschool DOinG en de voorbereiding daarop worden beschreven in de aanvraag van hun eigen, landelijke groene onderwijsregio.

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

N.v.t.

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

N.v.t.