

PLAN VAN AANPAK

ONDERWIJSREGIO NOORD-HOLLAND NOORD

2024

CONCEPT

Platform Noord-Holland No
Onderwijsarbeidsmarkt

Postbus 8003, 1802 KA Alkna

IBAN: NL79RAB00376417
t.n.v. Stichting Chr. VO Alkna
BTW: NL0026.98.511

KVK: 4124

INHOUDSOPGAVE

1. OCW Format Plan van Aanpak – leeswijzer	-	3
2. Inleiding	-	4
o De matschappelijke / regionale opgave	-	4
o Stakeholders en samenwerking	-	5
3. Kaders en doelstellingen	-	6
4. Contouren Plan van Aanpak	-	8
5. Vertaling en uitvoering	-	10
Algemeen	-	10
A. Programmalijnen	-	11
B. Experimenteerruimte	-	17
C. Governance	-	20
6. Onderleggers	-	22
A. Opleiden in de regio	-	22
B. Aanvragen experimenteerruimte	-	26



1. OCW -format Plan van Aanpak - leeswijzer

Verwijzing naar pagina's en paragrafen waarin tekstdelen met antwoord op gevraagde beschrijvingen in format Plan van Aanpak o.b.v. artikel 9 van de regeling Onderwijsregio's 2024:

- de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkten die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken:
zie pagina 4 onder Gezamenlijke aanpak.
- activiteiten gericht op het bereiken van doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:
zie pagina 11 – 16 onder Programmalijnen
- de uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zij-instromers op te leiden binnen opleidingsscholen binnen de onderwijsregio die werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie als bedoeld in artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019:
zie pagina 13 onder A3.1 - Opleiden in de regio – eerste alinea.
- activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering:
zie pagina 15 – 16 onder Professionaliseren en onderzoek
- de wijze waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen:
zie opgave deelnemers – Op twee na zijn alle besturen VO en MBO in de regio aangesloten bij de Onderwijsregio Noord-Holland Noord. De twee vestigingen van de Stichting Zaam in onze regio sluiten zich aan bij de Onderwijsregio Groot Amsterdam. Voor de School voor Persoonlijk Voortgezet Onderwijs (PVO) in Hoorn en de PO-besturen wordt gekeken of aansluiting in de toekomst mogelijk is.
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld:
zie pagina 7 onder Governance Onderwijsregio – Monitoring is in de tekst verwerkt als verantwoording afleggen.
- de aanstelling van een projectleider ter uitvoering van het plan:
zie pagina 10 onder Algemeen
- op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een aanstelling in het onderwijs:
zie pagina 11 onder A1.2 - Regionaal informatiepunt verbreden en versterken
- op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven:
zie pagina 20 onder C. Governance
- indien een invalpool onderdeel uitmaakt van een onderwijsregio, worden de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van de invalpool opgenomen:
zie pagina 12 onder A1.4 - Pilot boven-bestuurlijk aannemen personeel / invalpool

2. INLEIDING

DE MAATSCHAPPELIJKE EN REGIONALE OPGAVE

In het Regionale Platform Onderwijsarbeidsmarkt VO Noord-Holland Noord (RPOA-NHN) en RAP Zaanstreek Waterland werken de aangesloten besturen VO (vmbo, havo en vwo) en MBO in noordelijk Noord-Holland, de Amsterdamse lerarenopleidingen verenigd in de regionale alliantie ALMA (Alliantie Lerarenopleidingen Metropoolregio Amsterdam) en de regionale (academische) opleidingscholen nauw samen.

De Platformen hebben zich als opdracht gesteld:

1. Strategieën ontwikkelen en arbeidsmarktgerichte projecten opzetten, met als hoofddoel voldoende gekwalificeerd personeel voor alle schoolsoorten vo en mbo in de regio te werven en te behouden.
2. Gezamenlijk werven, opleiden en behouden van leraren in het voortgezet onderwijs en het mbo te stimuleren;
3. Voorwaarden scheppen voor bovengenoemde activiteiten in samenwerking met elkaar en de lokale, regionale en landelijke overheid;
4. Zorgen voor een voldoende instroom van studenten en anderen die een opleiding ten behoeve van het voortgezet onderwijs en/of het mbo willen volgen en bij de aangesloten besturen wensen te werken;
5. Optimale afstemming realiseren tussen de besturen en de opleidingsinstituten.

In de regionale aanpak personeelstekort (RAP) wordt de bovenstaande opdracht zowel vastgelegd als uitgevoerd. Hoewel de uitdagingen van de onderwijsarbeidsmarkt overeenkomen met de landelijke vraagstukken, ligt onze focus op de vakken waar een tekort aan leraren is. Uit analyses blijkt dat door de natuurlijke uitstroom (zoals die van AOW-gerechtigden) het tekort in deze vakken de komende jaren zal toenemen. Bovendien is er sprake van een groeiende tussentijdse uitstroom van personeel binnen een schooljaar. Dit, tezamen met een steeds flexibeler arbeidsmarkt, benadrukt de noodzaak om onze regionale en integrale aanpak te intensiveren. We streven er in onze regio naar te blijven focussen op de integrale aanpak van werven, matchen, en begeleiden van stagiaires, zij-instromers en starters om zo de instroom te bevorderen. Daarnaast zetten we in op het opleiden en professionaliseren van onze medewerkers met als doel hen voor de regio te behouden. Behalve de focus op onderwijspersoneel voor de tekortvakken, zal de inzet van de nieuwe onderwijsregio eveneens gericht zijn op schoolleiders en relevant personeel voor de zorgstructuur.

Gezamenlijke aanpak

Om de personeelstekorten in de regio aan te pakken, hebben we als stakeholders de volgende gezamenlijke initiatieven:

1. **Werving en Opleiding:** Een uniforme strategie voor het werven, matchen, opleiden en begeleiden van de diverse doelgroepen (zie 3A.1).
2. **Aanpassingen in Opleiding:** Een opleiding op maat voor diverse doelgroepen zoals jonge studenten, zij-instromers, en ervaringsdeskundigen zonder de vereiste vooropleiding.
3. **Aantrekkelijke Voorwaarden:** Overeenkomsten voor gunstige studiefaciliteiten en arbeidsvoorwaarden voor leraren-in-opleiding.
4. **Starters:** Een gezamenlijke aanpak voor het begeleiden en professionaliseren van nieuwe leraren.
5. **Techniekonderwijs:** Focussen op techniekonderwijs in partnerschap met het bedrijfsleven onder het motto "de regio als leslokaal".
6. **Integratie:** Samenwerking met opleidingscholen en -instituten om opleiding, inductie en professionalisering te integreren

Regionaal Loket: Stappen in het Onderwijs

Dit digitale platform informeert geïnteresseerden over werkmogelijkheden in het VO en MBO in onze regio. Het biedt: **Informatie** over scholen, opleidingsinstituten en huidige vacatures.

Oriëntatiemogelijkheden voor geïnteresseerden via een contactformulier en persoonlijk contact.

Koppeling: Een cruciale brug tussen vraag en aanbod, vooral in combinatie met sociale media.

Toekomstige Uitbreiding: Plannen om het loket te laten fungeren als de centrale agenda voor

professionaliseringsactiviteiten in de regio.

In de regio Zaanstreek-Waterland is het Regionaal Loket (Welkom in het onderwijs) eveneens in opbouw. Beide loketten vormen overeenkomsten qua ontwikkeling, inhoud en lay-out. Deze loketten zijn de digitale informatiepunten over het werken in het vo en mbo onderwijs in onze regio's.

Het verder ontwikkelen van dit platform als hulpmiddel bij onze regionale wervings- en opleidingsactiviteiten is een belangrijk speerpunt.

STAKEHOLDERS EN SAMENWERKING

1. **Samenwerkingsniveau:** Er is al geruime tijd een intensieve samenwerking tussen schoolbesturen, scholen en opleidingsinstituten dankzij de platformen RPOA-NHN en RAPZ-W en de Opleidingsscholen binnen de regio.
2. **Opleidingsscholen:** Bijna alle VO/MBO en VSO scholen zijn aangesloten bij de opleidingsscholen. De samenwerking in de opleidingsscholen laat zich niet beperken door regionale grenzen tussen NHN en Zaanstreek-Waterland. Terwijl sommige schoolbesturen uit de regio Zaanstreek-Waterland komen, zijn andere scholen uit de regio NHN fysiek gevestigd in Zaanstreek-Waterland.
3. **Fusies:** Horizon College (dat deel uit van de opleidingsschool ROWF) en Regio College (beide MBO) zijn een fusietraject gestart, waardoor ze beide regio's bestrijken.
4. **Uitzonderingen:** SKOV is, als enige bestuur, nog niet verbonden aan een van de opleidingsscholen.
5. **Geografische Overwegingen:** Het Noordzeekanaal vormt een natuurlijke grens, wat suggereert dat het combineren van Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland tot één onderwijsregio logisch is. Deze fusie heeft brede bestuurlijke steun.
6. **Formele Samenvoeging regio's:** Er is een voorgenomen samenvoeging van de twee regio's. Gedurende de transitiefase in 2024 zal de gecombineerde regio de naam "Onderwijsregio Noord-Holland Noord" blijven gebruiken.

3. KADERS EN DOELSTELLINGEN - RICHTEN

De Onderwijsregio Noord-Holland Noord stelt zich in de gezamenlijke aanpak van de personeelstekorten en het opleiden en professionaliseren van haar personeel de volgende kaders en doelen:

A. PROGRAMMALIJNEN

Door zich op volgende specifieke programmalijnen te richten, kan de regio systematisch werken aan het aanpakken van personeelstekorten en het verbeteren van de professionalisering binnen haar scholen.

1. WERVEN

We werken aan een doelgerichte en gezamenlijke werving voor verschillende doelgroepen ("jonge" studenten, zij-instromers, opstomers, onder- en anders-bevoegden, ervaringsdeskundigen uit de praktijk zonder vereiste vooropleiding).

2. MATCHEN

De mens achter de leraar is belangrijk bij de matching tussen (aankomende) leraren en school. We stellen ons ten doel om in het verlengde van de reeds ingerichte één-loketfunctie voor assessments voor de verschillende opleidingstrajecten één matchingsbureau op te zetten waarbij de matchingsvraag varieert van vervanging – naar opleiden – tot structurele bezetting.

3. OPLEIDEN

We streven ernaar om:

- Alle studenten en zij-instromers in onze regio op te leiden binnen één van onze Opleidingsscholen.
- Verankering van alle opleidingstrajecten van MBO 4 tot WO in onze huidige Opleidingsscholen.
- Vermindering van versnippering en het verhogen van efficiëntie en effectiviteit door integratie van de Opleidingsscholen, met behoud van eigen identiteit en pedagogisch-didactische aanpak.
- Het kunnen opleiden op maat (met name zij-instromers), waar mogelijk in de regio en in samenwerking met de opleidingsinstituten.

4. BEHOUDEN

Uitval en groenpluk gaan we tegen door verdere versterking van onze inductietrajecten op de scholen i.s.m. de Opleidingsscholen. Samenwerking en solidariteit moet helpen bij het behoud van personeel. Daarnaast zoeken we experimenteerruimte voor een andere, bij deze tijd beter passende opzet van het functiegebouw die de professionele ontwikkeling van leraren stimuleert en bijdraagt aan het behoud van personeel.

5. PROFESSIONALISEREN EN ONDERZOEK

We willen boven-bestaarlijke deelname aan onze leerarrangementen en onderzoekwerkplaatsen verder stimuleren. We willen een cultuur van onderzoeksmatig werken ontwikkelen en gebruik maken van de ruimte die ontwikkelkracht en het groeifonds (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren - NAPL) maakt voor onderzoek in (en voor) het VO en MBO. Ook willen we de bestaande professionaliseringstrajecten voor school- en teamleiders nog steviger verankeren in onze professionaliseringsagenda's.

B. EXPERIMENTEERRUIMTE

We gaan gebruik maken van geboden experimenteerruimte op onderstaande thema's om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten, werkdruk te verminderen en een bijdrage te leveren aan het oplossen van het lerarentekort

1. ONDERWIJS ANDERS

- **Doorgaande leerlijnen:** We willen de schaarste aan leraren deels oplossen door meer en beter werk maken van doorgaande leerlijnen

- **Onderwijsaanpassingen:** We willen onderzoeken of we de schaarste aan leraren deels kunnen oplossen door aanpassingen in het aanbod en de organisatie van het onderwijs. .
- **Techniekonderwijs:** Voortbouwen op de resultaten van de drie STO-projecten, in samenwerking met de RAP en de HvA onder het motto 'één techniekteam in de regio'. De regio als leslokaal leidt tot het anders organiseren van het techniekonderwijs.

2. ONBEVOEGD / ONDERBEVOEGD

We willen onderzoek doen naar het versneld bevoegd maken van specifieke doelgroepen, met name onderbevoegd PABO – MBO en het ZIB -traject voor ervaren praktijkmensen met MBO-4.

3. LERAARFUNCTIE(S)

- **Niveaudifferentiatie:** Op termijn willen we een systeem van niveaudifferentiatie introduceren voor leraren in plaats van functiedifferentiatie.
- **Eén salarisschaal:** In overleg met onze stakeholders willen we onderzoeken of er experimenteerruimte is voor een al in 2010 door RPOA-NHN voorgesteld, en door OCW, VO-raad en vakbonden destijds positief ontvangen maar toen politiek onhaalbaar geacht, idee te implementeren voor één salarisschaal voor leraren.

C. GOVERNANCE

Context en doelstellingen Onderwijsregio

CONTEXT

Binnen de voorloper onderwijsregio nemen stakeholders, zoals schoolbesturen, vakbonden en beroepsgroep, lerarenopleidingen en gemeenten de verantwoordelijkheid voor het creëren van een effectieve regionale onderwijsarbeidsmarkt. Deze markt dient proactief in te spelen op personeelstekorten in het VO en MBO en bevordert samenwerking bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

DOELSTELLINGEN

1. Realisatie en borging van een efficiënte regionale arbeidsmarkt. Dit vereist een consistente samenwerking binnen en tussen (de netwerken van) diverse onderwijs- en opleidingsorganisaties in de regio Noord-Holland Noord en een voortdurende ontwikkeling van bestaande netwerken (PO-VO-MBO).
2. Versterking van regionale samenwerking in het werven, matchen, opleiden, behouden en professionaliseren. Dit houdt in het evalueren van huidige praktijken en strategieën, het verder ontwikkelen van succesvolle methoden, en het identificeren en aanpakken van eventuele lacunes.

We streven in het voorgaande nadrukkelijk naar het efficiënt verbinden van de vele regionale (arbeidsmarkt)initiatieven in VO en MBO. Parallel aan deze doelstellingen streven we naar een synergetische samenwerking met andere voorlopers-onderwijsregio's en een afstemming met de landelijke aanpak.

GOVERNANCE ONDERWIJSREGIO

Het (door)ontwikkelen van een succesvolle onderwijsregio is gebaat bij een passende (netwerk)governance. Dit betekent een regionaal gedragen en begrepen bestuursmodel, voor de participerende organisaties, dat concrete stappen zet naar een optimaal functionerende regionale arbeidsmarkt. Daarbij verstaan we onder governance heldere (spel)regels en afspraken:

- Eenduidige definiëring van de positie van de bestuurder in de Onderwijsregio.
- Strategische visie en doelen
- Besluitvormingsstructuren
- Verantwoordingsmechanismen
- Het omgaan met verschillen in opinie en belangen.
- Dit bestuursmodel moet niet alleen strategisch zijn , maar ook in de dagelijkse praktijk zichtbare en voelbare resultaten opleveren.

4. CONTOUREN van het PLAN VAN AANPAK

Onderstaand een schematisch overzicht van onze plannen.
Verdere uitwerking treft u aan in de volgende paragraaf.

PROCESFASE	II - INRICHTEN	III - VERRICHTEN
	Vertaling in programmaplannen en integratie RAP [*is een huidige RAP-activiteit]	Uitvoeren en monitoren
PERIODE	Voor huidige RAP-activiteiten doorlopend aan RAP 23020.	
	november - december 2023	Januari – juni 2024
A. PROGRAMMALIJNEN		
WERVEN	<ul style="list-style-type: none"> o Regionaal informatiepunt verbreden en versterken * o Stimuleren instroom *: wervingscampagne / zijinstroom informatieavonden o Strategische personeelsplanning * o Pilot boven-bestaurelijk aannemen personeel / invalppol 	<ul style="list-style-type: none"> o Uitbreiding fte per 1/8/23 o Volgens staande planning na- en voorjaar o Ontwikkelen eigen instrument gaande o Pilot is gaande
MATCHEN	<ul style="list-style-type: none"> o Opzetten matchingsbureau als onderdeel regionaal informatiepunt 'Stappen in het onderwijs' of opleidingsschool 	
OPLEIDEN	<ul style="list-style-type: none"> o Alle besturen in de regio aangesloten bij een Opleidingsschool. o Harmonisering van de stagevergoedingen o Onderzoek naar integratie opleidingsscholen o Onderbevoegd PABO – MBO <ul style="list-style-type: none"> ➢ zie ook Experimenteerruimte o ZIB -traject voor ervaren praktijkmensen met MBO-4 <ul style="list-style-type: none"> ➢ zie ook Experimenteerruimte o Opstromen en omscholen leraren in tekortvakken * 	<ul style="list-style-type: none"> o Contact met laatste niet aangesloten bestuur o Ligt al beleidsnotitie bij AONHW en ROWF o Aanvraag experiment loopt o Aanvraag experiment loopt o Beurzen 23/24 uitgegeven
BEHOUDEN	<ul style="list-style-type: none"> o Inductietrajecten * o Toekomstbeeld leraar o Carrièreperspectief leraar o LB/LC/LD – onderzoek naar één L schaal en loongebouw <ul style="list-style-type: none"> ➢ zie ook Experimenteerruimte o Opstromen naar 1^e graads bevoegdheid * o Stimuleren tweede bevoegdheid * o Versterken duurzame inzetbaarheid – vitaliteitscoaches 	<ul style="list-style-type: none"> o Beurzen 23/24 uitgegeven o Brochures in ontwikkeling. Inventarisatie tot houden workshops
PROFESSIONALISEREN EN ONDERZOEK	<ul style="list-style-type: none"> o Borgen professionaliseren schoolleiders o Opleidingen van de NSO o Netwerken van de TOP-groep? o Ontwikkelen van onderzoeksmatig werken in het VO 	
B. EXPERIMENTERRUIMTE		
1. ONDERWIJS ANDERS	<ul style="list-style-type: none"> o Leraar van de toekomst <ul style="list-style-type: none"> • Leerdoel-denken • Leren arrangeren o Databank videolessen (gekoppeld aan onderwerpen per vak / per leerjaar / per opleiding) o Versterken regionale techniekteams, de regio als leslokaal* (Kleine) expertteams van leraren, in samenwerking met docenten van de lerarenopleiding (?) in onze regio, voor de inhoudelijke en didactische borging van de kwaliteit. o Vakdidactische netwerken o Beperking van het onderwijsaanbod o Optimalisering van de organisatie van het werk in het onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> o Overdracht borging en ontwikkeling aan besturen

2. ONBEVOEGD / ONDERBEVOEGD		<ul style="list-style-type: none"> ○ Aanvraag experiment loopt ○ Aanvraag experiment loopt
3. DOCENTFUNCTIE(S)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoek naar mogelijkheid om experimenteerruimte te verkrijgen 	
4. GOVERNANCE		
	<p>In samenwerking met netwerkpartners (onderwijsbesturen, opleidingen, (educatieve) allianties, vertegenwoordigers beroepsgroep en vakbonden) vormgeven netwerk-governance. We verstaan hieronder de gemeenschappelijk antwoorden op de volgende vraagstukken op hoofdlijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Welke onderwerpen staan waar op de agenda? ○ Wie praat waarover aan welke overlegtafels (mee)? ○ Wie besluit aan welke besluitvormingstafels? ○ Op welke wijze (en waar en door wie) worden besluiten vormgegeven/ uitgevoerd? ○ Op welke wijze wordt de (eventuele) juridische entiteit, de beleidscyclus, de kwaliteitszorg en monitoring, bedrijfsvoering, financiering, en verantwoording ingericht? <p>Hierin wordt aandacht besteed aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De vorming van de Onderwijsregio Noord-Holland Noord i.s.m. de regio Zaanstreek Waterland, en aan ○ de wenselijkheid, mogelijkheid en consequenties van de integratie van de beleidsaanpak SO&P, RAP en STO en bijbehorende binnen de onderwijsregio. 	<p>Vorbereiding inrichting Onderwijsregio n.a.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ gemeenschappelijke besluitvorming over aanpak overleg-, en besluitvormingsstructuur, ○ de (eventuele) juridische entiteit, de beleidscyclus, ○ de kwaliteitszorg en ○ monitoring, bedrijfsvoering, financiering en verantwoording.

5. VERTALING EN UITVOERING - INRICHTEN / VERRICHTEN

Onderstaande vertalingen van doelstellingen naar activiteiten hebben de status van een zekere voorlopigheid en we beschouwen dit deel dan ook vooral als kaderstelling.

In de aanvraagprocedure is niet voldoende tijd geweest om met alle partners en stakeholders tot in detail over uitwerking en vormgeving van activiteiten te spreken, uiteraard met uitzondering van die activiteiten die vanuit de RAP-trajecten hun logische voortgang kennen.

In de komende periode tot 1 januari zal op niet RAP- onderdelen nader overleg plaatsvinden, prioritering en uitwerking gegeven gaan worden, waarbij deze uitwerkingen ook en vooral geplaatst worden in de context waarbinnen de verschillende partijen zich bevinden. In de 2^e helft van 2024 zal voor alle onderdelen opnieuw overleg en prioritering plaatsvinden.

Algemeen

TRANSITIE NAAR ONDERWIJSREGIO

De transitie naar de onderwijsregio is gepland voor het kalenderjaar 2024. Ons doel is om in januari 2025 een werkende Onderwijsregio gerealiseerd te hebben. Gedurende 2024 geven we stapsgewijs en planmatig vorm en inhoud aan de onderwijsregio. Dit doen we efficiënt en in overleg met de netwerkpartners (vo, mbo, (academische) opleidingscholen, opleidingsinstituten en vakbonden)). Netwerkpartners worden uiteraard betrokken bij besluitvorming.

PROJECTORGANISATIE

De projectgroep RAP bestaat uit de programmaleider RAP, de secretaris RPOA-NHN, vertegenwoordiger opleidingsinstituten en coördinatoren Opleidingscholen De regio Zaanstreek-Waterland heeft voor de RAP een projectorganisatie waarbij de projectleider RAP en de HR- werkgroep Z-W de uitvoering en voortgang van de RAP activiteiten monitoren. De huidige programmaleider RAP NHN is tevens de projectleider RAP Z-W. Zij voltooit de RAP-trajecten van NHN en Z-W en treedt dan terug.

Daarnaast is een kwartiermaker aangesteld met de opdracht de onderwijsregio te realiseren met inachtneming van het landelijke kader en de beschreven ambities vanuit huidige netwerk(en) en deelnemers daarvan (o.a. HR netwerk, directieoverleg etc.). De kwartiermaker draagt zorg voor de structurering van een nieuwe organisatie, bereidt besluitvorming voor en legt op bestuurlijk niveau verantwoording af.

Daarnaast is het de bedoeling op (combinaties van) programmalijnen projectleiders aan te stellen.

FINANCIËN

De financiële administratie van de Opleidingscholen blijft bij de penvoerders van de bestaande Opleidingscholen. Zij leveren bijtijds hun begrotingen aan, die opgenomen worden in de begroting van de Onderwijsregio. De penvoerder van de Onderwijsregio zorgt voor de toewijzing van de middelen, zoals overeengekomen in het Platform van de Onderwijsregio. Zij legt rekening en verantwoording af over de ontvangen en bestede subsidiegelden.

A. Programmalijnen

Alle programmalijnen zijn uitdrukkelijk gericht op VO (vmbo, havo en vwo) en MBO. Behalve de focus op onderwijspersoneel voor de tekortvakken zal de inzet van de nieuwe onderwijsregio eveneens gericht zijn op leidinggevend en relevant personeel voor de zorgstructuur.

1. WERVEN

A1.1 - Strategische personeelsplanning

De ontwikkeling van het instrument vindt plaats zoals beschreven in RAP 23020

- de databronnen zijn vertaald naar een uniforme dataset
- het maken, combineren en verrijken van dataverzamelingen die als basis dienen voor verdere analyse;
- De ontwikkeling van een gezamenlijk instrument (m.b.v. PowerBi) voor de specifieke informatiebehoeften is in januari beschikbaar.
- Voor juni 2024 zijn de resultaten bekend van de eerste regionale analyse
- Waar mogelijk worden er analyses gemaakt op het niveau van sub-regio's
- Hoe verhoudt dit zich tot Centerdata en het instrument vo-scenario van VOION?
Kunnen de verschillende instrumenten met elkaar 'communiceren'? Zijn ze vergelijkbaar te interpreteren?

SPP is gerelateerd aan 1.3 stimuleren instroom

A1.2 - Regionaal informatiepunt verbreden en versterken

De website Stappen in het onderwijs is de etalage waar iedereen die nieuwsgierig is naar werken in het onderwijs een eerste indruk krijgt van de mogelijkheden, wat kom ik tegen als ik de (over)stap wil maken en als docent of onderwijsondersteuner wil gaan werken bij een van de scholen.

De website ondersteunt de programmalijnen werving, opleiden en professionalisering.

- De informatie op de website is actueel, op de regio gericht en gemakkelijk te vinden.
- De bekendheid van de website bij potentiële kandidaten wordt versterkt door inzet van een gerichte campagne op de doelgroep (structureel). Deze wordt in van januari 2024 -juni 2024 gecontinueerd met inzet van Web Value.
- Onderzocht wordt of de doelgroep moet worden verbreed (bv. hybride docent), nu wordt alleen ingezet op zij-instromers, mensen die willen overstappen naar het onderwijs.
- De website meer gebruiken als promotiekanaal door ervaringsverhalen van overstappers (concreet), de inzet van social media voortzetten.
- De website benutten als regionale agenda voor professionaliseringsactiviteiten van scholen, de academische opleidingsscholen ROWF en AONHNW en de opleidingsinstituten.
- Er wordt een content-creator ingezet om de website (op inhoud) te beheren. Inschatting omvang 0,5 FTE. De content-creator is verantwoordelijk voor de content op de website en social media en onderhoudt het contact met het marketingbureau Web Value en Plan B (ontwerper website.)
- Onderzoeken of de websites Stappen in het onderwijs en Welkom in het onderwijs het zij gelijk op gaan in de ontwikkeling als afzonderlijke websites of (op termijn) kunnen integreren.

(Welkom in het onderwijs ondersteunt namelijk ook de werving van zij-instromers en de oriëntatie en informatie avonden op een soort gelijke wijze als Stappen in het Onderwijs)

A1.3 - Stimuleren instroom

We onderscheiden 2 doelgroepen

- De middelbare scholier en student, de instappers
- De zij-instromers, de overstappers

Werving scholieren en studenten

Acties bevordering instroom (jonge) studenten:

- Studenten op partnerscholen van de regionale opleidingsscholen (ROWF en AONHW) zetten we bewust in als ambassadeurs voor de lerarenopleiding. Te denken valt aan: in samenwerking met decanen bijeenkomsten organiseren

voor leerlingen;

- In kaart brengen wat de verschillende scholen in de regio al doen om eigen leerlingen te stimuleren tot een lerarenopleiding (junior mentoraten etc.);
- Informeren bij de partners/opleidingsinstituten welke scholen een relatief groot aantal studenten leveren aan de lerarenopleidingen. We stellen ons hierbij de vraag wat deze scholen doen waardoor er relatief meer leerlingen naar een lerarenopleiding gaan.
- Actief oud-leerlingen volgen en benaderen:
 - Oud leerlingen die een minor educatie HBO en minor educatie WO volgen benaderen om stage te lopen op onze scholen.
 - PAL studenten op onze scholen enthousiasmeren voor een vervolg in het onderwijs
 - Oud leerlingen die een opleiding tot onderwijsassistent volgen of afgerond hebben. Kunnen we hen helpen om eventueel door te groeien naar een lerarenopleiding (voorsorteren bij motivatie, koppelen aan een vak en gericht begeleiden, afspraken maken met de lerarenopleiding om drempelloos toegang te krijgen tot de tweedegraads lerarenopleiding met eventuele vrijstellingen).

Wervingscampagne, gezamenlijk werven zij-instromers

Zie ook 1.2. Regionaal informatiepunt, website stappen in het onderwijs.

Met inzet van Web Value worden de doelgroepen benaderd met een gerichte social media campagne. We richten ons op snel en effectief onze doelgroep bereiken met social advertising. De kanalen voor adverteren zijn Facebook en Instagram. Doelen waar we ons op gaan focussen zijn:

Bereik (zichtbaarheid/ vertoningen), bezoek (traffic/ website bezoekers), contact moment(en), e-mail contact (klik op een e-mailadres), inzenden van een contactformulier, inzenden van een inschrijfformulier voor een bijeenkomst.

De doelgroep waar we ons in eerste instantie op richten is breed, ongeveer 30 jaar of ouder, mbo en hbo, woonachtig in Noord-Holland-Noord (de regio Noord Kennemerland - Zaanstreek t/m Texel).

Oriëntatie- en informatietrajecten

De oriëntatie en informatieavonden worden gecontinueerd in november (fysiek), januari (online) en maart (fysiek). Streven is om elk jaar in het najaar in beeld te hebben hoeveel en voor welke vakken er opleidingsplaatsen zij-instromers zijn voor de daarop volgende schooljaren. Streven is om m.b.v. de analyse uit de regionale SPP 3 jaar vooruit te kijken en waar nodig gezamenlijk de (financiële) verantwoording te nemen voor het (bovenformatief) opleiden van zij-instromers.

Een instroomtraject bestaat uit:

Oriëntatie - meelopen/stage – intake – assessment (en wordt gevolgd door een matching en plaatsing (zie programmalijn matchen)

De volgende stappen in dit traject willen we zetten in de periode januari- juni 24:

1. In januari in kaart brengen hoeveel opleidingsplaatsen er in de regio zijn en voor welke vakken. Streven is om voor de volgende jaren in november van elk jaar het aantal opleidingsplaatsen duidelijk te hebben
 2. De stages/meeloopdagen, voor wie een stap verder wil, op elke school is er een mogelijkheid tot een stage/meeloopdag (periode november -maart)
 3. De volgende stap is een intakegesprek i.s.m. de opleidingsinstituten over de te lopen route (periode januari – april)
 4. De laatste stap is een basistraining en assessment, uitgevoerd door de eigen opleidingsschool en een opleidingsinstituut
 5. Hierna volgt de matching met een vacature (zie programmalijn matchen).
- Onderzoeken of dit een doorlopend proces kan zijn.

A1.4 - Pilot boven-bestuurlijk aannemen personeel / invalpool

Drie Alkmaarse besturen nemen deel aan de pilot bovenbestuurlijk samenwerken. Deze pilot richt zich op het bovenbestuurlijk aannemen van medewerkers vooralsnog gericht op NT2 docenten en zij-instromers. Onderzocht onder welke voorwaarden (financieel, juridisch/ arbeidsrechtelijk en vanuit de kant van welbevinden/welzijn voor de medewerker) dit mogelijk en wenselijk is. Nevendoel is om de resultaten van deze pilot in te zetten voor de hele regio, waarbij we denken aan een boven-bestuurlijke vervangings- of invalpool binnen onze onderwijsregio. Leraren kunnen voor vervangingen vanuit de pool worden ingezet op scholen binnen de onderwijsregio. Of de pool kan dienen voor het bundelen van meerdere kleine aanstellingen bij verschillende besturen tot een aantrekkelijke vacature/formatieplaats.

2. MATCHEN

A2 - Opzetten 'matchingsbureau' als onderdeel regionaal informatiepunt 'Stappen in het onderwijs' en/of opleidingsschool.

Belangrijk is dat potentiële kandidaten voor een (zij) instroomtraject op de juiste plek terecht komen. Wat de juiste plek is hangt af van het profiel dat het oriëntatietraject oplevert, het gaat dan om een passende opleidingsroute en op basis van ervaring en competenties en begeleidingsbehoefte een passende werkplek. Daar waar vraag en aanbod op elkaar aansluiten wordt de kandidaat voorgedragen aan een school.

Voorwaarden voor deze aanpak zijn: het beschikbaar stellen van opleidingsplaatsen door de scholen, tijdig assessments kunnen afnemen, afstemming/samenwerking van opleidingsscholen en opleidingsinstituten over die assessments, vertrouwen opbouwen dat op basis van het profiel een matching met een opleidingsplaats een succesvolle plaatsing waarborgt.

Het opzetten van "matchingsbijeenkomsten" voor de LIO-er en zij-instromer. De vraag en aanbod kant bij elkaar brengen. Scholen/HR zijn aanwezig met informatie over de beschikbare met de vacatures. Docenten-in-opleiding kunnen kennismaken, zich laten informeren en aangeven in welke vacatures zij interesse hebben of direct solliciteren.

3. OPLEIDEN

A3.1 - Opleiden in de regio

De regio NHN heeft de ambitie om alle besturen aangesloten te hebben bij één van de Opleidingsscholen in onze regio. Er is inmiddels contact met het laatste niet-aangesloten bestuur over aansluiting bij de ROWF.

Ook wil de regio verder gaan met de aanpak die leidt tot het gezamenlijk opleiden van jonge studenten en zij-instromers. De overtuiging daarbij is dat dit in gezamenlijkheid met de opleidingspartners (instituten) dient te gebeuren. Er is maatwerk nodig waardoor het voor kandidaten aantrekkelijk is om te kiezen voor een opleiding en loopbaan in het onderwijs. Daarbij gaat het niet alleen om de reguliere VT-opleidingen, maar nadrukkelijk ook aan alle mogelijke trajecten voor deeltijd, zij-instromers (ZiB) en instructeurs. Gedacht wordt aan een construct vergelijkbaar met de vroegere in-service opleiding in de zorg en hoe de huidige BBL-opleidingen in het mbo zijn georganiseerd.

Docenten in opleiding zijn in dienst. Omvang, arbeidsovereenkomst en functie zijn verschillend.

Voor het opleiden van docenten zijn er vier doelgroepen waar acties op nodig zijn die tot een (versnelde) bevoegdheid en bekwaamheid leiden.

De doelgroepen zijn:

- Studenten die een reguliere opleiding gaan volgen
- Onbevoegden met een aanstelling (zij-instromers, oop/opstromers)
- Onderbevoegden met een aanstelling
- Anders bevoegden met een aanstelling

Uitwerking in onderlegger A: Aanpak lerarentekort, opleiden in de regio.

En ook: onderbevoegd PABO – MBO traject voor ervaren praktijkmensen met MBO-4, Ze ook Experimenteerruimte)

A3.2 – Onderzoek naar integratie Opleidingsscholen

De ROWF en de AONHW werken al jaren nauw samen op het gebied van samen opleiden en de aanpak personeelstekorten in het onderwijs. Ons opleidingsaanbod in beide Opleidingsscholen kenmerkt zich naast sterke en professionele begeleiding en weinig uitval door een eigen culturele identiteit en sturingsfilosofie, gegroeid in de jaren 2005 – 2017 in de opbouwfase van beide academische Opleidingsscholen. Daarnaast zijn de beide Opleidingsscholen bij de accreditatie in 2009 en de 6-jaarlijkse toetsingen van hoge tot zeer hoge kwaliteit gebleken.

Toch bestaat er bij besturen in de regio de intentie om tot een integratie van de Opleidingsscholen te komen. Dit zou tot meerwaarde voor de Onderwijsregio kunnen leiden. Wellicht kunnen we daarmee versnippering van tijd, energie en middelen voorkomen en het beste van beide praktijken bundelen.

Vastgesteld zal moeten worden of op bestuurlijk niveau hiervoor bij alle stakeholders draagvlak bestaat binnen de

partnerschappen, waarbij ook van belang is dat hierbij op een goed passende manier rekening wordt gehouden met de toetreding van Zaanstreek Waterland.

Als er een besluit genomen wordt tot integratie, dan zullen we een plan ontwerpen waarbij het hoe we een samenvoeging willen vormgeven centraal zal staan. Besproken zal moet worden of nieuwe standaarden ontwikkeld moeten worden m.b.t. sturing, zeggenschap, minimale kritische specificaties, facilitering en aansluitingsvoorwaarden en hoe de inbedding in de governance-structuur van de Onderwijsregio zal zijn. Gestreefd wordt naar participatie van alle in de Onderwijsregio deelnemende besturen.

A3.3 - Opstromen en omscholen voor oop en docenten, opstromen naar een hogere bevoegdheid en omscholen door stimuleren tweede bevoegdheid in de tekort vakken

Doel is uitval van docenten-in-opleiding te voorkomen. Er worden studiebeurzen verstrekt aan schoolbesturen waarmee docenten in opleidingen (extra) worden gefaciliteerd in tijd (0,1 FTE). Deze actielijn is opgestart in de RAP en wordt gecontinueerd.

Besturen leveren bewijs door een contract aan te ondertekenen, bewijs van inschrijving aan te leveren en bewijs van het leveren van facilitering in tijd.

A3.4 - Versterken duurzame inzetbaarheid – vitaliteitscoaches

Er is geïnvesteerd in het opleiden van vitaliteitscoaches in de regio. Dit zijn docenten en HR medewerkers die verspreid over de regio bij verschillende besturen werken. Doel is om de expertise in te zetten in de regio door voorlichting en workshops te geven aan teams over hoe je de veerkracht en het werkplezier kunt behouden, de balans werk-privé in evenwicht houdt en wat je kan doen aan een gezonde levensstijl. De coaches ontwikkelen op dit moment activiteiten in de eigen organisatie.

Uitdaging is de regionale vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. De coaches werken als docent of HR medewerkers in de eigen organisatie en zijn enthousiast om hun opgedane kennis en ervaring te delen. Dilemma is de beschikbare tijd naast de kerntaken die zij hebben. Het is nu onvoorspelbaar hoeveel en welke vragen er leven bij teams en scholen c.q. hoeveel tijd zij vraaggemaakt kunnen worden om voor voorlichtingen/workshops. Komende periode een planningssystematiek ontwikkelen voor de inzet van de coaches in de regio.

A3.5 - Onderbevoegd PABO – MBO

- Zie ook Experimenteerruimte en onderlegger B.

A3.6 - ZIB -traject voor ervaren praktijkmensen met MBO-4

- Zie ook Experimenteerruimte en onderlegger B.

4. BEHOUDEN

A4.1 - Inductietrajecten

Stap 1: Definiëren van problematiek.

1. Analyseren van mate van uitval, en redenen van uitval, bij de scholen vallend onder de onderwijsregio, vergelijken met landelijke ontwikkelingen en benoemen van knelpunten en daaraan gekoppelde acties.
2. Analyseren van 'mobiliteit' onder personeel van de bij de onderwijsregio aangesloten scholen. Redenen waarom collega's switchen van werkplek en onderzoeken welke (gezamenlijke) acties effectief zijn in het behouden van personeel.
3. Afspraken effectueren rondom groenpluk naar aanleiding van eerder vastgestelde notitie aanstellingsbeleid.

Stap 2: Inductiebeleid scholen

1. Analyse van stand van zaken rondom 3 jarig inductie traject bij alle scholen.
2. Scholen ondersteunen bij ontwikkelen van een (effectief) 3 jarig inductie traject:
 - Via platform samen opleiden

- BSL website
- Aanbod professionaliseren begeleiders/coördinatoren BSL.
- Onderzoeken welke rol opleidingsinstituten kunnen oppakken.
- Versterken samenwerking opleiden en inductie.

A4.2 - Stimuleren tweede bevoegdheid

- Onderzoeken welke collega's op alle scholen bereid zijn tot het halen van een 2^e bevoegdheid. (via ZIB traject). Niet tekort vakken naar tekortvakken.
- Onderzoeken hoe dat samen met de lerarenopleidingen inhoud te geven. Meer programma's op maat.
- LIO studenten informeren over baan mogelijkheden bij een 2^e bevoegdheid. (ook hier niet tekortvakken).

A4.3 - Carrière perspectief/beroepsbeeld van de leraar?

- Onderzoeken welke carrièremogelijkheden door personeel van de scholen binnen onze onderwijsregio op dit moment worden benut (en welke opleidingstrajecten daaraan gekoppeld zijn).
- Onderzoeken welke carrière behoeften er zijn onder personeel en welke mogelijkheden worden geboden.
- Onderzoeken waar dat past binnen de landelijke ontwikkelingen rondom het beroepsbeeld van leraren (M Snoek e.a.).
- Koppeling naar experimenteeruimte docentfuncties (zie B3).
- Onderzoeken welke trajecten aan te bieden zijn via onze partners in opleiden (of elders).
- Hoe scholen en personeel daarvan op de hoogte te stellen.
- Hoe de ontwikkelingen bij de lerarenopleidingen in het flexibiliseren van opleidingsroutes te koppelen zijn aan carrièreperspectief.
- Dan met name de ontwikkelingen rondom de profilering van leerroutes waar studenten gebruik van kunnen maken. Te denken valt aan het afstemmen van die profileringsmogelijkheden op de ontwikkelprofielen vanuit het beroepsbeeld van de leraar.

5. PROFESSIONALISEREN EN ONDERZOEK

A5.1 - Leerarrangementen.

Voor het ontwikkelen van het leerarrangement is de doorgaande ontwikkelingslijn voor docenten van de initiële opleiding van studenten naar de inductiefase van startende docenten en de professionalisering van zittend personeel ("van student naar senior docent") leidend. Onze Opleidingsscholen, de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW) en de Regionale Opleidingsschool West-Friesland (ROWF) onderschrijven het belang van deze doorgaande ontwikkeling. In co-creatie tussen de scholen in regio en de opleidingsinstituten zijn een drietal leerarrangementen ontwikkeld voor de ontwikkeling van complexere docentvaardigheden Deze leerarrangement worden nu aangeboden aan alle scholen in deze regio.

A5.2 - Onderzoekswerkplaats

We maken werk van het onderzoeksmatig werken door, in samenwerking met de opleidingsinstituten en onderzoeksgroepen van het hoger onderwijs, onderzoek in en over de scholen te stimuleren en daar een onderzoek infrastructuur voor willen vormgeven waar onderzoek plaats vindt voor en over ons onderwijs. In essentie biedt onderzoeksmatig werken ons kennis voor beter onderwijs. Deze kennis vergaren we door het doen van betrouwbaar en methodisch praktijkgericht onderzoek met maatschappelijke impact naar de kwaliteit en effectiviteit van ons onderwijs. Daarmee dragen we bij aan het continu verbeteren en vernieuwen van ons onderwijs. Dat is onze missie voor praktijkgericht onderzoek van onderwijs. Adagium daarbij is dat het VO, meer een actor wordt in onderzoek en minder het object van onderzoek. We sluiten daarbij ook aan bij de mogelijkheden die het nationaal groeifonds en ontwikkelkracht daarvoor bieden.

Ook komend schooljaar is er weer een onderzoekswerkplaats (OZW) voor docenten. Aangetoond is dat dit een uitermate effectieve manier van professionaliseren is. Deelname heeft niet alleen een positief effect op de lespraktijk van de individuele deelnemers, maar heeft ook een directe koppeling met de vaksectie.

De onderzoekswerkplaats bestaat uit vijf teams: Lichamelijke Opvoeding (LO), Maatschappijvakken (Gamma), Talen (Alfa), Bèta en praktijkvakken (voor praktijkdocenten uit het praktijkonderwijs, vmbo en mbo). Per team zijn er 8 plekken beschikbaar. Deze teams maken lesontwerpen en doen daarvoor praktijkgericht onderzoek. Het effect van de lessen wordt gemeten.

De keuze voor een thema wordt door de leden van de OZW zelf gedaan. De afgelopen twee jaar was het thema toekomstgericht vakonderwijs, met als insteek steeds een ontwerp voortkomend uit de 21e eeuw vaardigheden, met een sterk ontwerpgericht en individueel karakter.

LO en Bèta vormen een cluster en Gamma en Alfa vormen een cluster. De OZW wordt per cluster begeleid door een onderzoeker met vakdidactische expertise en ervaring in het begeleiden van praktijkgericht lerarenonderzoek (vanuit vanuit de HvA tweedegraadsopleidingen, HvA ALO, VU en UvA).

Bij zowel de leerarrangementen als de onderzoekswerkplaats moeten we een communicatiestructuur ontwerpen.

- Leraren op de hoogte brengen van deze (interessante) professionalisering mogelijkheden.
- De effecten over het voetlicht brengen (wat geven oud deelnemers aan de OZW bijvoorbeeld aan als effect?)
- De scholen aanbieden info bijeenkomsten te organiseren vanuit de onderwijs regio.
- Onderzoeken hoe scholen deze twee vormen van professionaliseren als vast onderdeel van het aanbod aan personeel zien.
- Betrekken (en overtuigen) van teamleiders en schoolleiders.

A5.3 - Professionaliseringsscan

Om inzicht te krijgen in een gezamenlijke visie op én behoefte aan ontwikkel / professionaliseringsperspectief is het zinvol en effectief onder alle scholen in de onderwijsregio de zgn. 'professionaliseringsscan te organiseren. (toelichting volgt)

De uitkomsten bieden inzicht in generieke professionaliseringsbehoefte regio breed. Daarop kan worden ingezet door in overleg met de opleidingspartners generieke professionalisering te organiseren (massa is kassa etc.)

Daarnaast biedt het de individuele scholen inzicht in wat de school én het personeel aan professionaliseringswensen heeft. Ook hier kan worden onderzocht welk aanbod onze opleidingspartners dan hebben om aan deze wensen tegemoet te komen.

A5.4 - Borgen professionaliseren schoolleiders

- Stimuleren opleidingen van de NSO.
- Stimuleren van participatie in professionaliseren leraren.
- Deelname aan netwerken (o.a. van de TOP-groep).

B. Experimenteerruimte

1. ONDERWIJS ANDERS

We willen schaarste aan leraren deels oplossen door meer en beter werk maken van doorgaande leerlijnen
We willen onderzoeken of we schaarste aan leraren deels kunnen oplossen door aanpassingen in aanbod en organisatie van onderwijs

B1.1 - Doorgaande leerlijnen - Leren arrangeren van lesmateriaal en denken in leerdoelen

In de huidige onderwijspraktijk zijn veel leraren gewend een voor gestructureerde vakmethode te volgen. Dit kost veel in termen van onderwijstijd en geld. Het arrangeren van lesmateriaal zou een cruciaal onderdeel van het onderwijsproces moeten zijn. Het draagt bij aan een meer gestructureerde, effectieve en boeiende leerervaring voor studenten. Twee belangrijke redenen om hier aandacht aan te besteden zijn:

1. Efficiëntie: Goed geordend materiaal bespaart zowel leraren als leerlingen tijd. Leraren hoeven niet steeds opnieuw te zoeken naar bronnen, en studenten kunnen zich sneller door het materiaal heen werken.
2. Professionele Ontwikkeling: Voor leraren is het arrangeren van lesmateriaal een kans om kritisch na te denken over hun onderwijspraktijk, hun kennis van het onderwerp te verdiepen en nieuwe pedagogische strategieën te ontdekken.

Andere inhoudelijke redenen zijn:

- Duidelijke Structuur: Goed geordend materiaal helpt leerlingen bij het volgen van een logische leerweg, waardoor ze eenvoudiger concepten kunnen begrijpen en opbouwen op voorkennis.
- Aansluiting bij Leerdoelen: Door het materiaal zorgvuldig te arrangeren, kun je ervoor zorgen dat het direct aansluit bij de gestelde leerdoelen. Dit zorgt voor gerichte instructie en betere leerresultaten.
- Diversiteit in Materiaal: Het arrangeren stelt leraren in staat om een mix van verschillende soorten materialen en bronnen te gebruiken, wat bijdraagt aan een rijker en gevarieerder leerproces.
- Relevantie: Leraren kunnen materiaal selecteren en ordenen dat het meest relevant is voor hun specifieke groep leerlingen, waardoor het leren meer betekenisvol en toepasselijk wordt.
- Interactie en betrokkenheid: Door het integreren van interactieve elementen in het gearrangeerde materiaal, kunnen leerlingen actiever deelnemen, wat leidt tot een dieper begrip en hogere betrokkenheid.
- Feedback en Beoordeling: Een systematische ordening van materiaal maakt het eenvoudiger om evaluatiemomenten in te bouwen, waardoor leraren de voortgang van studenten kunnen volgen en waar nodig kunnen bijsturen.
- Flexibiliteit: Als materiaal goed is geordend, is het eenvoudiger om wijzigingen aan te brengen, nieuwe bronnen toe te voegen of verouderd materiaal te vervangen.
- Kwaliteitsborging: Door zorgvuldig geselecteerd en gearrangeerd lesmateriaal te gebruiken, kunnen scholen een consistent niveau van kwaliteit in hun programma's handhaven.

In een onderwijslandschap waarin technologie en diverse leermiddelen in rap tempo evolueren, is het vermogen om effectief lesmateriaal te arrangeren van onschatbare waarde voor leraren en onderwijsontwikkelaars. Het zorgt ervoor dat leerlingen toegang hebben tot kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat is afgestemd op hun behoeften en leerdoelen. In essentie dient het denken in leerdoelen als kompas voor het arrangeren van lesmateriaal. Het zorgt ervoor dat het onderwijsproces doelgericht, gestructureerd en effectief is, gericht op het bereiken van specifieke, gewenste uitkomsten voor leerlingen. Achtereenvolgende stappen:

- Definiëren welke plaats leren arrangeren met denken in leerdoelen als kompas voor de leraar van de toekomst inhoudt. Enerzijds vanuit wetenschappelijk perspectief (inzet onderzoek/lectoraten/universiteiten) en anderzijds vanuit regioperspectief. Welke beelden, inzichten en behoeftes bestaan er bij de scholen in onze onderwijsregio?
- Onderzoek naar de huidige status van het curriculum in de lerarenopleiding: in hoeverre worden arrangeervaardigheden momenteel behandeld?
- Bepaal de behoeften van studenten, leraren en andere stakeholders met betrekking tot het arrangeren van lesmateriaal.
- Analyseren wat dat betekent voor het werk van ervaren personeel.

- Analyseren wat dat betekent voor het opleiden van toekomstig personeel.
- Koppelen aan en onderbrengen in (het ontwikkelen van) het opleidingscurriculum van Opleidingsscholen.
- Koppelen aan en onderbrengen in (het ontwikkelen van) het curriculum van lerarenopleidingen.
- Communiceren van het belang van arrangeervaardigheden naar potentiële studenten, scholen en andere stakeholders.
- Benadrukken en praktijkvoorbeelden delen hoe deze vaardigheid bijdraagt aan effectief en flexibel onderwijs.
- Ook zal hiernaast aandacht besteed worden aan overige perspectievolle aanpakken waarmee samenhang tussen leerlijnen versterkt kunnen worden.

B1.2 – Onderwijsaanpassingen

Nagegaan zal worden of en hoe doorontwikkeling van de organisatie van het onderwijs binnen en tussen scholen op onderdelen kan bijdragen aan de schaarste vraagstukken op de onderwijsmarkt.

B1.3 – Techniekonderwijs - Versterken regionale techniekteams, één techniekteam in de regio

In de RAP 22-23 is in een samenwerking tussen de projectleider van de STO-regio kop van Noord-Holland, de HVA en de RAP een stap gezet om het idee één techniekteam in de regio, waarbij bedrijfsleven en onderwijs samen investeren in het techniekonderwijs, verder te ontwikkelen. Het basisidee is om te komen tot een onderwijsteam bestaande uit docenten, instructeurs en medewerkers vanuit praktijk, die structureel samenwerken om het techniek onderwijs kwantitatief en kwalitatief te versterken.

Eén techniek team in de regio gaat uit van een team van werknemers uit het bedrijfsleven en onderwijs dat samen techniekonderwijs ontwikkelt en uitvoert in de klas of bij de bedrijven in de regio. De regio als leslokaal.

Dit vraagt om het anders organiseren van het onderwijs. Werknemers uit het bedrijfsleven kunnen een waardevolle bijdrage leveren door een taak of rol te vervullen. Leraren op hun beurt kunnen leren van deze vaklui en technici o.a. van actuele kennis en vaardigheden uit de praktijk

Er heeft een analyse plaatsgevonden met de techniekdocenten van de rollen en taken die zij nu hebben, deze is gecheckt en gevalideerd. Er is gekeken naar welke taak bij een docent hoort en welke ook door een ander gedaan kunnen worden. Een check bij het bedrijfsleven (herken je de rollen, zijn er werknemers die hiervoor in aanmerking komen) staat op de planning.

De opbrengst tot nu toe wordt in november gedeeld met de bestuurders/directeuren/teamleiders en HR van de 3 regio's. De onderzoeksvraag die voorgelegd wordt is welke school/scholen het basisidee één techniekteam in het onderwijs onderschrijven. Wat vraagt dat van de organisatie van het onderwijs en welke stappen gezet worden voor de verdere ontwikkeling.

2. BEVOEGD / ONDERBEVOEGD

B2.1 - ZIB -traject voor ervaren praktijkmensen met MBO-4

- Aanvraag experiment loopt. Ingediend bij de landelijke werkgroep bevoegd.
Zie onderlegger op pagina 26.

B2.2 - Onderbevoegd PABO – MBO

- Aanvraag experiment loopt. Ingediend bij de landelijke werkgroep bevoegd.
Zie onderlegger op pagina 28.

3. DOCENTFUNCTIES

B3. - Onderzoek naar mogelijkheid om experimenteerruimte te verkrijgen voor een overgang van functiedifferentiatie naar niveaudifferentiatie voor leraren.

De schoolbesturen die deel uitmaakten van het RPOA-NHN in 2009 hebben in de aanloop naar de invoering van de functiemix en het entreerecht in 2010 en daarop volgende jaren een alternatief hiervoor ontwikkeld.

Men had de stellige overtuiging dat er behoefte was om de functie van leraar in een hedendaags daglicht te plaatsen. Ook vermoedden zij dat de uitwerking van de maatregelen m.b.t. de functiemix – doel: professionele groei bij leraren bevorderen – wel eens contraproductief zou kunnen gaan werken en niet de beoogde kwaliteitsverbetering zou gaan realiseren.

Kern van het voorstel was om in te zetten op niveaudifferentiatie i.p.v. op functiedifferentiatie. In hun woorden: *Zijn het systeem van functiedifferentiatie, de functiemix en het entreerecht toereikend om permanente professionele groei van leraren te waarborgen of zal het systeem op termijn haar eigen doelstelling en beoogde kwaliteitsverbetering gaan tegenwerken?*

Een onderbouwing en uitwerking van dit idee werd neergelegd in de notitie 'De kwaliteit van leraren: gemixt of geschaald?' (Van Bergeijk c.s., 2010). Hierin werd tijd en ruimte gevraagd voor een diepere doordinking van het aangereikte alternatief en experimenteerruimte gevraagd.

Het voorstel is besproken met OCW, VO-raad en vakbonden. Deze reageerden zonder uitzondering positief op het idee, maar kwamen tot de conclusie dat het geven van experimenteerruimte naar zeer grote waarschijnlijkheid zou gaan stuiten op politiek verzet en mogelijke risico's zou kunnen gaan meebrengen m.b.t. de beschikbaar gestelde middelen voor de invoering van de functiemix. Gezamenlijk werd besloten het idee te parkeren tot een later moment.

Inmiddels is gebleken dat de functiemix niet vanzelfsprekend heeft geleid tot de veronderstelde professionele groei van leraren. We menen dat de invoering van de Onderwijsregio en de geboden mogelijkheden tot experimenteerruimte een kans biedt om ons voorstel om te komen tot één L-schaal voor leraren verder uit te werken.

We zullen hierover wederom met de stakeholders in gesprek gaan en mocht experimenteerruimte verkregen kunnen gaan worden hiervoor met een uitgewerkt plan komen.

C. Governance

Belangrijkste taak de komende tijd is om te komen tot het opzetten van een nieuwe overlegstructuur met gelijkwaardig partnerschap tussen onderwijsbesturen, opleidingen, vertegenwoordigers beroepsgroep en vakbonden, waarbij het gaat om:

- de relatie met educatieve alliantie,
- het versterken sturing en organiseerbaarheid,
- het vaststellen van bijbehorende rollen /taken / verantwoordelijkheden / bevoegdheden,
- de participatie van de beroepsgroep en
- het regelen van de medezeggenschap.

A. INRICHTEN

In het bestaande onderwijslandschap in Nederland is elke onderwijsregio een (regionaal) netwerk van vele partners die samenwerken om hun doel te bereiken. Tussen de netwerkpartners bestaat geen hiërarchisch aansturingmechanisme. Binnen de organisaties van de netwerkpartners (bijv. onderwijsstichtingen/scholen) bestaan deze hiërarchische aansturingmechanismen i.h.a. wel.

Dit betekent dat de in te richten governance van de onderwijsregio kenmerken zal moeten hebben van netwerk-governance. Voor het vormgeven van deze netwerk-governance is het belangrijk om samen met de netwerkpartners een gemeenschappelijk antwoord op hooflijnen te vinden op de volgende vraagstukken:

- a) Welke onderwerpen staan (waar) op de agenda?¹
- b) Wie praat waarover aan welke overlegtafels (mee)?
- c) Wie besluit aan welke besluitvormingstafels?
- d) Op welke wijze (en waar en door wie) worden besluiten vormgegeven/ uitgevoerd?
- e) Op welke wijze wordt de (eventuele) juridische entiteit, de beleidscyclus, de kwaliteitszorg en monitoring, bedrijfsvoering, financiering, en verantwoording ingericht?

Parallel aan deze aanpak vindt het onderzoek plaats naar:

1. de integratie van de beleidsaanpak SO&P, RAP en STO en bijbehorende financieringsstromen binnen de onderwijsregio.
2. een onderzoek naar welke stappen genomen moeten worden voor een samenwerking met het PO.

B. VERRICHTEN

Om te komen tot antwoorden op de bovenstaande vragen a) tot en met e) met zowel voldoende kwaliteit als voldoende draagvlak voor de uitwerking in de praktijk (daadwerkelijke compliance), volgen we een aanpak die bestaat uit de volgende vijf onderdelen:

1. De verschillende perspectieven op de bovenstaande vragen worden geïnventariseerd. Betrokken perspectieven zijn in elk geval die van docenten, bestuurders, schoolleiders, onderwijsondersteunend personeel. HR-strategen, opleiders, SWV, bonden en gemeenten;
2. Op grond van deze inventarisatie zal een eerste concept governance-ontwerp opgesteld worden;
3. Bij de relevante overlegtafels/medewerkers die onder 1 een rol gespeeld hebben wordt feedback op het eerste governance-ontwerp opgehaald;

¹ Ook onderwijskwaliteit, strategisch HRM, IT-governance en financiën.

4. Op grond van de informatie die in stap 3 is opgehaald wordt het eerste concept governance-ontwerp bijgesteld;
5. Vervolgens vindt besluitvorming over het governance-ontwerp plaats door de bestuurders van de betrokken organisaties.

Om de wenselijkheid, mogelijkheid en consequenties te bepalen van a) uitbreiding van de onderwijsregio en b) integratie van aanpalende beleidsaanpakken volgen we in grote lijnen de bovenstaande vijf stappen. Daarbij zal ook zeker aandacht besteed moeten worden aan het inventariseren van de mate waarin in er al in de bestaande aanpakken sprake is van overlap en samenhang (zie elders in deze projectaanvraag.)

Doorlooptijd en planning

Besluitvorming over inrichting governance en integratie aanpalend beleid afgerond per 1 juni 2024. Vormgeving Onderwijsregio op grond van genomen besluiten: periode juni 2024- januari 2025.

6. ONDERLEGGERS

A. OPLEIDEN IN DE REGIO

De regionale arbeidsmarkt in NHN en het lerarentekort

Aanleiding/probleemstelling:

Deze notitie komt voort uit het idee dat in de TOP-groep is geïntroduceerd, het zelf opleiden in de regio. Een klein comité heeft het idee verder verkend. De constatering dat het steeds lastiger wordt om gekwalificeerde docenten te werven en behouden is een open deur. Dat we niet de enige sector zijn die hier problemen mee heeft ook. Het is een veelkoppig monster wat op korte termijn niet op te lossen is, maar wat we in gezamenlijkheid en met creativiteit wel kunnen verminderen. De ideeën die hieronder zijn uitgewerkt zijn niet nieuw. In de regio erkennen we dat een gezamenlijk aanpak noodzakelijk en van meerwaarde is. Die erkenning uit zich o.a. door deelname aan de RPOANHN, ROWF en AONHW en de RAP.

Op bestuursniveau wordt het commitment uitgesproken, maar op schoolniveau wordt er vaak nog ad hoc en pragmatisch gehandeld om gaten in de formatie op te lossen. Deels begrijpelijk, daar waar de pijn wordt gevoeld wordt gehandeld, maar het staat ook de kracht van een duurzame regionale aanpak in de weg.

De subtitel van deze notitie is opleiden in de regio, met als centrale vraag hoe kunnen we in onze regio met de opleidingspartners en de regionale opleidingsscholen een aantrekkelijk opleidingspakket aanbieden op maat voor diverse doelgroepen. Opleiden is slechts een deel van de oplossing en is onlosmakelijk verbonden met een doelgerichte gezamenlijke werving (*instroom*) en met de kwaliteit van begeleiding op de werkvloer van de docent in opleiding en de startend docent (*behoud*). Kernwoorden daarbij zijn flexibiliteit in de opleidingsprogramma's, flexibiliteit in de benoembaarheidseisen en aantrekkelijk werkgeverschap (blijvend investeren in begeleiding, studiefaciliteiten en financieel perspectief). Het instappen in en overstappen naar het onderwijs moet qua opleidingstraject aantrekkelijk worden.

Deze notitie richt zich op acties die de instroom moeten bevorderen van jongeren en loopbaanswitchers (zij-instromers), op flexibele opleidingstrajecten van deze groepen en op de ontwikkeling van flexibele opleidingstrajecten voor instructeurs, onderbevoegden docenten en andersbevoegden docenten.

Instroom

Jonge studenten die een 'reguliere' opleiding volgen

De instroom van studenten vanuit het VO naar de lerarenopleiding loopt terug.

De lerarenopleidingen hebben al een aantal jaar een, naar het zich laat aanzien, structureel dalende instroom.

Hieronder vallen vol- en deeltijd studenten (HvA/ALO/Breitner/UvA/VU en andere opleidingen). Het gaat hier om het bevorderen van de instroom vanuit de onze eigen scholen. Hoe helpen we (eigen) leerlingen een afgewogen keuze te maken voor een lerarenopleiding om zo de instroom te bevorderen?

Acties bevordering instroom (jonge) studenten

Studenten op partnerscholen van de regionale opleidingsscholen (ROWF en AONHW) zetten we bewust in als ambassadeurs voor de lerarenopleiding. Te denken valt aan:

- in samenwerking met decanen bijeenkomsten organiseren voor leerlingen;
- In kaart brengen wat de verschillende scholen in de regio al doen om eigen leerlingen te stimuleren tot een lerarenopleiding (junior mentoraten etc.);
- Informeren bij de partners/opleidingsinstituten welke scholen een relatief groot aantal studenten leveren aan de lerarenopleidingen. We stellen ons hierbij de vraag wat deze scholen doen waardoor er relatief meer leerlingen naar een lerarenopleiding gaan.
- Actief oud-leerlingen volgen en benaderen:
 - Doen zij in het kader van deze opleiding een minor educatie HBO en minor educatie WO?

- Kunnen we deze oud-leerlingen verleiden om stage te lopen op onze scholen?
- Zijn zij aan de slag als PAL studenten op onze scholen? Kunnen we gebruik maken van hun ervaringen en ze eventueel enthousiasmeren voor een vervolg in het onderwijs?
- Volgen zij een opleiding tot onderwijsassistent? Kunnen we deze oud-leerlingen vasthouden voor onze scholen?
- Kunnen we hen helpen om eventueel door te groeien naar een lerarenopleiding (voorsorteren bij motivatie, koppelen aan een vak en gericht begeleiden, afspraken maken met de lerarenopleiding om drempelloos toegang te krijgen tot de tweedegraads lerarenopleiding met eventuele vrijstellingen)?

Wie: mandaat voor organisatie en coördinatie neerleggen bij de regionale opleidingscholen.

Voorwaarden: voldoende menskracht bij de regionale opleidingscholen om dit uit te kunnen voeren.

Loopbaanswitchers - zij-instromers

Als we het over loopbaanswitchers hebben, zijn dit vooral mensen die een tweede, vaak maatschappelijk relevante, loopbaan willen starten. Het gaat binnen onderwijs op dit moment over de zij-instromers (ZiB). Als zij zich gaan oriënteren op het werken in het onderwijs zijn ze teleurgesteld over de stappen en hobbels die ze moeten nemen. Dat varieert van de duur van en flexibiliteit in de opleiding tot docent, het salaris, de tijdsinvestering tot er is geen vacature (hoe kan dat nu er is zo'n tekort).

Actie gezamenlijk werven

Hierbij is de keuze zelf organiseren en uitvoeren of uitbesteden aan een commerciële partij zoals bijvoorbeeld Randstad Onderwijs.

Het gezamenlijke informatiepunt (stappen in het onderwijs) verder uitbouwen, regionale coördinatie (recruiter) en gezamenlijke wervingscampagne gericht op de tekortvakken. Dit betekent inzet van menskracht en expertise. Een andere mogelijkheid is gezamenlijk een commerciële partner contracteren (bijv. Randstad Onderwijs, zij voeren ook een oriëntatietraject voor zij-instromers uit dat vergelijkbaar is om onze ideeën). Vooraf helder hebben hoeveel vacatures/opleidingsplaatsen er beschikbaar zijn, is een voorwaarde om een hoger rendement te halen met deze groep.

Opleiden

De regio NHN wil verder gaan door een aanpak die leidt tot het gezamenlijk opleiden van jonge studenten en loopbaanswitchers. De overtuiging daarbij is dat dit in gezamenlijkheid met de opleidingspartners (instituten) dient te gebeuren. Er is maatwerk nodig waardoor het voor kandidaten aantrekkelijk is om te kiezen voor een opleiding en loopbaan in het onderwijs.

- Daarbij wordt niet alleen gedacht aan de reguliere VT-opleidingen, maar nadrukkelijk ook aan alle mogelijke trajecten voor deeltijd, zij-instromers (ZiB) en instructeurs.
- Gedacht wordt aan een construct vergelijkbaar met de vroegere in-service opleiding in de zorg en hoe de huidige BBL-opleidingen in het mbo zijn georganiseerd.
- Docenten in opleiding zijn in dienst. Omvang, arbeidsovereenkomst en functie zijn verschillend.

Voor het opleiden van docenten zijn er vier doelgroepen waar acties op nodig zijn die tot een (versnelde) bevoegdheid leiden. De doelgroepen zijn:

- Studenten die een reguliere opleiding gaan volgen
- Onbevoegden met een aanstelling (loopbaanswitchers)
- Onderbevoegden met een aanstelling
- Andersbevoegden met een aanstelling, vanuit ministerie

Studenten die een reguliere opleiding gaan volgen

Hoe kunnen we de leerlingen van onze eigen VO-scholen verleiden om voor ons onderwijs te kiezen en kunnen we jonge studenten aan ons binden. En hoe kunnen we (net) afgestudeerde onderwijsassistenten, zowel niveau 4 als niveau 5 de mogelijkheid bieden om door te groeien tot docent.

Actie: bijbaan in je studierichting

Deze studenten volgen de reguliere VT-lerarenopleidingen en krijgen een klein contract (vergelijkbaar met een bijbaan)

en lopen daarnaast stage. Ze kunnen bijvoorbeeld werkzaamheden verrichten als PAL-er, huiswerkbegeleiding etc. De studenten worden begeleid en gaan mee in het systeem van de opleidingsschool. Er is een nauwe samenwerking tussen het opleidingsinstituut, de regionale opleidingsschool en de school waar de student werkzaam is. Studenten werken gedurende hun studie bij verschillende scholen. Na hun diplomering krijgen ze een vast contract aangeboden bij een van deelnemende besturen.

Wie: Besturen/scholen, HR voor formatie/arbeidsovereenkomsten / arbeidsvoorwaarden.
Regionale opleidingsscholen, opleidingsinstituten voor begeleidingsstructuur.

Voorwaarden: voldoende menskracht voor begeleiding.

Actie: opleiden in de regio, leren en werken

Een te ontwikkelen opleidingstraject tot docent voor studenten die (net) afgestudeerd zijn als onderwijsassistent, vergelijkbaar met het behalen van een PDG /in-service opleiding/BBL opleiding. Je leidt op in de regio, op de werkplek. De opleiding moet nog worden vormgegeven, dit is een gezamenlijk traject van de besturen i.s.m. opleidingsinstituten. Medewerkers zijn in dienst van één rechtspersoon. Student werkt op een van de aangesloten scholen en heeft bijv. een dag in de week theorieles verzorgt door het opleidingsinstituut

Verdere uitwerking:

Wie: opleidingsinstituten, (regionale) opleidingsscholen, HR

Voorwaarden: voldoende menskracht voor begeleiding.

Uitzoeken: mogelijkheid om op termijn over te gaan op één arbeidsovereenkomst met één rechtspersoon i.p.v. contracten met afzonderlijke besturen (wordt al opgepakt in de pilot bovenbestuurlijke samenwerking waarin JA, PCC en SOVON gaan deelnemen).

Onbevoegden met een aanstelling

Deze groep bestaat uit verschillende categorieën.

Mensen met een zodanige vooropleiding en/of EVC dat ze in aanmerking komen voor een gesubsidieerd ZIB traject naar een tweede- of eerstegraads bevoegdheid (max 2 jaar) of voor een verkorte hbo opleiding naar een tweedegraads bevoegdheid (2,5-3 jaar)

Nog niet gediplomeerden zonder een tweede- of eerstegraads lerarenopleiding maar met jaren ervaring voor de klas (langstudeerders die onbevoegd lesgeven) via maatwerk aan diploma helpen
Vakmensen uit het bedrijfsleven (instructeur, gastdocenten, hybride docenten).

Actie: maatwerk opleidingstrajecten

Kernbegrip bij deze groep is: maatwerk!

Wat is nodig om het slagingspercentage zo groot mogelijk te maken?

Per categorie/kandidaat in kaart brengen wat nodig is:

Met behulp van een assessment in kaart brengen welke vaardigheden nodig zijn om zo goed mogelijk te starten (pedagogisch, didactisch, vakinhoud, gericht op het individu en de school/vak waarin de kandidaat gaat lesgeven)

Wie: opleidingsscholen en/of opleidingsinstituten

Voorwaarden: voldoende menskracht bij opleidingsscholen.

Mogelijkheid onderzoeken om een onbevoegde kandidaat een volledige aanstelling te geven waarin én lessen en opleiding worden gegoten, 50/50. (financieel/organisatie/begeleiding/opleiding.)

Wie: besturen en opleidingsscholen

Voorwaarden: financiële onderbouwing op bestuursniveau, kwalitatief en kwantitatief voldoende menskracht (schoolopleiders, werkplekbegeleiders) voor de begeleiding.

Mogelijkheden onderzoeken of we voor de beroepsgerichte vakken in het VMBO een vergelijkbaar traject kunnen opzetten zoals dat in het MBO bestaat, i.c. het PDG-traject of een AD opleiding (korter, gericht op ervaring, gekoppeld aan een baan).

Wie: besturen (VO-raad), opleidingsinstituten

Voorwaarden: experimenteerruimte verkrijgen

Uitzoeken: mogelijkheid om op termijn over te gaan op een arbeidsovereenkomst met één rechtspersoon i.p.v.

contracten met afzonderlijke besturen (wordt al opgepakt in de pilot bovenbestuurlijke samenwerking waarin JA, PCC en SOVON gaan deelnemen).

Onderbevoegden

Er zijn collega's in de regio die lesgeven met een onderbevoegdheid:

PABO bevoegden die een eenjarige opleiding hebben die bevoegdheid geeft voor de onderbouw VMBO, maar geen bevoegdheid geeft voor bovenbouw VMBO;

Collegae die de minor educatie (of educatieve module) op de universiteit hebben gedaan en een beperkte tweedegraads bevoegdheid hebben (vmbo-Act, onderbouw havo/vwo);

Collega's die een tweedegraads bevoegdheid hebben en ook lessen in de bovenbouw ((havo/vwo) verzorgen).

Actie: opleidingstraject vergemakkelijken

In samenwerking met de instituten komen tot een maattraject om deze collegae van bekwaam naar bevoegd te brengen, zonder dat zij daarvoor een regulier traject te moeten doorlopen. Opleiden in de regio op de werkplek staat centraal. Hiervoor is verandering in wet- en regelgeving nodig en een lobby bij ministerie en sociale partners.

Wie: opleidingsinstituten i.s.m. regionale opleidingscholen

Voorwaarden: voldoende menskracht (opleidings)scholen (schoolopleiders, werkplekbegeleiders), verkrijgen experimenteerruimte.

Andersbevoegden

Dit betreft collegae die een ander vak geven dan het vak waarvoor ze bevoegd zijn. Vaak collegae vanuit een 'verwant' vak die lessen geven in een tekortvak (wiskunde bevoegd, ook natuurkunde lessen of Engels bevoegd, maar ook lessen Nederlands).

Actie: opleidingstraject vergemakkelijken

Hoe kunnen we in samenwerking met de instituten komen tot een maattraject om deze collegae van bekwaam te brengen naar bevoegd, zonder dat zij daarvoor een regulier traject te moeten doorlopen.

In samenwerking met de instituten identificeren

wat nodig is binnen de bestaande maatwerktrajecten om deze effectief in de regio te benutten voor anders bevoegden waarin schieten deze maatwerktrajecten voor onze regio zodanig tekort, dat veranderingen in wet- en regelgeving nog nodig zijn en dus extra lobby bij ministerie en sociale partners".

Wie: opleidingsinstituten i.s.m. regionale opleidingscholen

Voorwaarden: voldoende menskracht (opleidings)scholen (schoolopleiders, werkplekbegeleiders), verkrijgen experimenteerruimte

Wat is er al in gang gezet

In verschillende verbanden zijn er al initiatieven ontplooid die samenhangen met het opleiden in de regio:

Notitie aanstellingsbeleid AONHW/ROWF. Gezamenlijke regionale afspraken rondom aanstellen/bekostigen inzetten studenten;

Er is contact met een beleidsmedewerker tekorten in het onderwijs van de VO-raad. Zij is geïnteresseerd in onze regionale aanpak, en bepleit in de landelijke werkgroep bevoegd (VO-raad, bonden, OCW) experimenteerruimte, niet in de laatste plaats voor onze regio.

RAP/opleidingscholen

Voor de werving: regionaal loket "stappen in het onderwijs", opzet gezamenlijke wervingscampagne 23-24, ontwikkeling van een marketingstrategie.

Creëren van opleidingsplaatsen zij-instromers, met een gezamenlijke financiële verantwoordelijkheid als er op enig moment sprake is van overformatie

Informatie en oriëntatietrajecten (zij) instromers - informatiebijeenkomsten (online en fysiek) intakegesprekken, meeloopdagen/snuffelstage, ontwikkeling van een training eerste vaardigheden.)

In samenwerking met STO's in de regio en HvA de ontwikkeling van techniekteams in de regio. Doel: bedrijven in de regio en scholen aan elkaar koppelen, medewerkers van bedrijven inzetten voor technieklessen en instructie.

Resultaten: analyse van taken en rollen in teams, maatwerkscholing o.a. modulair opgebouwd AD-programma.

B. AANVRAGEN EXPERIMENTEERRUIMTE

Aan: Landelijke werkgroep bevoegdheden/ Femke Kolsteren
Van: Regionaal Platform Onderwijs Arbeidsmarkt NHN/Onderwijs regio NHN
Datum: 16-6-2023
Onderwerp: Casussen experimenten bevoegdheden in het onderwijs

Casus 1: ZIB traject voor mensen met een praktijkgerichte opleiding en ervaring (MBO-4)

Kun je een concrete casus geven uit de praktijk waarin je tegen beperkingen van het bevoegdhedenstelsel aanloopt? Welke regel zit jullie in de weg?

In het beroepsgerichte VMBO is een tekort aan leraren die 1 vd beroepsgerichte vakken kunnen verzorgen. De laatste jaren stromen er nauwelijks bevoegde beroepsgerichte leraren uit van 1 van de lerarenopleidingen de scholen in. De grootste druk ligt o.a. op de technische vakken (PIE, BWI)

Vanuit de 'onderwijs regio NHN' worden al jaren informatie bijeenkomsten georganiseerd voor mensen die interesse hebben een overstap te maken naar het onderwijs. Daar zijn ook regelmatig belangstellenden aanwezig vanuit een technisch beroep. We merken dat deze belangstellenden toch maar moeizaam de overstap naar het VO maken waar het lijkt alsof ze wel makkelijker de overstap naar het MBO kunnen maken.

De reden daarvoor lijkt te zijn dat mensen met een MBO achtergrond lastig kunnen voldoen aan de regel dat ze bij een ZIB traject moeten voldoen aan een HBO werk én denk niveau. En dat dan in een portfolio (of EVC document) aantoonbaar moeten maken. Dat is meestal bij deze mensen een lastig traject. Omdat ze een voornamelijk beroepsgerichte achtergrond hebben blijkt het een 'onneembare' hobbel. Hun werkervaring is niet HBO, en daarmee samenhangend hun denk niveau van het moment ook (vaak) niet. En het maken van een portfolio, en nadenken en redeneren op HBO niveau staat ver van hun bed. De stappen te zetten voelen als niet passend en geen recht doend aan hun jarenlange ervaring en kennis van die praktijk. Zeker in het licht van de problematiek in het beroepsgerichte VMBO (én praktijkonderwijs) herkenbaar. Er zijn immers heel hard praktijkmensen nodig? Waarom wordt het ze dan zo lastig gemaakt de overstap te maken?

NB: Ook ondersteund door minister Dijkgraaf, die aangeeft hoe hoog het belang is van praktisch opgeleiden! (en niet iedereen een HBO/WO opleiding hoeft te hebben)

- **Welke wettelijke aanpassing van het bevoegdhedenstelsel is naar jouw idee nodig om de probleemcasus op te lossen? Wat kan er na de aanpassing wel dat nu nog niet mogelijk is?**

Schrap voor deze ZIB trajecten de eis HBO werk én denk niveau. Of vul dat veel meer in passend bij de (beroepsgerichte praktijk/MBO) achtergrond van deze kandidaten.

Geef de scholen in samenhang met de lerarenopleidingen meer bevoegdheden zelf een structuur te ontwerpen waarin ze, onderbouwd, uitspraken doen over werk en denk niveau passend bij wat er vanuit de school wordt gevraagd en passend bij de achtergrond (persoon) van de kandidaten.

Iemand met een jarenlange ervaring als timmerman bijvoorbeeld, is deze ervaring voldoende om het vak timmeren op het praktijkgerichte VMBO te kunnen geven qua vakkennis? Wat heeft deze persoon nodig in

eerste instantie aan pedagogisch/didactische vaardigheden om voor de groep te kunnen staan? Welke technische vaardigheden zijn aanwezig en welke nog niet? (Programma bovenbouw VMBO techniek). Zonder concessies te doen aan kwaliteit?

Wat betekent dat voor een mogelijk opleidingstraject? Nu nog veelal one size fits all terwijl het juist in dit soort gevallen een veel meer op maat van de individuele kandidaat aangereikt traject moet zijn gericht op deze kandidaat en de omgeving waarin hij komt te werken.

- **Wat zou de aanpassing in het stelsel betekenen voor de kwaliteit van het funderend en hoger onderwijs?**

Voor de kwaliteit van het funderend onderwijs betekent deze aanpassing dat je meer grip hebt op de ontwikkelmogelijkheden van een groep (toekomstige) collega's die nu heel lastig te bereiken is. Het betekent ook dat je om de kwaliteit te borgen goed moet nadenken over wat welke individuele kandidaat nodig heeft om de kansen van slagen zo groot mogelijk te houden. Dit in het licht van de school, het vak en de leerlingen. Het geeft de nieuw op te richten onderwijs regio's de kans daarin samen op te trekken, samen te werken in het opzetten van een systematiek waarin je aan de voorkant helder krijgt wie wat nodig heeft. In het kader van 'samen opleiden' geeft het een impuls daarover samen met de opleidingen na te denken, de vragen en behoeftes uit de praktijk onderdeel uit te laten maken van de trajecten die de opleiding voor deze praktijk mensen heeft en hoe ze die aan kunnen passen.

Het geeft de onderwijs regio's de kans te kijken welke mogelijkheden ze zelf al in huis hebben en in hoeverre die effectief zijn om deze mensen in een vroeg stadium op te leiden én te begeleiden. Op maat!

- **Heb je verder nog ideeën?**

Geef onderwijs regio's de regie (en daar maken de opleidingen deel van uit)

Bepaal samen welke 'instrumenten' inzetbaar zijn om een reële inschatting te maken van het niveau van de kandidaat. (valide en betrouwbaar). Richt je daarbij vooral op de kandidaat, zijn achtergrond, ervaring én persoon, gerelateerd aan de school, het vak en de leerlingen.

Bepaal samen met de opleidingen een programma wat daarin past en daaraan tegemoet komt.

Biedt deze kandidaten (mits kansrijk) een traject waarin werk en opleiden zijn geïntegreerd (eenheid/aanstelling) en niet naast elkaar bestaan. Kijk wat waar thuis hoort (opleiding/school).

Regel juridisch dat mensen met een beroepsgericht vak ook zelfstandig praktijklessen mogen geven als onbevoegd leraar (zoals ook bij avo vakken is geregeld), dan kunnen ze sneller voor de groep. (randvoorwaarde dat de school en het opleidingsinstituut de specifieke begeleiding waarborgen)

Regel dat in specifieke gevallen een kandidaat die niet aan de MBO 4 eis (beroepsgericht) voldoet maar wel een andere opleiding op MBO 4 (of HBO) heeft gedaan toegang krijgt tot het MBO 4 ZIB traject beroeps gericht.

NB. Ter verduidelijking onderstaande casus:

Iemand met een beroepsgerichte VMBO opleiding techniek, ervaring daarin, mét een MBO 4 opleiding onderwijsassistent. Die heeft geen toegang tot het genoemde MBO 4 ZIB traject, maar zou daartoe wel in staat zijn!

Casus 2: Onderbevoegd?! (PABO – VMBO)

Kun je een concrete casus geven uit de praktijk waarin je tegen beperkingen van het bevoegdhedenstelsel aanloopt? Welke regel zit jullie in de weg?

Sinds een aantal jaar is het voor mensen met een PABO bevoegdheid mogelijk een 1 jarig traject te volgen op 1 vd lerarenopleiding die leidt tot een bevoegdheid onderbouw VMBO voor het gekozen vak. Voor VMBO scholen zijn dit interessante kandidaten. Over het algemeen zijn dit collega's die al een aantal jaren ervaring hebben in het onderwijs (PO), pedagogisch/didactisch bekwaam zijn en zich alleen op vakinhoud en vakdidactiek moeten scholen.

Scholen kiezen samen met deze collega's vaak voor die vakken waar in de school behoefte aan is (de traditionele tekortvakken).

Na de 1 jarige opleiding, en na de inductiefase komt het steeds vaker voor dat deze collega's ook (deels) worden ingezet in de bovenbouw, waarvoor ze niet bevoegd zijn, willen ze dat wel worden dan moeten ze een regulier of ZIB traject volgen bij 1 vd lerarenopleidingen. Bij een aantal van deze collega's (en scholen) wekt dat weerstand op. Ze hebben immers 2 bevoegdheden (waarvan 1 beperkt) over het algemeen voldoen ze goed ook in de lessen in de bovenbouw.

Een vervolg opleiding kan in principe verkort maar is wel weer een intensief traject en niet altijd 1-1 toepasbaar op de individuele kandidaat en veelal generiek op vak/vakdidactiek voor het volledige 2^e graads vakgebied.

Deze collega's voelen een deel van de opleiding vaak als ballast, niet van toepassing op de VMBO omgeving en leerling, en voelen het als weer meer van hetzelfde. Ook het gevoel weer een opleiding te moeten doen terwijl ze bekwaam zijn en goed functioneren voelt als niet serieus genomen te worden.

- **Welke wettelijke aanpassing van het bevoegdhedenstelsel is naar jouw idee nodig om de probleemcasus op te lossen? Wat kan er na de aanpassing wel dat nu nog niet mogelijk is?**

Is het voor deze collega's nodig weer een opleidingstraject te doen (na 2 trajecten) om ook bevoegd te raken voor de bovenbouw VMBO?

Je zou de verplichting een volledige 2^e graads bevoegdheid voor deze groep kunnen omzetten naar een nog steeds beperkte 2^e graads bevoegdheid voor onder én bovenbouw VMBO. Nadruk ligt dan op inzicht krijgen in welke vak/vakdidactische kennis en vaardigheden deze collega bezit en waar er dan hierin een gerichte bijscholing moet komen voor de lessen bovenbouw.

Wettelijke aanpassing: Maak deze specifieke groep bevoegd voor onder en bovenbouw VMBO.

- **Wat zou de aanpassing in het stelsel betekenen voor de kwaliteit van het funderend en hoger onderwijs?**
Wat uit meerdere reacties uit de praktijk naar voren komt (management én ind kandidaten) is dat er meer aandacht moet komen voor wat deze groep per individu nodig heeft en meer wordt toegespitst op de situatie waarin ze werken. Ze weten en kunnen al heel veel en de aandacht moet zich focussen op de individuele en school aspecten die nog missen (deficiënties).
Het dwingt de werkgever en kandidaat te kijken wat die deficiënties zijn voor de lessen waarvoor ze wettelijk niet bevoegd zijn en daar samen met de lerarenopleiding een traject op maat voor aan te bieden.
Scholen hebben dan de verantwoordelijkheid deze collega's in staat te stellen dit traject te volgen en daar een gerichte individuele begeleiding voor te organiseren

Als onderwijs regio stelt het je in staat hierin gezamenlijk op te trekken en na inventarisatie afspraken te maken met de lerarenopleidingen hoe modules/trajecten op basis van dezelfde behoeftes regionaal aan te bieden.

Als regio is het van belang samen met de opleidingen een betrouwbare systematiek (praktisch, uitvoerbaar in en door de school) te ontwerpen om zicht te krijgen op wat deze collega's kwalitatief nog moeten ontwikkelen qua vakinhoud en vakdidactiek.

- **Heb je verder nog ideeën?**

Bredere bevoegdheden VMBO.

Maak collega's die een specifieke bevoegdheid hebben (volledig 2^e graads) ook bevoegd voor een aanpalend vak in de onderbouw daar waar de school in kwestie dat in leergebieden heeft georganiseerd. (M&M, Mens en natuur, mens en taal)

Maak collega's die een bevoegdheid hebben in 1 technisch vak na een gerichte bijscholing ook bevoegd / bekwaam voor techniek (breed) in de onderbouw.