



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

Format plan van aanpak Onderwijsregio's

Subsidieregeling Onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag voor de subsidieregeling Onderwijsregio's 2024.

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

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen en lerarenopleidingen samen om te zorgen voor voldoende goed opgeleid onderwijspersoneel. In het plan van aanpak beschrijft u activiteiten die zich richten op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel in de onderwijsregio.

Indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag wordt in het plan van aanpak ook beschreven welke activiteiten zich richten op het komen tot een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak.

Alle deelnemers binnen de onderwijsregio moeten de subsidieaanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Hiervoor kunt u ons format ondertekenblad gebruiken.

Het plan van aanpak wordt na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt met inachtneming van de voorschriften uit de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 9 van de regeling Onderwijsregio's 2024. Beschrijf in ieder geval:

- de onderwijsregio met een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkten die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;
- activiteiten gericht op het bereiken van doelen met betrekking tot het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel;
- 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 Kwali-teitskader Samen Opleiden en Inductie als bedoeld in artikel 1 van de Regeling tege-moetkoming kosten opleidingsscholen 2019;
- activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering;
- de wijze waarop partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen;
- de wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld;
- de aanstelling van een projectleider ter uitvoering van het plan;
- op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onder-wijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een aanstelling in het onderwijs;
- op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven
- indien een invalpool onderdeel uitmaakt van een onderwijsregio, worden de activitei-ten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van de invalpool opgeno-men; en
- indien sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Beschrijving van de regio

Geef een beschrijving van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke vraagstukken kenmerkend zijn voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt die de partijen gezamenlijk aan gaan pakken;

In de onderwijsregio Rotterdam participeren vo en mbo, in samenwerking met hbo (Hogeschool Rotterdam) en wo (Universiteit Leiden en TU Delft), de gemeente Rotterdam, de educatieve alliantie Zuid-Holland en de beroepsgroep. Voor vo en mbo betreft het de schoolbesturen en/of scholen met de hoofdvestiging in Rotterdam. Dit betekent dat ook een aantal scholen uit de randgemeenten van Rotterdam participeert in deze onderwijsregio.

Binnen de onderwijsregio participeert het vo als werkgever, het mbo participeert als werkgever en als opleider, het hbo en wo participeren als opleider en kennisinstelling.

Maatschappelijke opgave voor onderwijsregio Rotterdam

De samenwerkende partners in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in de regio Rotterdam hebben gezamenlijk de maatschappelijke opgave om te zorgen voor voldoende, goed opgeleide professionals die zijn toegerust voor hun verdere ontwikkeling in een (duurzame) grootstedelijke onderwijscontext. Hierdoor profileren de samenwerkende partners in de Rotterdamse regio zich als aantrekkelijk werkgever voor (aankomende) onderwijsprofessionals. De Rotterdamse onderwijsregio streeft naar evenwicht tussen kwantiteit en kwaliteit van vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt in de regio, waarvoor bovenbestuurlijke samenwerking voorwaardelijk is.

De huidige onderwijsarbeidsmarktsituatie

Rotterdam heeft te maken met een fors personeelstekort in het onderwijs. Dit is met name een complexe uitdaging door de grote diversiteit in de Rotterdamse grootstedelijke context en kansengelijkheid. Er zijn relatief veel scholen met een groot risico op achterstanden van leerlingen, waardoor het aanpakken van het lerarentekort in deze regio extra urgent is (zie bijvoorbeeld [Scholen voortgezet speciaal onderwijs luiden de noodklok | De Algemene Onderwijsbond \(aob.nl\)](#)). Dit beeld komt overeen met het UWV onderzoek gericht op de arbeidsmarkt regio Rijnmond. Hier wordt een ongekennde krapte geschetst waarin de personele tekorten structureel blijken de komende jaren¹.

Uit een actuele meting personeelstekorten in het voortgezet onderwijs² blijkt dat het tekort aan leraren in Rotterdam ca. 7% van de werkgelegenheid bedraagt. Dit tekort aan leraren bestaat voor ca. 40% uit openstaande vacatures en voor ca. 60% uit verborgen tekorten. Verborgene tekorten zijn tekorten (bij reguliere posities of vervangingen) waarvoor uit nood een tijdelijke alternatieve oplossing is gevonden, omdat er geen geschikte bevoegde leraar was. De verborgen lerarentekorten worden in ongeveer 30% van de gevallen ingevuld door een bevoegde en in 70% door een onbevoegde of benoembare (andersbevoegd of onderbevoegd). Daarnaast wordt ook de oplossing "klassen samenvoegen" in 15% van de gevallen toegepast. De tekorten zijn het hoogst bij onderwijstype vmbo-bk en het laagst bij het praktijkonderwijs.

¹ Bron: UWV (2022). *Regio in Beeld. Peildatum november 2022*. Zie: [Regio in beeld](#)

² Centerdata (2023). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs. Peildatum 1 oktober 2022*. Tilburg: Centerdata. Zie: [Personeelstekorten voortgezet onderwijs | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#)

De tekorten zijn echter wel geconcentreerd bij een beperkte groep van vakken. De grootste tekorten zijn gemeten bij de vakken techniek (20,5%), NASK (10,8%), informatica (10,3%), Duits (10,2%), economie (10,2%), Nederlands (9,9%), natuurkunde (9,7%), wiskunde (8,5%) en de beroepsgerichte vakken vmbo (7,4%). De tekorten aan schoolleiding zijn iets lager dan de lerarentekorten. Over het algemeen lijken de tekorten bij tweedegraads vakken hoger dan bij eerstegraads vakken. Mogelijk is bij de eerstegraads vakken sprake van verborgen tekorten³.

Uit een landelijk beeld van de arbeidsmarkt voor leraren in het middelbaar beroepsonderwijs worden de komende jaren tekorten verwacht⁴. Er wordt voorspeld dat, onder de nu bekende omstandigheden, er meer leraren nodig zijn om aan de vraag te voldoen dan er gevonden kunnen worden. Het aantal benodigde leraren, uitgedrukt in fte, is in 2023 in het mbo 26,6 fte. Onder bestaande leraren binnen het mbo vindt uitstroom plaats de komende jaren, naar verwachting ontstaan er hierdoor meer tekorten³.

Vraagstukken tekort onderwijsprofessionals onderwijsregio Rotterdam vo-mbo

Hoe kunnen we het tekort aan onderwijsprofessionals vo-mbo terugdringen in de Rotterdamse regio door:

- het vergroten van instroom door meer en intensiever in te zetten op diverse doelgroepen?
- het verkleinen van de uitstroom van goede professionals uit de regio door aantrekkelijke werkomstandigheden en ontwikkelmogelijkheden te bieden?
- het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod door onderwijs anders te organiseren met behoud of zelfs groei van de kwaliteit van het leerproces van leerlingen?

³ Centerdata (2023). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs. Peildatum 1 oktober 2022*. Tilburg: Centerdata. Zie: [Personeelstekorten voortgezet onderwijs | Rapport | Aanpak Lerarentekort](#)

⁴ Bron: OCW. Zie: [OCW in Cijfers](#)

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:

De aanpak in de onderwijsregio Rotterdam vo-mbo loopt via de volgende vier lijnen:

1. Overkoepelende lijn: naar een solidaire arbeidsmarkt
 - Bovenbestuurlijke afspraken in de onderwijsregio
 - Samenwerking met andere onderwijsregio's (Rotterdam po en omliggende onderwijsregio's)

Inhoudelijke ontwikkellijnen:

2. Werven, matchen en opleiden
3. Behouden en professionaliseren
4. Optimaliseren van de organisatie van het werk in het onderwijs

Overkoepelende lijn: naar een solidaire arbeidsmarkt

De samenwerkende partners willen de onderwijsregio benutten om met elkaar afspraken te maken om te komen tot een solidaire arbeidsmarkt in Rotterdam. We werken hierin samen vanuit onze collectieve maatschappelijke opdracht om te zorgen voor voldoende, goed opgeleide professionals voor het Rotterdamse onderwijs. We willen samenwerking stimuleren en onderlinge concurrentie en perverse prikkels voorkomen.

Bovenbestuurlijke afspraken in de onderwijsregio

Een solidaire arbeidsmarkt vraagt om bestuurlijke afspraken in de onderwijsregio vo-mbo om te komen tot een 'level playing field' (o.a. arbeidsvoorwaardelijke hygiëne, wervingsafspraken). Hierbij kan onder andere worden voortgebouwd op de bovenbestuurlijke afspraken die zijn gemaakt binnen de Opleidingsschool Rotterdam en worden geleerd van het de succesvolle aanpak in het primair onderwijs in Rotterdam (convenant lerarentekort). Het komen tot een solidaire arbeidsmarkt is de verantwoordelijkheid van het bestuurlijk platform van de onderwijsregio Rotterdam vo-mbo. Voorstellen worden uiteraard getoetst in (en komen voort uit) de verschillende gremia van de onderwijsregio vo-mbo, waaronder het netwerk HR-managers/beleidsadviseurs en de stuurgroep van de OSR.

Samenwerking met andere onderwijsregio's (Rotterdam po en omliggende onderwijsregio's)

Een solidaire arbeidsmarkt vraagt ook samenwerking en afstemming met de omliggende onderwijsregio's en met de onderwijsregio Rotterdam po. Ook met deze regio's willen we afspraken maken om ervoor te zorgen dat we met elkaar werken aan het vervullen van onze maatschappelijke opdracht. Denk bijvoorbeeld aan afspraken omtrent stagevergoedingen. Meer in het bijzonder zullen we als onderwijsregio Rotterdam vo-mbo samen optrekken met de onderwijsregio Rotterdam po en de onderwijsregio's Rijnmond en Haaglanden.

Inhoudelijke ontwikkellijnen

Hieronder worden per ontwikkellijn enkele kansrijke thema's benoemd die in de onderwijsregio verder kunnen worden uitgewerkt.

Werven, matchen en opleiden

- Samenwerking op het gebied van het werven, opleiden en begeleiden van verschillende doelgroepen zij-instromers uit diverse sectoren, waarvoor bovenbestuurlijke afspraken kunnen worden gemaakt.
- Ontwikkeling van een gezamenlijk traineeship voor startende leraren, jonge net startende docenten bij elkaar brengen (community), collectief begeleiden en de mogelijkheid bieden op meerdere scholen ervaring op te doen voordat ze definitief bepalen waar ze structureel willen gaan werken. In dit traject bieden we ze extra ontwikkelkansen en uitwisseling van eerste ervaringen.
- Gezamenlijke afspraken met betrekking tot een regionale vervangingspoule en de inzet van detacheringsbureaus ten behoeve van een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt.
- Gezamenlijke afspraken met betrekking tot de inzet van onbevoegde docenten en stagevergoedingen (er zijn reeds afspraken binnen de OSR over de aanstelling van studenten en een bindingstoelage).
- Gezamenlijke afspraken met de opleidingsinstituten over het flexibiliseren van het instroomeisen met behoud van het eindniveau van de opleiding.
- Gezamenlijke ontwikkeling van (oriëntatie)trajecten om studenten en personen die overwegen een opleiding te volgen met elkaar in contact te brengen en langduriger te verbinden in communities.
- Onderzoeken van de oorzaken van studiesucces, studievertraging en vroegtijdige uitstroom in de opleiding met als doel afspraken te maken om het studiesucces te vergroten en uitstroom te verkleinen.
- Mogelijke ontwikkeling van één regionaal adviesloket (bijv. bij elkaar brengen van vraag en aanbod van zij-instromers, gezamenlijk maatwerk bieden).
- Verder uitbreiden en versterken van (de infrastructuur van) het samen opleiden, onder andere door het toetreden van nieuwe opleidingspartners (vergroten diversiteit onderwijsleeromgeving).

Behouden en professionaliseren

- Gezamenlijke afspraken om als goede werkgevers startende onderwijsprofessionals gedurende de inductiefase te ondersteunen, zodat zij zich in een doorgaande lijn blijven ontwikkelen in het Rotterdamse onderwijs van startbekwaam tot vakbekwaam docent. De onderwijsregio kan haar partners hierin inhoudelijk en organisatorisch ondersteunen (als 'expertisecentrum').
- Meer gezamenlijke sturing op professionalisering en ontwikkelkracht, bijvoorbeeld door afspraken over facilitering (bijv. het inroosteren van een vast moment voor professionalisering en ontwikkeling), een gezamenlijk professionaliseringsaanbod in de regio voor onderwijsprofessionals, coaching door ervaren collega's en netwerken waarin expertise vanuit scholen en opleidingen wordt gebundeld.
- Gezamenlijke afspraken over het bieden van ontwikkelperspectieven en doorstroommogelijkheden binnen het Rotterdamse onderwijs op basis van het beroepsbeeld (bijvoorbeeld ontwikkelpaden voor specialisatie in diverse rollen, zoals mentor, curriculumdeskundige, onderzoeker etc.).
- Stimuleren van kennisdeling en uitwisseling rondom de begeleiding van startende leraren tussen scholen en opleidingsinstituten (bijvoorbeeld het organiseren van leergemeenschappen)

- Stimuleren van doorstroom en uitwisseling van onderwijsprofessionals tussen scholen en besturen om hen te behouden voor het Rotterdamse onderwijs, bijvoorbeeld als iemand zich elders verder wil ontwikkelen of er geen match is met de huidige werkgever ('de onderwijsprofessional op de juiste plek').

Optimaliseren van de organisatie van het werk in het onderwijs

- Onderzoeken hoe het onderwijs anders kan worden ingericht en hierover gezamenlijke afspraken maken. Hiervoor is experimenteerruimte nodig, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijstijd, de inzet van studenten en professionals zonder onderwijsbevoegdheid, etc.
- Inrichting van het onderwijscurriculum en opleidingen: wat hebben de leerlingen nodig en wat vraagt dit van het onderwijs en het opleidingsaanbod? Wat betekent dit voor de onderwijstijd en de vormgeving van het onderwijs (bijv. projectonderwijs, digitale zelfstudiemodules)? Wat betekent dit voor de scholen en instituten ten aanzien van het opleiden en begeleiden van (aankomende) onderwijsprofessionals (bijv. experimenteerruimte om binnen en tussen scholen meer te begeleiden en op te leiden)?
- Inzet van onderwijsprofessionals: welke taken zijn er en welke professional past hier het beste bij? Welke taken kunnen door anderen worden uitgevoerd (eventueel onder supervisie van bevoegde docenten) en welke inhoudelijke experts kunnen we hiervoor inzetten (bijv. onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers, event managers, vakdocenten hoger onderwijs)? Denk bijvoorbeeld aan een onderscheid hoorcolleges-werkcolleges, co-teaching, begeleiding van leessuren, leerlingbegeleiding, mentoraat en decanaat.
- Onderzoeken welke mogelijkheden er zijn (o.a. wettelijke ruimte, aansprakelijkheid) om meer en andere professionals op te leiden voor het Rotterdamse onderwijs (bijv. educatieve associate degree, doorstroom onderwijsassistent naar docent, LOB-professionals op mbo-niveau, vissen in eigen vijver).

Werkwijze voor de vier lijnen

Voor de overkoepelende lijn (solidaire arbeidsmarkt) zijn een bestuurder uit de kerngroep (zie uitwerking governance) en een programmamanager verantwoordelijk voor de voortgang. Voor de drie inhoudelijke ontwikkellijnen zijn per ontwikkellijn een combinatie van een bestuurder uit de kerngroep, een inhoudelijk projectleider en een programmamanager verantwoordelijk voor de voortgang.

Voor de vier lijnen wordt gewerkt op basis van een programmastructuur met een projectmatige aanpak. Per lijn wordt een plan van aanpak opgesteld. Hiervoor wordt input opgehaald in de verschillende gremia van de onderwijsregio. Deze plannen van aanpak worden vastgesteld door het bestuurlijk platform (zie uitwerking governance) en vormen de basis voor de activiteiten in 2024.

Voor de uitvoering van de activiteiten worden waar nodig project-/werkgroepen ingericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de betrokken partijen (o.a. schoolbesturen, scholen, instituten, vakbonden, gemeente).

Het programmabureau (zie uitwerking governance) is de verbindende schakel tussen de verschillende lijnen en tussen de verschillende gremia binnen de onderwijsregio.

Wat	Wie	Wanneer
Inrichten van de governance structuur onderwijsregio Rotterdam vo-mbo (overleg-	Kerngroep	November – december 2023

en beslisstructuur, kerngroep, programmabureau, inhoudelijk projectleiders)		
Opstellen van plannen van aanpak voor de vier lijnen, inclusief doelen, planning, budget en concrete opdracht voor 2024	Programmabureau, inhoudelijk projectleiders, kerngroep	Januari 2024
Opstellen begroting onderwijsregio vo-mbo 2024	Kerngroep, programmabureau, inhoudelijk projectleiders	Januari 2024
Vaststellen plannen van aanpak en begroting onderwijsregio vo-mbo 2024	Bestuurlijk platform	Februari 2024
Uitvoeren plannen van aanpak voor vier lijnen (programmatische aanpak)	Project-/werkgroepen o.l.v. inhoudelijk projectleiders en programmabureau	Doorlopend
Rapporteren over voortgang plannen van aanpak overkoepelende en ontwikkellijnen	Programmabureau	Periodiek (eens per kwartaal)
Monitoren uitvoering plannen van aanpak (vast agendapunt)	Bestuurlijk platform	Doorlopend
Afstemmen met de onderwijsregio po en met aanpalende onderwijsregio's	Kerngroep Programmabureau	Doorlopend (structurele afstemming)
Waar relevant voeden van de landelijke discussie	Kerngroep Programmabureau	Doorlopend

Beschrijf hoe de onderwijsregio ervoor gaat zorgen dat 100% van de studenten en zij-instromers wordt opgeleid op opleidingsscholen in de onderwijsregio? De opleidingsscholen werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie, zie artikel 1 van de Regeling tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2019.

De Opleidingsschool Rotterdam (OSR) is gekozen als uitgangspunt bij de vorming van de onderwijsregio vo-mbo (vo-vso-mbo-hbo-wo). De Opleidingsschool Rotterdam (OSR) draagt sinds 2006 bij aan de oplossing van het kwalitatief en kwantitatief lerarentekort in Rotterdam door docenten voor een belangrijk deel op de werkplek op te leiden, in nauwe samenwerking tussen de scholen en de opleidingsinstituten. Inmiddels worden jaarlijks ca. 860 studenten opgeleid binnen de OSR door de samenwerkende partners: negen besturen voor voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs en vier instituten voor lerarenopleidingen in de regio (Hogeschool Rotterdam – IvL en WdKA, Universiteit Leiden – ICLON, TU Delft – SEC). Hierdoor wordt gezorgd voor een continue stroom van nieuwe docenten in Rotterdam door middel van samen opleiden ('de beste leraren voor Rotterdam').

In de afgelopen jaren heeft de OSR een belangwekkende ontwikkeling doorgemaakt. Het partnerschap is uitgebreid, waardoor inmiddels bijna alle Rotterdamse vo en mbo besturen onderdeel uitmaken van de OSR. Eind 2016 is een intensieve samenwerking ontstaan tussen de OSR en de gemeente Rotterdam en bekrachtigd in een convenant. Mede door deze ontwikkelingen heeft de OSR haar opleidingscapaciteit fors kunnen uitbreiden van 180 naar ca. 860 studenten per jaar.

Inmiddels worden reeds alle studenten uit de regio opgeleid binnen de OSR: de 100% samen opleiden ambitie is gerealiseerd. Er is een stevige en professionele opleidingsinfrastructuur neergezet volgens gezamenlijke kwaliteitsafspraken. De OSR is van groot belang voor de Rotterdamse samenleving en is essentieel in de aanpak van het Rotterdamse lerarentekort.

Nog niet participerende scholen en besturen uit de onderwijsregio krijgen de mogelijkheid om toe te treden tot de OSR. Verschillende scholen zijn inmiddels gestart met het toetredingstraject, waaronder het Montessori Lyceum Rotterdam en het Grafisch Lyceum Rotterdam.

Eén partner in de onderwijsregio Rotterdam vo-mbo participeert in een andere opleidingsschool:

- GSR Rotterdam participeert in de aspirant opleidingsschool COS.

Welke activiteiten gaat u uitvoeren gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hoe dragen deze activiteiten bij aan de verdere professionalisering van deze leraren en schoolleiders?

De activiteiten binnen de onderwijsregio ten aanzien van de begeleiding van startende onderwijsprofessionals hebben betrekking op:

- Het maken van gezamenlijke afspraken in het bestuurlijk platform om als goede werkgevers startende onderwijsprofessionals gedurende de inductiefase (3 jaar, conform cao) te begeleiden en te ondersteunen, zodat zij zich in een doorgaande lijn blijven ontwikkelen in het Rotterdamse onderwijs van startbekwaam tot vakbekwaam docent en behouden blijven voor het onderwijs. Deze afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de begeleidingsinfrastructuur, bescherming van startende onderwijsprofessionals (ruimte voor ontwikkeling) en een plezierige werkomgeving.
- Het inhoudelijk en organisatorisch ondersteunen van de partners bij de begeleiding van startende onderwijsprofessionals (als 'expertisecentrum'). Denk hierbij bijvoorbeeld aan het inventariseren en delen van 'good practices' op de scholen en instituten (o.a. buddieschap starters, duo's, workshops) en het ondersteunen van scholen bij het opstellen van een praktische handleiding voor startende onderwijsprofessionals.

De begeleiding van startende leraren en schoolleiders is onderdeel van de inhoudelijke ontwikkelingslijn Behouden en professionaliseren. Binnen deze ontwikkelingslijn wordt een project-/werkgroep ingericht die hier nader invulling aan zal geven.

Welke activiteiten gaat de onderwijsregio uitvoeren om alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten te krijgen:

De onderwijsregio vo-mbo bouwt voort op de bestaande samenwerkingsstructuur van de OSR (vo-vso-mbo-hbo-wo), die vrijwel de gehele Rotterdamse onderwijsregio vo-mbo omvat. Nog niet participerende scholen en besturen uit de regio zijn gevraagd om aan te sluiten bij de onderwijsregio. Dit heeft reeds geresulteerd in onder andere aansluiting bij de onderwijsregio van het Hout- & Meubileringscollege Rotterdam, het Montessori Lyceum Rotterdam, GSR Rotterdam en het Grafisch Lyceum Rotterdam. Niet participerende scholen worden betrokken door hen uit te nodigen voor bijeenkomsten en kennis te delen. Tevens wordt verbinding gemaakt met de andere bestaande samenwerkingsstructuren in Rotterdam, waaronder het Rotterdams Onderwijsbeleid (ROB), FOKOR, Koers VO en het netwerk HR-professionals.

Beschrijf de wijze waarop u de realisatie van de doelen gaat volgen en vaststellen:

De doelen en activiteiten zijn onderverdeeld in verschillende lijnen. Per inhoudelijke ontwikkellijn zijn er een verantwoordelijk bestuurder, inhoudelijk projectleider (schooldirecteur) en programmamanager (vanuit het programmabureau) aangesteld. De uitvoering van de overkoepelende lijn (solidaire arbeidsmarkt) wordt belegd bij een bestuurder uit de kerngroep en een programmamanager. Voor elk van de lijnen wordt een opdracht geformuleerd voor 2024 (inclusief concrete resultaten) en vastgesteld in het bestuurlijk platform. Er wordt vooraf bepaald welke (kwalitatieve en kwantitatieve) gegevens nodig zijn om de voortgang te meten. Het bestuurlijk platform is eindverantwoordelijk voor de voortgang en realisatie van de doelen en resultaten van de onderwijsregio vo-mbo voor de overkoepelende lijn (solidaire arbeidsmarkt) en de drie inhoudelijke ontwikkellijnen. De voortgang zal een vast agendapunt zijn van het overleg van het bestuurlijk platform. Met het oog op de continuïteit zorgt de kerngroep (2-3 bestuurders) namens het bestuurlijk platform voor tussentijdse evaluaties in afstemming met de inhoudelijk projectleider en het programmabureau. Per ontwikkellijn treedt één bestuurder op als portefeuillehouder en stemt af met de betrokken inhoudelijk projectleider en programmamanager. De voortgang en realisatie wordt geëvalueerd aan de hand van de opdrachten van de ontwikkellijnen. De programmamanagers en (voor de drie inhoudelijke ontwikkellijnen) de inhoudelijk projectleiders zorgen voor periodieke rapportages (eens per kwartaal) over de voortgang aan de kerngroep en het bestuurlijk platform.

Geef aan wie de projectleider wordt voor de uitvoering van dit plan van aanpak :

Voor de uitvoering van het plan wordt een programmabureau ingericht (drie programmamanagers) en worden drie inhoudelijk projectleiders (schooldirecteuren) aangesteld (één per inhoudelijke ontwikkellijn). Het programmabureau is de verbindende schakel tussen de verschillende lijnen en ondersteunt het bestuurlijk platform, de bestuurlijke kerngroep en de inhoudelijk projectleiders bij de realisatie van de doelen en resultaten en de borging van de gemeenschappelijkheid. De programmanagers verdelen onderling de portefeuilles.

Beschrijf op welke wijze een loket wordt ingericht voor de onderwijsregio om potentieel onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs?

Het Opzetten van een adviesloket door een projectgroep

Het opzetten van een adviesloket zal een taak zijn die grondige planning, samenwerking en inzicht zal vereisen. Een projectgroep zal gaan werken aan het realiseren van een effectief en toegankelijk adviesloket om onderwijspersoneel te informeren over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs. Hieronder vind je een overzicht zijn van de wijze waarop onze toekomstige projectgroep dit zal aanpakken:

Behoeftanalyse: De eerste stap zal zijn om de behoeften van de toekomstige

doelgroep te begrijpen. Uitgebreid onderzoek zal worden uitgevoerd, enquêtes zullen worden afgenomen en feedback zal worden verzameld om te bepalen welke adviesdiensten het meest waardevol zullen zijn voor de toekomstige gebruikers. Dit zal de basis leggen voor het definiëren van de doelstellingen en scope van het toekomstige adviesloket.

Teamvorming: Onze toekomstige projectgroep zal bestaan uit een diverse groep; schoolleiders, begeleiders, opleiders, experts, een inhoudelijke projectleider en een programmamanager. Dit zal zorgen voor een breed scala aan perspectieven en ideeën, die aansluiten bij de beroepspraktijk welke essentieel zal zijn voor het creëren van een effectief adviesloket.

Technologische Infrastructuur: Daar waar nodig zal worden geïnvesteerd in de juiste technologische infrastructuur, zoals; software, databases en beveiligingssystemen, om ervoor te zorgen dat het adviesloket soepel zal functioneren en de vertrouwelijkheid van toekomstige gebruikersgegevens zal worden gewaarborgd.

Ontwerp en Ontwikkeling: Het ontwerp van het adviesloket wordt samen met ontwikkelaars en de beroepsgroep getest zijn op gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid. Bovendien zal ervoor worden gezorgd dat de informatie binnen het loket goed zal zijn gestructureerd.

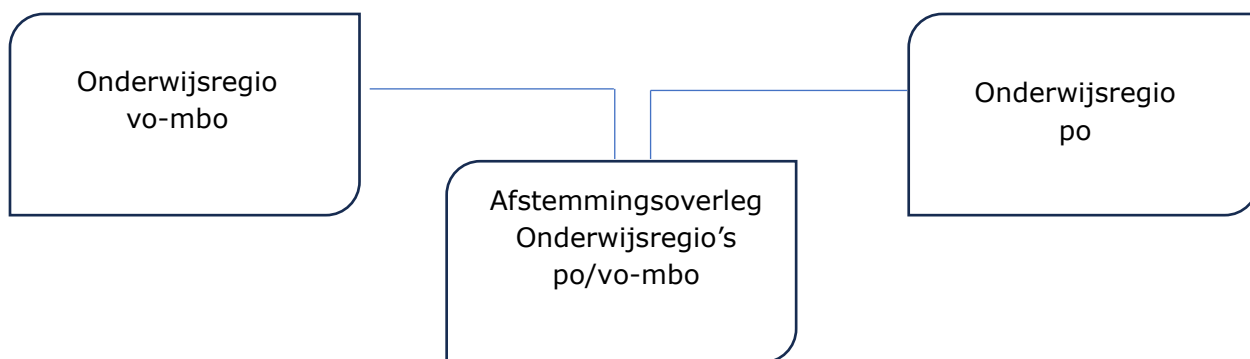
Content en Kennisbank: Een cruciaal onderdeel van het toekomstige adviesloket zal het opbouwen van een uitgebreide kennisbank met relevante informatie en advies zijn. Deze kennisbank zal gebruikers de mogelijkheid bieden om antwoorden te vinden op veelgestelde vragen en problemen. Het adviesloket ondersteunt bij de eerste vragen die opkomen tijdens de oriëntatie op een carrière in het onderwijs, zoals:

- Wat is het onderscheid tussen de diverse bevoegdheden die je kunt verwerven?
- Zijn deze bevoegdheden daadwerkelijk vereist als je wilt gaan doceren?
- Wat houdt een zij-instroomtraject precies in?
- Waar kan ik een lerarenopleiding volgen?
- Wat zijn de verschillen tussen een lerarenopleiding aan een hogeschool en aan een universiteit?
- Welke studiemogelijkheden zijn beschikbaar naast mijn huidige baan?
- Moet ik de opleiding volledig zelf financieren?

Geef aan op welke wijze de governance in de onderwijsregio is vormgegeven:

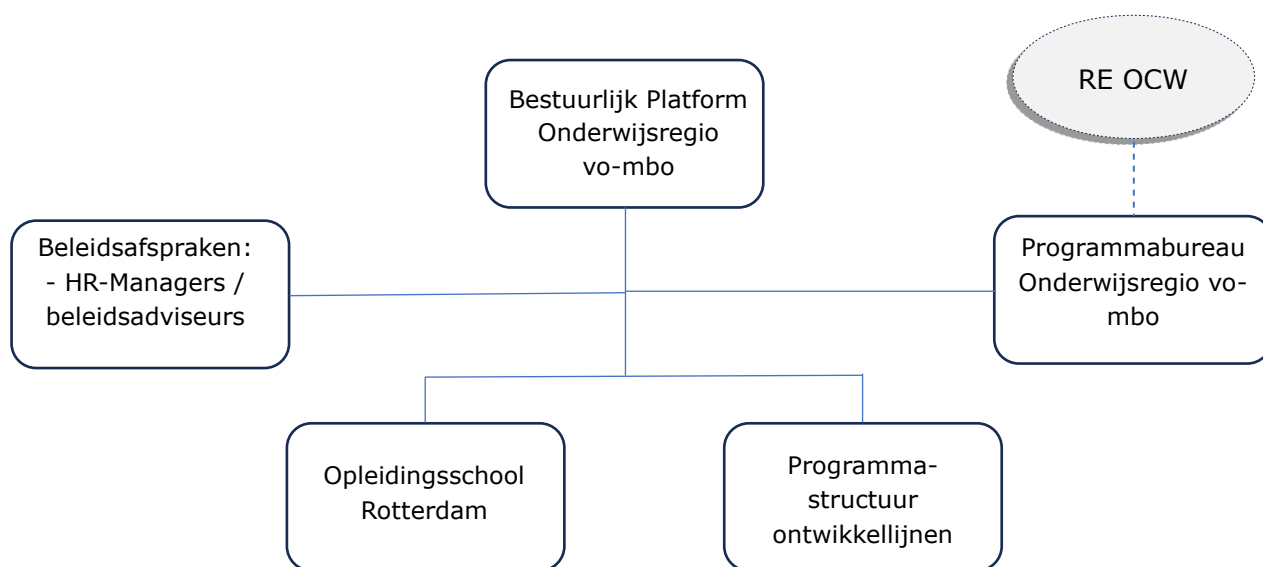
Positie in de regio

- Kern van de onderwijsregio vo-mbo is de samenwerking tussen de schoolbesturen en opleidingsinstituten (in nauw overleg met gemeente en beroepsgroep) bij de aanpak van het lerarentekort en strategisch HR. Er wordt gewerkt vanuit de gezamenlijkheid en de verantwoordelijkheid wordt belegd in de lijn. De dialoog wordt ingezet om tot een optimale invulling te komen.
- Er zijn verschillende overleggen waar de onderwijsregio zich toe verhoudt.
 - Zo verhoudt de onderwijsregio vo-mbo zich tot de onderwijsregio po.
 - Zo ook tot het bestuurlijk platform Fokor en de sectorkamers vo en mbo.



Governance onderwijsregio vo-mbo

- De governance sluit aan op bestaande structuren:
 - de reeds bestaande structuur en werkwijze van de OSR;
 - regionaal HR overleg.



- In de onderwijsregio wordt gewerkt met de volgende gremia:
 - Bestuurlijk Platform: daarin zijn alle aangesloten besturen (schoolbesturen, opleidingsbesturen) en de gemeente aangesloten. Frequentie is 4 keer per jaar. De gemeente neemt niet deel aan de besluitvorming in het Bestuurlijk Platform.
 - Vanuit het Bestuurlijk Platform wordt een Kerngroep samengesteld voor de dagelijkse sturing, bestaande uit 2 of 3 bestuurders. De bestuurders verdelen de portefeuilles (overkoepelende lijn en drie inhoudelijke ontwikkellijnen).
 - De lijn met HR-managers en beleidsadviseurs voor het maken van onderlinge bestuurlijke afspraken op HR gebied (er is deels al een dergelijk overleg van HR managers). Via dit gremium worden beleidsafspraken voorbereid en daarna

- geïmplementeerd en gemonitord in de aangesloten organisaties. Zij vervullen tevens de rol van klankbordgroep ten aanzien van beleidsvoorstellen op HR-gebied vanuit de drie ontwikkellijnen.
- Ondersteunend programmabureau voor de organisatie en facilitering van de ontwikkellijnen en het bestuurlijk platform, bestaande uit drie programmamanagers (één per ontwikkellijn) en administratieve ondersteuning.
 - De Opleidingsschool Rotterdam is het vehikel voor het samen opleiden (bestaande in-
frastructuur). Daarnaast vervult de stuurgroep de rol van klankbordgroep en adviseur van het bestuurlijk platform. Dit betekent dat de stuurgroepvoorzitter aanwezig is bij de overleggen van het bestuurlijk platform.
 - Daarnaast wordt een programmastructuur vormgegeven voor de ontwikkellijnen voor de uitvoering van het plan van aanpak:
 - Voor de overkoepelende lijn is een bestuurder uit de kerngroep en een programmamanager verantwoordelijk voor de voortgang.
 - Voor de drie inhoudelijke ontwikkellijnen worden drie inhoudelijk projectleiders (schooldirecteuren) aangesteld, die worden ondersteund door de drie programmanagers van het programmabureau (één per inhoudelijke ontwikkellijn). Vanuit de kerngroep treedt per ontwikkellijn een bestuurder op als aanspreekpunt voor de inhoudelijk projectleider en programmamanager.
 - Project-/werkgroepen voor de ontwikkellijnen, bestaande uit vertegenwoordigers van de betrokken partijen (o.a. schoolbesturen, scholen, instituten, vakbonden, gemeente).
 - Waar relevant: werkgroepen van HR-managers en beleidsadviseurs ter voorbereiding en ontwerp van te maken bestuurlijke afspraken (zoals arbeidsvoorwaardelijke hygiëne, wervingsafspraken, ..).
 - Klankbordgroep bestaande uit een vertegenwoordiging van (startende) docenten, teamleiders, studenten en opleiders.
 - De Realisatie Eenheid van OCW heeft een adviserende rol, maar heeft formeel geen positie in de governance van de onderwijsregio. Afstemming met de Realisatie Eenheid vindt plaats via het programmabureau.

Opleidingsschool Rotterdam

- Deze bestaande infrastructuur zetten we door op dezelfde opdracht, namelijk het 100% samen opleiden van leraren (tweede- en eerstegraads) via de opleidingsschool.
- De vormgeving is als volgt:
 - i. Bestuursraad OSR, besluitvormend op strategisch niveau.
 - ii. Stuurgroep OSR, besluitvoorbereidend op strategisch niveau, afspraken op tactisch en operationeel niveau, hierin is de beroepsgroep vertegenwoordigd.
 - iii. Clusterorganisatie, coördinerend en voorbereidend voor te maken afspraken.

Indien een bovenbestuurlijke vervangingspool onderdeel uitmaakt van de onderwijsregio beschrijft u hieronder de activiteiten die samenhangen met het inrichten en in stand houden van deze invalpool:

Niet van toepassing.

Indien er sprake is van een sectorspecifieke aanvraag beschrijft u hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio:

In de regio Rotterdam is gekozen voor aparte onderwijsregio's voor de sectoren vo-mbo en de sector po. Beide sectoren bouwen voort op hun bestaande succesvolle eigen aanpak in de regio, die ieder een eigen insteek hebben. Voor de sector vo-mbo wordt de opleidingsschool als basis gebruikt; de sector po bouwt voort op het convenant lerarentekort. Beide sectoren in de onderwijsregio zijn voornemens om samen te werken (o.a. uitwisselen succesvolle aanpakken, samen optrekken waar opportuun). De samenwerking tussen PO, VO en mbo en gemeente is onder andere al zichtbaar als het gaat om werving ([zie website: https://onderwijs010.nl/](https://onderwijs010.nl/)). Er wordt periodiek afstemmingsoverleg gepland met de onderwijsregio's Rotterdam (po en vo-mbo). Namens de onderwijsregio vo-mbo zal het programmabureau participeren in dit overleg en waar relevant sluiten de inhoudelijk projectleiders aan bij dit overleg.