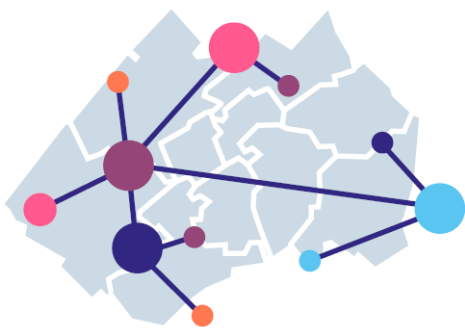


Plan van aanpak



Onderwijsregio Haaglanden

Beschrijving van de regio

Context van de onderwijsregio Haaglanden

Regio Haaglanden kenmerkt zich door de samenwerking van vele partners op de onderwijsarbeidsmarkt om de personeelstekorten aan te pakken. In de regio is specifiek ingezet op zij-instroom, opleiden en professionaliseren. De partners treffen elkaar binnen meerdere platforms. Deze platforms zijn sectoraal én bovensectoraal. Binnen de regio Haaglanden is de gehele ontwikkel- en onderwijskolom betrokken: De partners van kinderopvang tot en met het wetenschappelijk onderwijs doen mee. De gemeenten in deze onderwijsregio zijn actief verbonden aan het partnerschap. Binnen de regio Haaglanden hebben scholen en kinderopvang al langere tijd te maken met de krapte in de arbeidsmarkt. Helaas heeft de regio Haaglanden te maken met grote en toenemende personeelstekorten.

In het po, vo en mbo is een toename aan vervangingsvragen en openstaande vacatures. Het po heeft te maken met een tekort OP van 547 fte en 37 fte schoolleiders in 2022. Het vo heeft 85 fte openstaande OP vacatures in 2022. Het ROC Mondriaan heeft jaarlijks naar schatting 300 fte vacatures, waarvan 2/3 door verloop, verhoogde vraag en tijdelijke vervangingen, 1/3 door pensionering. Schatting is dat hiervan 180 fte onderwijsgevend personeel betreft. Jaarlijks zijn er 230 docenten in opleiding binnen ROC Mondriaan actief, waarvan ongeveer 60 de opleiding afronden. Vanuit de kinderopvang wordt jaarlijks 15.000 uur ingezet voor ondersteuning in het po. Specifiek voor deze regio is de vraag naar onderwijspersoneel voor het internationaal onderwijs.

Ook de huidige arbeidsmarkt ten aanzien van het mbo is gespannen. Daar waar tot voor kort voornamelijk sprake was van moeilijk vervulbare vacatures voor met name onderwijzend personeel, zien we nu dat ook vacatures voor niet-onderwijsgevend personeel (ondersteuning én management) moeilijker te vervullen zijn. In vergelijking met het PO en VO zijn de problemen minder groot, maar ook ROC Mondriaan moet meer moeite doen om genoeg en goede nieuwe collega's te werven, matchen en behouden. In het mbo zijn met name de vakken Nederlands en rekenen en beroepsvakken m.b.t. Zorg en Techniek & ICT moeilijk vervulbaar.

In studiejaar 2022-2023 signaleren de lerarenopleidingen een daling van de instroom van voltijds studenten. De flexibele deeltijd en zij-instroom is daarentegen toegenomen. De instroom in de Associate degree is gestegen. De vraag naar onderwijsassistenten en leraarondersteuners (OOP) neemt toe. De uitvoering van het Noodplan en de Haagsche Educatieve agenda vindt plaats dankzij bestaande samenwerkingsnetwerken zoals de Rode Loper, Pool West, Samen voor de Haagsche Klas, Sterk Techniekonderwijs Haaglanden (STOHA) en de Stichting Brede Buurtschool.

Sinds 2011 kan de Haagse Lerarenbeurs voor opleiden gebruikt worden. Voor het opleiden van aankomend onderwijspersoneel (OP) zijn de partners verbonden aan een van de 12 partnerschappen van Samen Opleiden. De samenwerkingsnetwerken variëren van compact/stedelijk tot en met provincie overstijgend. Om de aanpak te kunnen monitoren en bijstellen wordt geëvalueerd en gebruik gemaakt van onderzoeken rondom de onderwijsarbeidsmarkt, zoals verschillen tussen stadsdelen en behoeften van leraren.

Bijlage I bevat een overzicht van het tekort aan leraren en schoolleiders in het po en vo.

Deelnemende partijen aan de onderwijsregio Haaglanden

Onderwijsregio Haaglanden is een sectoroverstijgende samenwerking van kinderopvang, po, vo, mbo, de opleidingsinstituten, gemeenten, de beroepsgroep en overige onderwijspartners.

De lijst met deelnemende besturen en de bijbehorende brinnummers van deelnemende scholen is in een Excel bestand ingediend bij deze aanvraag. Naast scholen zijn alle opleidingsinstituten uit Zuid-Holland partner van deze onderwijsregio, de Hogeschool Utrecht, de VU en de UvA en is ROC Mondriaan ook betrokken als opleider. De lijst van deelnemende opleiders is in een Excel bestand ingediend bij deze aanvraag.

De overige deelnemers bestaan uit kinderopvangorganisaties binnen Haaglanden en de gemeenten Den Haag, Leidschendam-Voorburg, Rijswijk, Zoetermeer, Pijnacker-Nootdorp, Delft, Midden-Delftland, Westland en Lansingerland. Daarnaast is er samenwerking met de Educatieve Alliantie Zuid-Holland, met Pool West voor de bovenbestuurlijke invalpool en met overige onderwijspartners binnen onderwijsregio Haaglanden.

Leerlingen- en studentenaantallen van deelnemende scholen:

Voor het po (inclusief gespecialiseerd onderwijs (go)) is het aantal leerlingen van de deelnemende scholen en besturen in deze onderwijsregio: **95246** op 317 vestigingen.

Voor het vo is het aantal leerlingen van de deelnemende scholen en besturen in deze onderwijsregio: **55039** op 89 vestigingen.

Voor het mbo is het aantal studenten van deelnemend mbo in deze onderwijsregio: **19782** op 40 vestigingen.

Student-/ Zijnstroom aantallen via de opleidingscholen opgeleid in deze onderwijsregio:

Opleidingsschool Zuid West Holland (OZWH):	251 studenten
Talentum:	135 studenten
Oplis:	60 studenten
Ieder1leert anders:	35 studenten
Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO):	4 studenten
Thomas Moore Opleidingsschool:	216 studenten
Haagse Opleidingsschool (HOS):	127 studenten
Opleidingsschool Haaglanden (OSH):	170 studenten
NOD Haaglanden:	135 studenten
Vierde Haagse Opleidingsschool (4OLS):	95 studenten
Opleidingsschool Delflanden Westland (ODW):	163 studenten
Mondriaan opleidingsschool:	228 studenten
Totaal aantal studenten:	1619

Samenwerken en solidariteit

Binnen regio Haaglanden werken wij sinds 2004 langdurig en constructief samen van wijk- tot regioniveau. Dit "Haags model" kenmerkt zich door een groot vertrouwen tussen de verschillende schoolbesturen, instituten, samenwerkingspartners, opleidingscholen, kinderopvang en gemeenten. In de aanpak en uitvoering betrekken we de beroepsgroep intensief. Voorbeelden van succesvolle samenwerkingen zijn: het komen tot en uitvoeren van STOHA, Onderwijs voor Oekraïners en de wijkaanpak 'Laak'. Wij zoeken verbinding in plaats van concurrentie. Het convenant Stagevergoeding en de Europese aanbesteding Inhuur externe bevoegde tijdelijke leerkrachten (po) zijn hier voorbeelden van.

Vertrouwen en solidariteit zien we ook in het met en voor elkaar opleiden, begeleiden en professionaliseren. Wij maken gebruik van elkaars expertises en capaciteit. Eenpitters betrekken wij actief en ondersteunen wij bij de administratie van zij-instromers. Op het

gebied van bovenbestuurlijk aanstellen werken wij o.a. samen binnen Pool West (po) en Stichting Brede Buurt School. Voor het verbeteren van de overstap naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt voor jongeren werken wij samen in Spirit4you. De samenwerking tussen de opleidingsinstituten in de Educatieve Alliantie Zuid-Holland kunnen voorbeelden zijn voor andere nog op te richten onderwijsregio's.

Er zal actieve afstemming plaatsvinden tussen stad Den Haag en de randgemeenten die behoren bij onderwijsregio Haaglanden. We streven naar een ontwikkeling waarbij we in deze gemeenten preventief acteren, deels met specifieke interventies, deels door 'good practices' vanuit de stad Den Haag te implementeren. Daarnaast willen we in de randgemeenten juist investeren in meer innovatieve / experimentele maatregelen op de plekken waar hier ruimte voor is. Te denken valt aan verdergaande integratie tussen verschillende ketenpartners wat betreft het inzetten van personeel.

Nog niet aangesloten schoolbesturen en andere partners

De onderwijsregio Haaglanden nodigt de schoolbesturen die nog niet aangesloten zijn uit om aan te sluiten bij de onderwijsregio. Om dit te bevorderen worden ook deze besturen periodiek op de hoogte gesteld van de ontwikkelingen binnen deze regio. Vanuit de ambitie van 100% Samen Opleiden wordt de verdere samenwerking tussen de besturen en de opleidingsinstituten vormgegeven. Daarnaast is er aandacht voor het aansluiten van de kinderopvangpartners in de regio Haaglanden.

Afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's en opleidingsscholen

Actief zoeken wij de afstemming met andere (landelijke) onderwijsregio's. Dit doen we op meerdere manieren, bij voorkeur via een netwerkgerichte aanpak. In de afstemming werken we al jaren samen met het operationele netwerk van de G5 en de netwerken van sterk techniekonderwijs. Ook het netwerk van projectleiders van de onderwijsregio's benutten we. Via onze partnerschappen SO&P die deels in andere (onderwijs)regio's vallen, stemmen we actief af met omringende en andere (onderwijs) regio's.

Onderwijsregio Haaglanden kent ook een aantal scholen die groen onderwijs aanbieden. Voor deze scholen is de uitzondering gemaakt dat zij verbonden kunnen zijn aan twee onderwijsregio's. De drie scholen die onder het bestuur van Yuverta vallen in de regio Haaglanden, zijn daarom verbonden aan de onderwijsregio Haaglanden én aan de regio 'landelijk groen onderwijs'. Voor deze scholen geldt dat alleen de studenten en zij-instromers voor de AVO vakken kunnen worden opgevoerd. De studenten en zij-instromers van de groene vakken worden geteld voor de regio 'landelijk groen onderwijs'. Voor leerlingen maakt dit niet uit: alle leerlingen tellen mee voor onderwijsregio Haaglanden. Voor subsidie van de landelijke groene onderwijsregio is een maximum bedrag vastgesteld waarbij leerlingenaantal geen rol speelt.

Monitoring en evaluatie

Binnen de onderwijsregio zullen wij gedurende 2024 de voortgang op de regionale doelstellingen monitoren en evalueren. Monitoring en evaluatie maken onderdeel uit van het activiteitenplan en de daaronder liggende projectplannen. Binnen het Onderwijsregioberaad en de platforms worden deze monitoring en evaluaties met elkaar gedeeld, besproken en vertaald in vervolgstappen.

Plan van aanpak

Beschrijf welke activiteiten u gaat uitvoeren om de doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel te bereiken:

Ambities onderwijsregio Haaglanden

- Werken in onderwijsregio Haaglanden aantrekkelijker maken.
- Ontwikkelen van infrastructuur en aanbod samen professionaliseren
- Ontschotten van samenwerkingen van ko t/m wo
- Leren met en van elkaar, van alle initiatieven en van alle sectoren.
- Inrichten van governancestructuren die passen bij de samenwerkingen (geen "one size fits all").
- Goede afstemming met andere onderwijsregio's en partnerschappen van opleidingsscholen die niet primair binnen deze onderwijsregio vallen.
- Borgen van de ambities beschreven door de Educatieve Alliantie Zuid-Holland en het versterken van samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

Werven

Om de aantrekkingskracht voor het onderwijs te vergroten zetten wij in en om Den Haag diverse loketten in voor diverse doelgroepen. De loketten zijn voor aankomend onderwijspersoneel (inclusief zij-instroom): Word leraar in Den Haag po/vo/mbo, Samen voor de Haagse Klas po, Pool West po, De Rode Loper vo, Leraar van Buiten vo/mbo. De Skillsbus wordt ingezet voor het promoten van werken in het po. Voor leraren met een multi-culturele achtergrond is de campagne Wereldburgers voor de klas. Platform Andersom Den Haag ondersteunt basisscholen bij het vinden van externe vakbekwame professionals. Iedereen Een Meester biedt vrijwilligers voor ondersteuning in het po. Potentiële zij-instromers kunnen gebruik maken van Zin in lesgeven om zich te oriënteren op het leraarsvak. Wij werken samen met de partners vanuit de Educatieve Alliantie en het bedrijfsleven. Voor de tekortvakken in het vo gaan we actief zij-instromers werven onder alumni van de universiteiten en bij bedrijven in transitie, zoals de energiesector.

Een groot deel van de instroom van leraren in het mbo is niet afkomstig van de lerarenopleiding maar al afkomstig uit het bedrijfsleven/de werkvelden waarvoor Mondriaan opleidt. Gegeven de tekorten die momenteel spelen in het bedrijfsleven in bijna alle sectoren, dit geldt zeker voor ICT, techniek en de zorg, heeft dit impact op de tekorten in de beroepsgerichte vakken binnen het mbo. Naast de tekorten die er sowieso spelen voor de vakken Nederlands en rekenen, vraagt dit ook om het aanboren van nieuwe doelgroepen en met name het vergroten van de bekendheid van het mbo-onderwijs als interessante werkgever in de regio Haaglanden. Het mbo houdt spreekuren voor belangstellenden en organiseert informatiebijeenkomsten.

Doelen en activiteiten werven 2024:

- Aantrekken van meer personeel voor onderwijsregio Haaglanden
- Regionaal werven van toekomstig personeel voor het onderwijs en kinderopvang. Te denken valt hierbij aan het voortzetten van de activiteiten uit de RAP loketten,

gezamenlijke wervingsactiviteiten voor verschillende doelgroepen en gerichte aandacht voor de stad en stedelijk gebied.

- Inbedden van de bestaande (RAP) loketten uit de regio Haaglanden (Den Haag en het stedelijk gebied).
- Onderzoek naar hoe de toekomstige loketfunctie van de onderwijsregio vormgegeven kan worden en waar synergie tussen de huidige loketten mogelijk is. Een belangrijke eerste stap hierin in 2024 is de vindbaarheid van de loketten

Doorlopende activiteiten werven:

- Pool West, voortzetten activiteiten RAP Loket. Bekostigd vanuit de middelen van de onderwijsregio.
- Leraar van Buiten, voortzetten RAP loket. Bekostigd vanuit de middelen van de onderwijsregio.

Matchen

Onze gezamenlijk gedragen visie is dat de mens achter de leraar prioriteit heeft bij de match tussen leraar en school. Het proces van matching voor bevoegden en zij-instromers verzorgde wij vanuit de loketten die rechtstreeks schakelen met de schoolleiders. De matchingsvraag varieert van vervanging-, naar opleiding- tot structurele bezetting. Binnen de vele partnerschappen van Samen Opleiden matchen wij studenten op type school, type onderwijs en eigen leervraag. We leiden op voor de regio en zorgen dat leraren-in-opleiding zich breder oriënteren dan enkel op hun stageschool. Dit doen we m.b.v.de expertise van werkplekbegeleiders. Ter oriëntatie organiseren wij voor alle studenten banenmarkten. Specifiek voor het s(b)o, vso en pro organiseren we in de "Eerstejaarscarrousel" oriëntatie op deze onderwijscontexten. Zij-instromers krijgen voor een goede start de cursus "Straks voor de klas" aangeboden. Door te matchen d.m.v. maatwerk zetten we in op het behouden voor de regio. Regio Haaglanden kent ook Internationaal en Europees onderwijs. Hiervoor matchen wij aan de specifieke regelgeving die geldt voor deze onderwijsprofessionals. Ten aanzien van het mbo heeft ervaring geleerd, dat er bijna geen bevoegde docenten solliciteren. Er moet dan ook veel geïnvesteerd worden in nieuwe medewerkers zodat zij voldoen aan de bevoegdheidseisen van het mbo-onderwijs. De volledige inzetbaarheid van een nieuwe docent kent hierdoor een lange aanlooptijd; tenminste twee jaar.ng zich thuisvoelt binnen de cultuur van de sector.

Doelen en activiteiten matchen 2024:

- Regio Haaglanden heeft goede ervaringen met een bovenbestuurlijke invalpool voor het po: Poolwest. De activiteiten van Poolwest worden gecontinueerd. Daarnaast wordt eventuele verbreding en doorontwikkeling onderzocht. Hierbij wordt ook verkend welke andere partners een bijdrage kunnen leveren.
- In samenwerking met de (RAP) loketten en de partnerschappen SO&P worden de verbetermogelijkheden in het proces van matchen van studenten, zij-instromers en ander personeel onderzocht en waar van toepassing geconcretiseerd en uitgevoerd..

Doorlopende activiteiten matchen:

- Bovenbestuurlijke inval pool via Pool West. De doorontwikkeling van deze pool zal worden bekostigd vanuit de middelen van de onderwijsregio.

Opleiden

Het ministerie van OCW heeft samen met de sectorraden de ambitie om voor 2030 alle studenten (100%) die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P). Deze partnerschappen zijn samenwerkingsverbanden van po-, vo- en mbo-scholen en lerarenopleidingen. Binnen de

onderwijsregio Haaglanden zijn 6 po, 5 vo en 1 mbo opleidingsschool. Van mbo3 tot en met wo zijn alle opleidingsroutes verankerd in de opleidingsscholen. Het opleidings- en professionaliseringsaanbod van de partnerschappen kenmerkt zich door diversiteit. Ieder partnerschap heeft een eigen visie, beroepsbeeld en opleidingsprogramma.

Binnen Opleidingsschool Mondriaan worden docenten in opleiding (dio's) opgeleid tot professionele, authentieke docenten die weten wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. Ze zijn in staat om in een grootstedelijke context les te geven aan mbo-studenten. Jaarlijks leren rond de 130 dio's (docenten in opleiding) van de Hogeschool Rotterdam en van de Hogeschool Leiden, die een lerarenopleiding doen, in de Mondriaan opleidingsschool. Ongeveer 100 zij-instromers zijn tegelijkertijd in opleiding via de opleidingsschool voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. Opleidingsschool en academie werken samen aan een doorgaande lijn voor starters. Werkplekbegeleiders volgen verplicht een training bij de hogeschool.

In de regio zijn vijf vo partnerschappen actief. Bijna alle vo-scholen in de regio maken onderdeel uit van een partnerschap. Binnen de partnerschappen werken zij bestuuroverstijgend samen met het ICLON, TU Delft-SEC, HR en HU. In 2023 is de intentieverklaring getekend tot toetreding van de HALO (Haagse bacheloropleiding tot Leraar Lichamelijke Opvoeding) en is een traject ingezet voor definitieve toetreding in 2024. De kwaliteit van de partnerschappen is geborgd in het kwaliteitskader SO&P. Daarbij wordt een systematiek gebruikt om zowel de basiskwaliteit als de continue ontwikkeling te borgen. Het opleiden vindt plaats via kwalitatief hoogstaande opleidingsprogramma's waaraan vorm en inhoud wordt gegeven door de partners van het partnerschap (vo-Scholen en opleidingsinstituten). Verder is er vanuit de vo-opleidingsscholen gewerkt aan een doorgaande professionaliserings- en begeleidingslijn voor starters binnen het gezamenlijk inductieprogramma. Naast opleidingsprogramma's hebben de vo-partnerschappen ook een professionaliserings- en begeleidingslijn voor schoolopleiders en werkplekbegeleiders ingericht. Op dit moment werken de vo-opleidingsscholen aan een bestuuroverstijgend synergetraject.

Binnen de onderwijsregio willen wij de synergie van de Educatieve Alliantie en SO&P versterken en verkennen welke harmonisering er mogelijk is in bijvoorbeeld werkwijzen, bekostiging en gebruik van begrippen. De opleidingsinstituten zetten in op trajecten om studenten te stimuleren voor het docentschap (bijv. "Van ingenieur naar docent": doorstroom van technisch opgeleide hbo-studenten naar docentschap(HH); Urban Educational Environment) Om academici voor het onderwijs op te leiden zetten wij in op de Educatieve Master PO en de Universitaire Lerarenopleiding primair en voortgezet Onderwijs op het totale aanbod van universitaire lerarenopleidingen, academische pabo en andere bestaande opleidingsroutes voor academici via zij-instroom of deeltijd pabo.

In het po zijn we trots op de doorlopende leerlijn flexibele deeltijd AD-PEP naar pabo voor onderwijsassistenten. Hierin werken ko en po nauw samen. Daarnaast is de Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO) van start gegaan, om een nieuwe groep WO-bachelor opgeleide studenten voor het po op te leiden. Onze aanpak van evaluatie en bijstelling binnen de partnerschappen van Samen Opleiden werpt zijn vruchten af en beperkt voortijdige uitstroom van o.a. zij-instromers.. De ambitie is om daadwerkelijk in 2030 100% op te leiden via de opleidingsscholen. Daarnaast leiden wij leerkrachten en zij-instromers op tot schoolleider.

Doelen en activiteiten Samen Opleiden 2024:

- Het continueren van de bestaande partnerschappen SO&P en het uitvoering geven aan de lopende afspraken en ontwikkelingen binnen de partnerschappen.

- Synergie en samenwerking van de partnerschappen SO&P binnen de regio verkennen. Zowel binnen een sector als tussen de sectoren. We willen een netwerkstructuur ontwikkelen gebaseerd op gedeelde inhoudelijke speerpunten en gezamenlijk een opleidings- en begeleidingsinfrastructuur bieden om alle studenten conform de principes van het samen opleiden op te leiden.
- Op weg naar 100% Samen Opleiden zetten we o.a. in op uitbreiding van deelname van besturen aan de bestaande partnerschappen, groei van het aantal scholen dat opleidingsschool is, voldoende financiële middelen voor de begeleidingsstructuur in de SO&P partnerschappen, integreren van de HALO studenten in de partnerschappen SO&P en de integratie van verschillende bestaande opleidingsvarianten in de partnerschappen.
- Regionaal tegengaan van uitval van studenten en specifiek van de uitval van langstudeerders. We verkennen hoe studenten behouden kunnen blijven voor het beroep, wat de invloed is van vroegpluk en hoe er meer grip op studiesucces kan komen vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid (van instituut en van het werkveld).
- Ook zetten we in op verdere harmonisering in HRM beleid binnen het po en vo om oneerlijke concurrentie te voorkomen. De stappen die we in 2023 hebben gezet voor sstagevergoedingen in het po zijn daarvan een voorbeeld.

Doorlopende activiteiten *Samen Opleiden*:

- Uitvoering geven aan de lopende afspraken en ambities binnen de bestaande partnerschappen SO&P. Het uitvoeren van ontwikkelgerichte peer reviews. NB Binnen onderwijsregio Haaglanden zorgen we ervoor dat de vaste voet van de partnerschappen SO&P voor het kalenderjaar 2024 geborgd wordt vanuit de middelen van de onderwijsregio. Hiermee zorgen we ervoor dat verplichtingen die instellingen al zijn aangegaan voor 2024 kunnen worden voortgezet binnen de onderwijsregio.

Behouden

De wens tot synergie gecombineerd met de landelijke ontwikkeling op het gebied van partnerschappen SO&P heeft geleid tot het besluit om in samenwerking met de gemeente Den Haag gezamenlijk één aanvullend bestuuroverstijgend inductieprogramma te ontwikkelen dat aanvullend is op inductieprogramma's op de vo-scholen. Het Haags Inductie Programma (HIP) streeft ernaar om docenten die in dienst zijn bij een vo-school in de regio Haaglanden maximale en effectieve ondersteuning te bieden bij hun ontwikkeling van startbekwame tot vakbekwame docent. De doelgroep bestaat uit beginnende docenten, docenten die starten op een school in de regio, docenten zonder bevoegdheid, docenten met een po-bevoegdheid die de overstap maken naar het vo, zij-instromers, studenten met een aanstelling, onderwijsassistenten en hun begeleiders. Het programma is tweeledig en bestaat uit een breed professionaliserings- en begeleidingsaanbod op professioneel, vakinhoudelijk, (vak)didactisch en pedagogisch gebied. Het aanbod vormt een doorlopende professionaliseringslijn met het programma van de Rode Loper, de opleidingsprogramma's van de Haagse opleidingsscholen en de academies.

Binnen het mbo is er een onboardingprogramma. Verder is er een pre-PDG-programma, een cursus voor startende zij-instromers, die wachten op de start van de PDG-opleiding. Er is een inductie-programma in ontwikkeling. Ook in het mbo vormt het aanbod een geheel met het professionaliseringsaanbod van de academie.

Vanuit de samenwerking met de gemeente krijgen alle onderwijsprofessionals in Den Haag de Haagse lerarenpas. Om aankomende leraren en ondersteuners te behouden als volwaardig teamlid wordt een stagevergoeding ingezet, in het po is dit voor alle schoolbesturen dezelfde vergoeding. Kinderopvang, vve en po bieden samen passende modules aan voor pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten. Onze samenwerking en solidariteit zorgt voor het behoud van personeel voor de regio. Met Student voor Educatie zetten wij in op werkdrukverlichting voor zittend personeel door

ondersteuning van studenten te bieden binnen de po- en vo-scholen.

Doelen en activiteiten behoud 2024:

- Synergie in de begeleiding van startende leraren, in afstemming met de partnerschappen SO&P, de bestuurlijke inductieprogramma's en de huisacademies van de schoolbesturen, waarbij het leren van elkaar centraal staat. Hierbij zetten we in op doorontwikkeling van het HIP, het verkennen van een gezamenlijk inductieprogramma met het po en een verkenning van regionaal aanbod en meer specifiek aanbod gericht op stad en op stedelijk gebied.
- Verkennen hoe de ervaringen van de stad Den Haag en de RAP activiteiten breder benut kunnen worden voor de bredere onderwijsregio Haaglanden, zoals de inzet van de Haagse Lerarenpas en Student voor Educatie.
- Bij behoud van personeel voor de regio zetten we in op gerichte aandacht voor verschillende doelgroepen (leraren, schoolleiders, pedagogisch medewerkers, onderwijsondersteunend personeel). Belangrijke aspecten hierbij zijn zingeving en werkplezier en mobiliteit binnen de regio Haaglanden.

Professionaliseren en onderzoeken

De huisacademies van de verschillende besturen bieden een breed scala aan professionaliseringsmogelijkheden aan voor leraren, ondersteunend personeel, en (aanstaand) schoolleiders (bijvoorbeeld MD-trajecten die opleiden tot schoolleider). Samen met universiteiten en hogescholen bieden we professionalisering aan afgestemd op de vraag vanuit de beroepsgroep. In de praktijk werken kernteams van opleiders en docenten samen aan het vormgeven en verzorgen van deze opleidingstrajecten. Bovensectoraal kan onderwijspersoneel gezamenlijk professionaliseren in o.a. werkplaatsen, leernetwerken en de STOHA techniek hotspots.

Doelen en activiteiten professionaliseren en onderzoeken 2024

- Samen leren: verkennen van het bestaande en gewenste aanbod voor professionalisering van bestaande leraren, schoolleiders en onderwijspersoneel in de regio. Hierbij wordt de samenwerking gezocht tussen o.a. lerarenopleidingen en kennisinstituten (HBO, Universiteit), SO&P, HIP, RAP projecten, de huisacademies en de groeifondsprojecten. Naast het delen van goede voorbeelden denken we aan bovensectoraal aanbod met focus op inhoudelijke thema's (bijvoorbeeld gezamenlijk online aanbod) en het aanstellen kennismakelaar in de regio.
- Samen Onderzoeken: verkennen van regionale vraagstukken voor en door onderzoek. Graag starten we met de ontwikkeling van een onderzoeksagenda, waarbij gericht aansluiting wordt gezocht met de professionalisering van (academische) leraren. We zien samen onderzoeken ook expliciet als een manier om het lerarenberoep voor alle zittende leraren aantrekkelijker te maken door een verrijking van de taken en hun expertise.

De verkenning naar verduurzaming regionale samenwerking en speerpunten voor versterken van thema's onderwijstijd, bevoegdheden en anders organiseren

Hoe kunnen we het onderwijs en de opleidingen beter en aantrekkelijker maken en het personeelstekort reduceren? Dit is de maatschappelijke vraag voor onze onderwijsregio die we vanuit onze samenwerking willen aanpakken. De partners willen na bekendmaking van de onderwijsregio-kaders de volgende vier onderwerpen gefaseerd onderzoeken:

1. Bovenbestuurlijk aanstellen op basis van talenten en interesses van de onderwijsprofessionals. Den Haag heeft al enige ervaring in het bovenbestuurlijk aanstellen via o.a. Stichting Brede Buurtschool met de Oekraïense Leraren en studentbegeleiders in het project Studenten voor Educatie.
2. Sectoroverstijgend een governancestructuur opzetten en operationaliseren met ko, po, vo, mbo, hbo, en de beroepsgroep .

3. Afstemming tussen de onderwijsregio met de omliggende onderwijsregio's via de overlappende partnerschappen van Samen Opleiden (zoals de EMPO, Thomas More, Oplis en Ieder1leertanders).
4. Ruimte om te experimenteren met anders organiseren en onderwijstijd (met behoud van kwaliteit).

Doelen en activiteiten 2024 t.b.v. de verduurzaming van de regionale samenwerking en speerpunten voor versterken:

- Doel is het doorontwikkelen van de regionale samenwerking binnen en buiten de onderwijsregio.
- Daarnaast vraagt de governance structuur een verdere doorontwikkeling. Hierbij is o.a. specifieke aandacht voor de deelname van kleine besturen en wijze van besluitvorming (zoals mandatering, eventuele stemprocedures),
- Verkennen van benodigde regelruimte om met kwantitatieve en kwalitatieve personeelstekorten zo goed als mogelijk vast te houden aan degelijke onderwijskwaliteit.
- Onderzoeken van mogelijkheden om daadwerkelijk anders te organiseren waaronder een andere inrichting van onderwijstijd en bevoegdheden. Hierbij kijken we o.a. naar opleidingsvormen, bekwaamheidsdossiers en de meerwaarde van de inzet van een kennismakelaar).

Bevindingen zetten we graag om in pilots onderwijstijd, bevoegdheden en anders organiseren.

Governance structuur onderwijsregio Haaglanden:

Uitgangspunten samenwerking onderwijsregio Haaglanden

- Inhoud is leidend (vorm volgt inhoud)
- Inzet op harmoniseren én op slim(mer) samen
- Focus op concrete doelstellingen voor de pilotfase 2024
- 'Lean and mean':
 - Zoveel mogelijk gebruik van operationele, werkende overlegstructuren
 - Geen dubbele besluitvorming
 - Goede afvaardiging van betrokken partners aan de verschillende tafels
 - Dwarsdoorsnijdend onderwijsregioberaad draagt zorg voor coördinatie waaronder de
- afstemming met de Realisatie Eenheid van het ministerie van OCW
- Netwerkorganisatie met een lerende aanpak en ruimte voor identiteit, proportionaliteit en subsidiariteit

Inhoud is leidend

De onderwijsregio Haaglanden wordt gevormd langs twee inhoudelijke lijnen:

a) Samen opleiden & professionaliseren (werven, matchen, opleiden, behouden en professionaliseren). Educatieve Alliantie en de partnerschappen Samen Opleiden zijn leidend.

b) Personeelstekorten (o.a. RAP, Noodplannen, onderwijstijd en bevoegdheden).

De onderwijsregio bevindt zich in een pilotfase waarbij we leren wat wel/ niet werkt, zowel om inhoudelijk stappen te zetten als in de sturing en wijze waarop we samenwerken binnen en buiten de regio. De afspraken die worden gemaakt concentreren zich op concrete doelstellingen voor het kalenderjaar 2024. In 2024 zal tevens de verdere uitwerking van de governance structuur plaatsvinden.

Lean and mean

De bestaande overlegstructuren en platforms blijven in stand en zijn verantwoordelijk voor hun huidige programma's. Waar deze overlegstructuren of platforms nog niet operationeel zijn, zullen deze op een praktische manier worden gevormd (bijvoorbeeld in stedelijke gebied en voor het gespecialiseerd onderwijs). Tevens wordt in 2024 onderzocht hoe een goede afvaardiging van de betrokken partners geborgd kan worden aan de verschillende tafels.

Besluitvorming blijft op de tafel waar de verantwoordelijkheid voor de verschillende lijnen en deelthema's ligt. In het onderwijsregioberaad (ORB) komen de platform overstijgende agendapunten samen. Het ORB maakt, met een slagvaardige afvaardiging vanuit de verschillende tafels en platforms, de vertaalslag naar de rode draad van de onderwijsregio Haaglanden en zorgt voor leren en verbinding. Het ORB zorgt daarnaast voor de afstemming met de Realisatie Eenheid van OCW. De voorzitters van de verschillende platforms, penvoerder en programmamanager zijn vaste leden. Daarnaast kunnen partners waaronder de beroepsgroep aansluiten bij (deel)onderwerpen. De programmamanager heeft een coördinerende rol en zorgt voor de verbinding en afstemming van de agendapunten met en tussen de verschillende overlegstructuren en platforms. Dit vindt plaats in nauwe samenwerking met (bestaande) netwerken in de regio vanuit o.a. de SO&P-partnerschappen en de aanpakken personeelstekorten.

In eerste instantie is afgesproken dat de samenwerking wordt vormgegeven op contractuele basis, in de vorm van een samenwerkingsovereenkomst. Dat biedt veel vrijheid om de governance in te richten en sluit aan bij de wens de governance lean en mean te houden. In de samenwerkingsovereenkomst zal aandacht zijn voor de verschillende rollen van de partners in de onderwijsregio. Daarnaast zal een reglement worden opgesteld voor het functioneren.

Doorontwikkeling governance structuur

In 2024 zal de governance structuur zich verder door ontwikkelen. Hierbij is o.a. aandacht voor deelname van kleine besturen, wijze van besluitvorming (mandaat en eventuele stemprocedures), de taakverdeling tussen de penvoerder van de onderwijsregio en de bestaande penvoerders van de SO&P partnerschappen en de afstemming tussen de Educatieve Alliantie en de SO&P partnerschappen. In de loop van 2024 wordt de structuur geëvalueerd en waar nodig aangepast.

In het ORB komen de platform overstijgende agendapunten samen en wordt de vertaalslag gemaakt naar de rode draad van de onderwijsregio Haaglanden. Het plan van aanpak is de basis voor de gezamenlijke doelen. Op basis van deze doelen wordt een programmaplan nader uitgewerkt met onderliggende projectplannen. Projectvoorstellen worden in de ORB getoetst en gemonitord.

De nadere uitwerking van de verantwoordelijkheden van de penvoerder en de overige partners wordt in de maanden tot eind december verder vormgegeven. Hiervoor wordt o.a. advies gevraagd bij Van Doorne.

Financiën

Voor 2024 is het van belang dat de doorlopende activiteiten van de verschillende SO&P partnerschappen en RAP-regio's doorgang kunnen vinden. Dit vraagt onder andere behoud van middelen zoals de vaste voet van de SO&P partnerschappen. Er vindt op dit moment een inventarisatie plaats van de al begrote kosten en activiteiten. Uit het budget van de onderwijsregio zullen deze kosten worden gealloceerd aan de desbetreffende activiteiten.

De penvoerder van de onderwijsregio is verantwoordelijk voor verantwoording van de middelen. In afstemming met de accountant wordt gekeken naar afspraken over wederzijdse verplichtingen aangaande de verantwoording bij de besteding van de middelen tussen de penvoerder en de partners.

Penvoerder en programmamanager

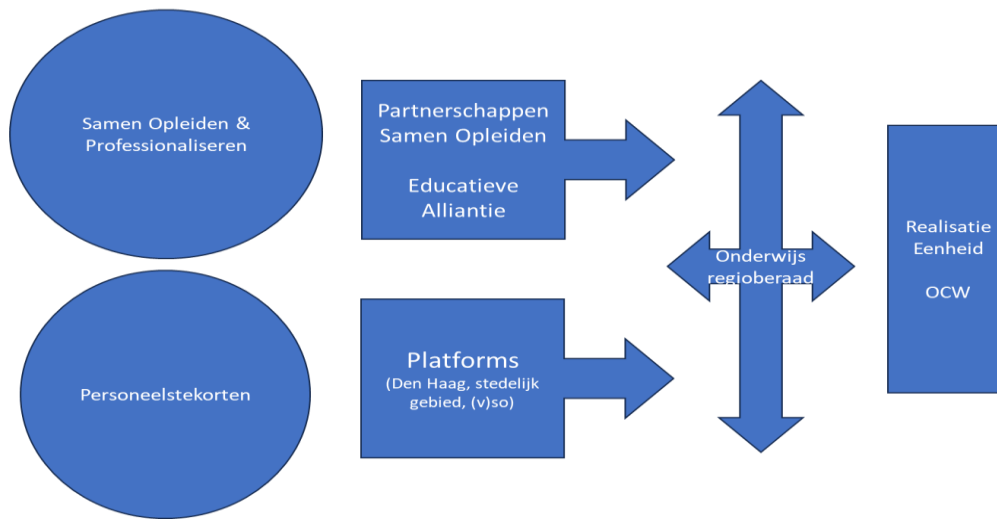
De penvoerder van de onderwijsregio Haaglanden zal Stichting Lucas Onderwijs zijn. De onderwijsregio zal worden bijgestaan door een programmamanager, gezamenlijke projectondersteuning (waaronder communicatie) en (financiële) administratie. Deze kosten komen ten laste van het budget van de onderwijsregio.

De programmamanager heeft een coördinerende rol en zorgt voor de verbinding en afstemming van de agendapunten tussen de verschillende overlegstructuren en platforms. Dit zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met (bestaande) netwerken in de regio vanuit o.a. de SO&P partnerschappen, aanpakken personeelstekorten en (boven)sectorale platforms.

Communicatie

Solide communicatie is een belangrijke factor van de onderwijsregio Haaglanden. Er wordt een structurele e-informatievoorziening ontwikkeld. Ook wordt tenminste 2x per jaar een onderwijsregio-bijeenkomst met alle partners georganiseerd.

* Globale opzet governance structuur Haagse onderwijsregio



Bijlage overzicht tekorten leraren en schoolleiding po en vo

Figuur 1. Overzicht tekorten leraren PO zoals gemeten op 1 oktober 2022

Aantal vestigingen	143
Werkzaam	2.622
Werkgelegenheid	3.169

	Regulier	Vervanging	Totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
Totaal	427	120	547		100%	17,3%
- openstaand	82	40	122		22%	3,9%
- verborgen	345	80	425	100%	78%	13,4%

Verborgen, intern ingevuld	295	66	361	85%	66%	11,4%
- zijinstroom	71	10	81	19%	15%	2,6%
- bevoegd ambulant	17	16	32	8%	6%	1,0%
- onbevoegd	193	33	226	53%	41%	7,1%
- groep opgesplitst	15	7	22	5%	4%	0,7%

Verborgen, extern ingevuld	49	15	64	15%	12%	2,0%
- uitzendkracht, bevoegd	16	7	22	5%	4%	0,7%
- uitzendkracht, onbevoegd	13	4	16	4%	3%	0,5%
- zzp'ers	14	1	16	4%	3%	0,5%
- anders	7	3	10	2%	2%	0,3%

Bron: CenterData

Figuur 2. Overzicht tekorten leraren VO zoals gemeten op 1 oktober 2022

Werkzaam	1.478
Werkgelegenheid	1.563

	Regulier	Vervanging	Totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
Totaal	74	12	85		100%	5,5%
- openstaand	23	11	33		39%	2,1%
- verborgen	51	1	52	100%	61%	3,3%

Verborgen, intern ingevuld	37	1	37	72%	44%	2,4%
- bevoegd	6	0	6	12%	7%	0,4%
- onbevoegd/benoembaar	31	1	31	60%	37%	2,0%

Verborgen, extern ingevuld	14	0	14	28%	17%	0,9%
- bevoegd	10	0	10	20%	12%	0,7%
- onbevoegd/benoembaar	4	0	4	8%	5%	0,3%

Verborgen, klassen samen-gevoegd	0	0	0	0%	0%	0,0%
---	----------	----------	----------	-----------	-----------	-------------

Bron: CenterData

Figuur 3. Overzicht tekorten schoolleiding PO zoals gemeten op 1 oktober 2022

Aantal vestigingen	143
Werkzaam	208
Werkgelegenheid	245

	Regulier	Vervanging	Totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
Totaal	28	10	37		100%	15,2%
- openstaand	12	3	16		42%	6,3%
- verborgen	15	6	22	100%	58%	8,8%

Verborgen, intern ingevuld	10	5	15	69%	40%	6,1%
- personeel intern	6	2	8	37%	22%	3,3%
- schoolleider in opleiding	0	0	0	0%	0%	0,0%
- personeel binnen bestuur	4	2	6	26%	15%	2,3%
- bovenschools personeel	1	1	1	6%	4%	0,6%

Verborgen, extern ingevuld	5	2	7	31%	18%	2,7%
- personeel buiten bestuur	3	0	3	15%	9%	1,3%
- zzp'ers	2	2	3	16%	9%	1,4%
- anders	0	0	0	0%	0%	0,0%

Bron: CenterData

Figuur 4. Overzicht tekorten schoolleiding VO zoals gemeten op 1 oktober 2022

Werkzaam	166
Werkgelegenheid	175

	Regulier	Vervanging	Totaal	% van verb.	% van totaal	% van werkgeel.
Totaal	7	2	8		100%	4,8%
- openstaand	5	0	5		60%	2,9%
- verborgen	2	2	3	100%	40%	1,9%
> intern ingevuld						
> extern ingevuld	0	0	0	0%	0%	0,0%

Bron: CenterData