



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;

Allereerst kenmerkt de groene onderwijsregio zich door reeds bestaande verschillende vormen van samenwerking. Denk bijvoorbeeld aan Groenpact; het innovatieplatform voor het groene domein met samenwerking tussen onderwijs & onderzoek, bedrijfsleven en de overheid. Of het samenwerkingsverband van scholen voor (v)mbo-groen 'Connect Groen' waarin specifieke onderwijsinhoudelijke onderwerpen worden besproken die alleen voor groen onderwijs gelden. Daarnaast worden op dit moment de meeste groene docenten al opgeleid in één van de drie partnerschappen voor samen opleiden en professionaliseren.

Voor het beschrijven van de specifieke onderwijsarbeidsmarktsituatie in het groene onderwijs zijn we op zoek gegaan naar betrouwbare data. Hierbij hebben we ons gericht op informatie over de specifieke doelgroep voor deze landelijke onderwijsregio: onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel in de beroepsgerichte groene vakken in het vmbo en mbo. Data over deze specifieke doelgroep is helaas niet voorhanden: er wordt nergens onderscheid gemaakt tussen algemeen vormende docenten en groene docenten.

De volgende stap die we hebben ondernomen is onderzoeken of een vorm van vacature-analyse zinvolle data kon opleveren. Zo'n analyse levert echter een vertekend en incompleet beeld op. Er zijn twee mogelijke methoden om het aantal vacatures te analyseren. De eerste is het opvragen van vacaturegegevens bij onderwijsinstellingen. Nadeel hierbij is dat niet van iedere instelling HRM informatie kan worden opgehaald. De tweede optie is het gebruik maken van ingekochte data via een vacatureplatform. Hierbij is het nadeel dat naast de kosten van de inkoop en analyse, de ingekochte vacaturedata vacatures weglaat die offline of via andere online bronnen zijn uitgezet.

We hebben daarom, onder andere op basis van een advies van een ervaren onderzoeker vanuit Groenpact, besloten om bij enkele grotere (v)mbo-groen instellingen uitvraag te doen naar de arbeidsmarktsituatie van groene docenten. Deze steekproef is vanwege de omvang van de instellingen en verspreiding van locaties over heel Nederland, representatief voor de gehele groene (v)mbo sector. Hieronder staat per instelling meer specifieke informatie over de locaties:

- Stichting Aeres Groep:
 - o Aeres Praktijkonderwijs is gevestigd in Emmeloord.
 - o Aeres vmbo heeft vestigingen in Almere, Buitenpost, Ede, Emmeloord, Heerenveen, Leeuwarden, Lelystad, Maartensdijk, Nijkerk, Sneek en Velp.
 - o Aeres mbo heeft vestigingen in Almere, Barneveld, Buitenpost, Dronten, Ede, Emmeloord, Heerenveen, Leeuwarden, Nijkerk, Sneek en Velp.
 - o Aeres Hogeschool heeft faculteiten in Almere, Dronten, Wageningen.
- Stichting Yuverta:
 - o Yuverta heeft vmbo vestigingen in: Aalsmeer, Alphen aan den Rijn,

- Zone College:
 - o Zone College heeft vmbo vestigingen in: Almelo, Borculo, Doetinchem, Enschede, Hardenberg, Twello, Zwolle.
 - o Zone college heeft mbo vestigingen in: Almelo, Deventer, Doetinchem, Hardenberg, Zwolle.

Bij deze drie stichtingen hebben we dezelfde vragen voorgelegd aan de HR-directeur/HR-manager. Allen geven aan dat het moeilijk is om specifieke data te achterhalen over de 'groene docenten'. In hun systemen wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderwijzend personeel in de algemene vakken of de beroepsgerichte vakken. Daarnaast is data soms minder betrouwbaar vanwege fusie of nieuwe systemen.

We hebben de volgende vragen gesteld:

1. Hoeveel groene onderwijzende personeelsleden zijn er binnen jullie stichting?
2. Wat is het gemiddelde uitstroompercentage van groen onderwijzend personeel per jaar? Zien jullie hier een ontwikkeling in t.o.v. vijf jaar geleden?
3. Hoeveel vacatures heb je afgelopen twee jaar gehad voor groen onderwijzend personeel?
4. Hoe lang duurde het gemiddeld om een vacature vervuld te krijgen? Welke ontwikkeling zie je hierin wanneer je kijkt naar 5 jaar geleden, dit jaar, en wat verwacht je voor de toekomst (over 5 jaar).
5. Op welke wijze hebben jullie groen onderwijzend personeel geworven?
6. In welk vak / vakken, is het tekort in het groen het grootst?
7. Bij de groene vakken werkt het groen onderwijs graag met docenten die nog met één been in de praktijk staan, met hybride docenten. Welke problemen ondervinden jullie met het benoemen van hybride docenten en welke oplossingsrichting zien jullie?
8. Welke plannen hebben jullie om in de (nabije) toekomst met het groene docententekort om te gaan?

Op de volgende pagina staat een beknopte weergave van de antwoorden. Daar moet de aantekening bij worden gemaakt dat het veelal aannames zijn, omdat groen personeel niet apart wordt geregistreerd in de systemen. Onderlegger voor de aannames is dat op stichtingsniveau ongeveer 1/3 van het onderwijzend personeel wordt ingezet voor de groene beroepsgerichte vakken.

Bij alle drie stichtingen wordt het belang van samenwerking in de groene onderwijsregio om het lerarentekort tegen te gaan, sterk onderschreven. Ze merken allen dat het aantal wervingsactiviteiten per vacature sterk toeneemt, de vacatures langer open staan of voor bepaalde groene vakken zelfs niet vervuld kunnen worden.

	Aeres	Yuverta	Zone College
1. Globaal aantal groen onderwijzend personeel	500	650	150
2. Ontwikkeling uitstroom groen personeel	Gemiddelde uitstroom niet heel groot. Grootste vraag zit op groen onderhoud en hoveniers	Door fusie niet mogelijk om 5 jaar terug te kijken. Schatting voor 2022 = 15%	Uitstroom fluctueert afgelopen 5 jaren tussen de 13 en 9%
3. Globaal aantal vacatures groen	75	350	30
4. Hoe lang voor vacature is vervuld	Verschilt per vacature, maar gemiddeld 2 maanden	Verschilt per vacature, maar gemiddeld 40 dagen	Verschilt per vacature
5. Op welke wijze geworven	LinkedIn, Meisterbaan, Banensite, Aeres wervingscampagne, campagne 'groene veranderaar', inzet Aeres Agree (uitzendbureau gespecialiseerd in groen)	Indeed, LinkedIn, Meisterbaan, Werk.nl Jobbird, monsterboard, greenjobs, Yuverta campagnes, eigen netwerk collega's	Meesterbaan, Indeed, LinkedIn, Facebook, Instagram, specialistische vakbladen, eigen netwerk collega's, contacten met stagebedrijven
6. Welk vak is het tekort het grootst	Groen onderhoud en hoveniers, tuinbouw (MBO), akkerbouw (MBO) food (VMBO), bloem, groen, teelt, buitensport	Groen onderhoud en hoveniers, bloem, groen, dier, paraveterinair, donkergroene vakken	Groen technische wereld, donkergroen vakken als grond, infra (loonwerk).
7. Problematiek hybride docenten	Er worden teveel lesuren in het onderwijs gevraagd, ZZP-ers met een hoog prijskaartje, geen bevoegdheid	Werken nog weinig met hybride docenten. Bij zij-instromers zijn behalen van bevoegdheid en salaris struikelblokken	ZZP is lastig vanwege verkapt werkgeverschap. Opleidingsniveau niet hoog genoeg om te kunnen starten met PDG of deeltijdopleiding
8. Plannen voor tekorten in de toekomst	Nieuwe wervingscampagne, verbeteren recruitmentproces, versterken employer branding	Analyse huidige situatie, blijven zoeken naar juiste wervingsplatforms, meer naar de voorkant werven bij studenten en vakgebieden	Geen nieuwe plannen, doorgaan op de ingezette weg.

Aeres Hogeschool Wageningen

Behalve uitvraag bij drie representatieve stichtingen, hebben we ook gekeken naar de instroom bij Aeres Hogeschool Wageningen (AHW). AHW is de enige lerarenopleiding in Nederland voor docenten in de groene sector. Bij Aeres Hogeschool Wageningen wordt de bachelor Docent en kennismanager groene sector verzorgd, waarbij je kunt kiezen voor een AD-opleiding, een PDG, een ZIB-traject of een bachelor uit één de volgende negen studierichtingen:

- Agrotechniek, Bloemsierkunst, Natuur en Communicatie, Paardensector, Recreatie- en Gezelschapsdieren, Tuin en Landschap, Tuin- en Akkerbouw, Veehouderij, Voeding en communicatie.

Hieronder de instroomcijfers van eerstejaars studenten van afgelopen jaren:

CROHO	Studies	Instroom tijdens studiejaar:		
		2021-2022	2022-2023	2023-2024
Ad Educatief Professional Beroepsonderwijs	ad Educatief Professional - Bushcraft	22	14	15
	ad Educatief Professional - Groene sector	8	2	3
	ad Educatief Professional - Traineeship			13
Bachelor Docent en km Groene sector <u>VOLTIJD</u>	b Agrotechniek	0	1	1
	b Bloemsierkunst	5	3	2
	b Natuur & Communicatie	6	9	9
	b Paardensector	20	24	13
	b Recreatie- & Gezelschapsdieren	30	27	16
	b Tuin & Landschap	1	0	1
	b Tuinbouw & Akkerbouw	0	1	0
	b Veehouderij	1	5	0
	b Voeding & Communicatie	1	1	0
	b Kopopleiding (vt)	24	19	14
Bachelor Docent en km Groene sector <u>DEELTIJD</u>	b Agrotechniek	0	1	2
	b Bloemsierkunst	5	7	11
	b Natuur & Communicatie	3	6	4
	b Paardensector	4	0	3
	b Recreatie- & Gezelschapsdieren	5	15	12
	b Tuin & Landschap	4	5	6
	b Tuinbouw & Akkerbouw	4	1	3
	b Veehouderij	2	0	1
	b Voeding & Communicatie	0	0	4
	b Verkort traject voor HAO-ers	19	8	7
	b Verkort traject voor HPO-ers	10	5	6
	Zij-instroom in het Beroep	Profiel Groen (2 instroommomenten/jr)	8	11
PDG	(2 instroommomenten/jr)	7	7	7
	Totale instroom	189	172	159

We zien over de gehele linie een dalende lijn van instromende studenten bij AHW. Deze daling is sterker bij de voltijdopleidingen dan bij deeltijdopleiding.

De grootste instroom is bij de richtingen paardensector en recreatie & gezelschapsdieren en juist bij de vakken waarin de tekorten het grootst zijn (de meer donkergroene vakken als agrotechniek, tuinen & landschap, veehouderij) is nauwelijks instroom. Dit vraagt extra aandacht bij programmaliijn 1: werven en matchen.

Wat betreft het PDG-traject is het belangrijk om te realiseren dat deze kandidaten niet alleen bij AHW dit opleiding kunnen volgen, maar ook bij de andere lerarenopleidingen in den lande. De PDG-ers die het traject wel bij AHW volgen (en ook de studenten die het verkorte traject HAO volgen) hebben veelal een donkergroene hbo-opleiding afgerond.

Doorstroom verticale groene onderwijskolom

Het groene onderwijs kent een unieke doorlopende verticale onderwijskolom: vmbo-groen, mbo-groen, hbo-groen. Wanneer we kijken naar de doorstroom binnen de kolom, zien we het volgende:

- Iets meer dan 1 op de 10 donkergroene mbo-ers (donkergroene opleidingen zijn opleidingen gericht op primaire agrarische producten) op niveau 4 haalt later een groen hbo diploma, de meesten (90%) doen dit 3-5 jaar na het behalen van hun mbo diploma.
- Van de donkergroene hbo'ers behaalt ook ongeveer 10% later een groen masterdiploma.
- Bij licht groene mbo'ers (lichtgroene opleidingen zijn opleidingen die meer zijn gericht op de leefomgeving) ligt de doorstroom naar het groene hbo veel lager, op nog geen 3%.
- de doorstroom naar niet-groen hbo vanuit deze opleidingen is meer dan 10%, voor deze analyse is het mbo afstudeerjaar 2015-2016 als referentie genomen (BRON: GRAS, ROA).

Hoewel er binnen het groen onderwijs sprake is van een unieke doorlopende onderwijskolom, is de doorstroom beperkt te noemen.

Welke vraagstukken zijn kenmerkend voor de arbeidsmarkt en gaan we gezamenlijk oppakken?

Met de inrichting van de landelijke onderwijsregio voor groen onderwijs zien we mooie kansen!

We gaan allereerst de samenwerking binnen sector intensiveren, om vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het lerarentekort de grote vraagstukken aan te pakken.

We gaan samen met onze partners de arbeidsmarkt én de instroom/uitstroom van de groene lerarenopleiding nog nader analyseren om beter beeld te krijgen van knelpunten en kansen.

We gaan ons richten op de vraag op welke wijze we de doorstroom vanuit het mbo-groen en hbo-groen naar de groene lerarenopleiding kunnen verhogen.

Tevens willen we het aantal zij-instromers significant verhogen en onderzoeken op welke wijze we eventuele belemmeringen we kunnen wegnemen. Zo ook voor het inzetten en begeleiden van hybride docenten.

De activiteiten die we willen ondernemen voor het werven, matchen, samen opleiden en behouden van groene docenten, zijn in het actieplan nader uitgewerkt.

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:

Plan van aanpak:

Ons plan van aanpak is opgebouwd rondom de volgende vijf programmalijnen:

1. 1a) Werven en 1b) matchen
2. Samen opleiden
3. Behouden van studenten/leraren
4. Leven lang ontwikkelen
5. Kennisontwikkeling.

Deze vijf lijnen zijn te onderscheiden, maar niet te scheiden. Er is onderlinge samenhang tussen de programmalijnen die door het kernteam, verantwoordelijk voor de uitvoering, gemonitord en geborgd zal worden.

Bij iedere programmalijn hoort een werkgroep waarin wordt samengewerkt met medewerkers van de lerarenopleiding Aeres Hogeschool Wageningen en docenten/schoolopleiders/overige medewerkers van één of meerdere besturen voor groen vmbo- en mbo-onderwijs. Naast concrete participatie in de werkgroepen willen we een netwerkorganisatie inrichten, waarbij collega's van alle betrokken besturen worden uitgenodigd om actief mee te denken en te doen. Deze activiteit zie je terug in programmalijn 5, maar is ook overkoepelend voor alles wat we in de groene onderwijsregio willen doen en bereiken.

Bij iedere lijn geven we kort de doelen en activiteiten weer. Bij meerdere lijnen beginnen we met een nadere analyse, om vervolgens de meest effectieve activiteiten te kunnen uitzetten. We zorgen ervoor dat deze analyses op elkaar worden afgestemd en zo mogelijk in samenhang worden uitgevoerd.

Lijn 1. Werven en Matchen

Onze ambitie is het verhogen van de instroom aan medewerkers binnen groen onderwijs, zowel groene (vak)docenten als onderwijsondersteuners. Dit vraagt ook om een verhoging van de instroom in de initiële lerarenopleiding, waarbij de aanpak zich richt op zowel doorstroom vanuit het mbo, hbo en havo/vwo als op zij-instromers vanuit het brede werkveld. Bij deze ambitie hoort ook het ontwikkelen van een juist beroepsbeeld en een passende aanpak en instrumenten om werving en matching te verbeteren.

We leggen in deze programmalijn de focus op:

- Analyseren van arbeidsmarkt en instroom/uitstroom lerarenopleidingen om beeld te krijgen van knelpunten en kansen;
- Intensiveren samenwerking binnen groen onderwijs om deze opdracht samen aan te gaan;
- Verhogen doorstroom vanuit groene mbo en hbo naar de groene lerarenopleiding en aanverwante opleidingen;
- Waar nodig en mogelijk aanpassingen in het opleidingsportfolio zodat vraag en aanbod nog beter bij elkaar komt;
- Verhogen instroom zij-instromers uit het brede werkveld;
- Nadrukkelijker onder de aandacht brengen mogelijkheid hybride docentschap;
- Verkennen mogelijkheid landelijk platform/loket voor vraag naar & aanbod van personeel groene vakken.

We hebben programmalijn 1 in twee delen uitgewerkt. Lijn 1a gaat vooral over wervingsactiviteiten. Daarbij worden ook barrières in kaart gebracht die er zijn om een goede match te maken tussen potentiële kandidaten en opleidingsmogelijkheden. In lijn 1b analyseren we deze barrières nog nader en onderzoeken we welke aanpassingen nodig zijn in het

opleidingsportfolio van Aeres Hogeschool Wageningen om beter te kunnen aansluiten bij de vragen vanuit het werkveld.

Programmalijn 1a: Werving

Doel	Activiteit
1. Een nog concreter beeld krijgen van de huidige arbeidsmarktsituatie en personeelsbehoefte binnen groen onderwijs	Analyse van relevante onderzoeken (CBS, OCW, etc.)
	Enquête onder groene (v)mbo's op het niveau van de opleidingen/ schoolopleiders/teamleiders, aangevuld met beeld AHW.
2. Een beeld krijgen van de kenmerken van mogelijk geïnteresseerden voor het beroep van docent/onderwijs-ondersteuner in het groene onderwijs. Zowel van de huidige studenten in de opleidingen, als in het werkveld. Om doelgroepen te bepalen en hun (mogelijke) barrières.	Kwantitatieve data-analyse (#instroom, vooropleiding, demografische, geografische kenmerken. Wel of niet afstuderend. etc.)
	In beeld brengen waar groene (v)mbo's en scholen met een groene afdeling zich bevinden in NL. Aangevuld met vacaturebeeld. Tekorten in beeld brengen.
	Kwalitatieve data (via interviews werkveld) en al aanwezige kennis van doelgroepen (persona's), inclusief mogelijke barrières en bereikbaarheid in werving. Onderzoeken van de (on)mogelijkheid om een landelijk platform/loket in te richten voor groen onderwijs. Voorstel maken t.b.v. stuurgroep.
3. Bepalen o.b.v. de inzichten uit bovenstaande stappen: welke doelgroepen zijn het meest kansrijk om voor stap 4 de juiste prioriteiten te kunnen stellen.	Carrièreswitchers; van vak naar het onderwijs (zij-instromers)
	Doorgroeiers; al werkzaam binnen het onderwijs
	Geïnteresseerden voor hybride docentschap
	Doorstromers, studenten: > vanuit groen mbo > vanuit groen hbo naar kopopleiding of verkorte HAO/HPO
	Leerlingen, studiekeizers: > vanuit havo/vwo > vanuit algemeen mbo
4. Pas de communicatie/werving (en indien mogelijk de bijbehorende opleiding) per doelgroep aan om barrières te verkleinen of weg te nemen.	In communicatie/werving antwoord formuleren op de ervaren barrières: instroomeisen, duur, inhoud, opbouw, vorm, kosten, mogelijke hulp bij keuze/werkplek/kosten etc.
	Input barrières doorgeven aan werkgroepen die onderwijs (nieuw) vormgeven (lijn 1b) en onderwijsontwikkelgroep AHW.
5. Per gekozen doelgroep werving inrichten/aanvullen/aanscherpen met passende activiteiten (<i>passend bij fase keuzeproces</i> :	Carrièreswitchers; van vak naar het onderwijs
	Doorgroeiers; al werkzaam binnen het onderwijs (zij-instromers)
	Geïnteresseerden voor hybride docentschap

<i>in beeld komen, interesse wekken, helpen keuze bepalen, laten beslissen, contact houden)</i>	Doorstromers, studenten; > van groen mbo > van groen hbo
	Leerlingen, studiekeizers: > vanuit havo/vwo > vanuit algemeen mbo

Programmaliijn 1b: Matching en waar nodig aanpassing opleidingsportfolio

Lijn 1b hangt direct samen met lijn 1a. In lijn 1a analyseren we welke doelgroepen er zijn en wat zij nodig hebben om de overstap naar het groene onderwijs te maken. Vervolgens worden hier gerichte wervingsactiviteiten op uit gezet. In programmalijn 1b vertalen we de behoeften die worden opgehaald, waar nodig en mogelijk in aanpassingen in het opleidingsportfolio van AHW. We hangen deze doelen en activiteiten onder lijn 1b omdat we matching definiëren als matchen van de beste opleidingsvorm met de behoeften vanuit het werkveld.

Doel	Activiteiten
1. Behoeftte werkgevers/ onbevoegde docenten in kaart brengen	<p>Afgelopen periode hebben al diverse gesprekken tussen AHW en groene (v)mbo-scholen van Aeres plaatsgevonden. Daarbij zijn enkele kritische geluiden uit het werkveld opgehaald t.a.v. opleidingen voor werkend lerenden. Expliciete wensen die naar voren komen, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De opleidingen zouden letterlijk dichterbij de locatie waar de werkend lerenden vandaan komen, moeten plaatsvinden (dus niet alles in Wageningen); - Er is behoefte aan meer maatwerk. Kijk beter wat iemand al in huis heeft, welke eerder verworven competenties er zijn; - Binnen de opleidingen zou meer ruimte en flexibiliteit mogen zijn om beter aan te sluiten bij de behoeften van de lerenden en hun context. <p>We gaan naast Aeres vmbo en mbo met een aantal andere partners uit de groene onderwijsregio in gesprek om een completer beeld te krijgen van de opleidingsbehoeften die er zijn in het werkveld.</p>
2. Gewenste ontwikkelingen rondom het opleidingsportfolio expliciteren	<p>Op basis van de uitkomsten van stap 1, brengen we alle wensen in kaart. We verwachten uitkomsten op te halen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wens naar incompany trajecten; - Een pedagogisch-didactisch traject voor groene vmbo-docenten die als zij-instromers starten. En het liefst al voordat zij als zij-instromer starten; - Een traject gericht op de groene vakinhoud en kennis van het groene beroepsdomein voor mbo-docenten die al een pedagogisch-didactische basis hebben - Flexibilisering van de opleiding, gaan werken met leeruitkomsten waardoor er meer ruimte is voor een eigen leerweg en minder verplichte opdrachten; - Meer tijd- en plaats onafhankelijk leren; - Opleidingen waar mogelijk meer samen ontwikkelen en uitvoeren met het werkveld. -

3. Keuzes maken t.a.v. opleidingsportfolio	<p>Op basis van stap 1 en 2, worden keuzes gemaakt welke ontwikkelingen er nodig en mogelijk zijn in het opleidingsportfolio. Hierbij zullen we het spanningsveld waar nodig expliciteren en vanuit verschillende perspectieven bezien, tussen het streven naar kwalitatief goed opgeleide docenten en het toenemende personeelstekort. Op basis daarvan wellicht onderscheid maken in korte- en langere termijn oplossingen en denkend vanuit verschillende opleidingsvarianten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is wenselijk en haalbaar in de bacheloropleiding en de verschillende routes daarbinnen? - Wat is wenselijk en haalbaar in de Associate Degree-opleiding? - Wat is wenselijk en haalbaar binnen LLO-activiteiten?
4. Ontwikkelen van onderwijs/LLO	<p>Op basis van de stappen 1 tot en met 3, worden bestaande programma's aangepast, of worden innovaties of experimenten uitgevoerd. Deze stap zal niet volledig gerealiseerd zijn in 2024, maar een doorloop kennen in 2025 en eventueel 2026.</p>

Programmalijn 2. Samen Opleiden

We willen toegroeien naar één grote groene opleidingsschool. Het streven is dat 100% van de bachelor studenten die studeren bij AWH, samen worden opgeleid in de opleidingsschool. We willen dit binnen 5 jaar gerealiseerd hebben. Deze ambitie wordt breed gedragen binnen de partners van de Groene Onderwijsregio. Omdat dit voor de komende jaren een grote opgave is, hebben we ervoor gekozen de inductiefase te beleggen in programmalijn 3: behoud van leraren. En niet zoals gebruikelijk deze op te nemen bij Samen Opleiden & Professionaliseren.

Bij programmalijn 2 leggen we de focus op:

1. Integreren van de 3 bestaande SO&P-partnerschappen in één groene opleidingsschool;
2. Samenwerking verkennen en verder uitwerken met stichting Scalda en Landstede (met name voor de mbo-groen locaties);
3. Samenwerking verkennen en verder uitwerken met VBG-scholen (verticale scholengemeenschappen met veelal een (kleine) vmbo-groen afdeling).

Doel	Activiteit
1. Integreren van de 3 bestaande SO&P-partnerschappen in één groene opleidingsschool	Ontwikkelen van een gedeeld beroepsbeeld en visie op samen opleiden, leidend tot een helder profiel van de groene opleidingsschool.
	Consequenties voor bestaande partnerschappen als DOiNG en SOiGO en de daarbij aangesloten lerarenopleidingen in kaart brengen, wanneer we één groene opleidingsschool gaan vormen.
	Opstellen van een gezamenlijk toekomstbestendig opleidingsplan, inclusief operationalisering van dit plan.
	Inrichten van de (lerende) organisatiestructuur, behouden wat goed is en samen ontwikkelen. Hierbij is het onder

	andere van belang om rekening te houden met op onderzoek gebaseerde inzichten.
	Opzetten van een gezamenlijke kwaliteitsstructuur en -cultuur. We willen blijven voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie en deelnemen aan de bijbehorende peerreviews.
	Inrichten van de governance die de kwaliteit van samen opleiden (incl. financiering) op langere termijn kan garanderen.
2. Samenwerking verkennen met Scalda en Landstede	De groene afdelingen van de Scalda en Landstede in kaart brengen.
	Verkenning met Scalda en Landstede van beelden over aansluiting bij de grote groene opleidingsschool, over (on)mogelijkheden en kansen en vragen. Maar ook de consequenties in kaart brengen, net zoals bij DOiNG en SOiGO, wat de aansluiting van groene docenten in opleiding betekent voor bestaande partnerschappen waarin zowel Scalda als Landstede al in participeren.
	Bij positieve verkenning aansluiting groene vestigingen van Scalda en Landstede voorbereiden.
3. Samenwerking verkennen en verder uitwerken met VBG-scholen	Verkennen welke VBG-scholengemeenschappen geïnteresseerd zijn in samen opleiden.
	Gespreken voeren met geïnteresseerde scholengemeenschappen dit lid zijn van de VBG (Vereniging Buitengewoon Groen) om samenwerking in de opleidingsschool te verkennen en verder uit te werken.
	Geïnteresseerde VBG-scholengemeenschappen integreren in de groene opleidingsschool.

Programmalijn 3: behoud van leraren

Onze ambitie is het versterken van 1) *de inductiefase* die zich richt op de ontwikkeling van de startende docent waarbij dit een brug vormt tussen de initiële lerarenopleiding en een leven lang ontwikkelen. En 2) het versterken van *studiesucces en -rendement van docenten in opleiding* en 3) *het behoud van zittende docenten*.

Dit doen we door het delen van kennis en ervaringen met betrekking tot belemmerende factoren, effectieve interventies en good practices tijdens het opleidingstraject en inductieprogramma om van daaruit samen beleid en programma's (door) te ontwikkelen en te implementeren. We kiezen er dus voor om zoals hierboven al gemeld, de inductiefase in programmalijn 3 te zetten en niet in lijn 2.

Uit de ambitie is op te maken dat we onderscheid maken in onze aanpak tussen:

1. Docent-in-opleiding (DIO) – stagiaires;
2. Docent-in-opleiding (DIO) met een aanstelling op een school;
3. Bevoegd docent met een aanstelling.

Elk onderdeel kent een vergelijkbare aanpak qua activiteiten. Op hoofdlijnen onderscheiden we een analyse-fase (kwalitatief en kwantitatief) op basis waarvan plannen worden gemaakt, programma's en aanpakken (door)ontwikkeld en geïmplementeerd worden. Uiteraard maken we voor deze stappen gebruik van relevante onderzoeksgegevens. Ook formuleren we ontwerpcriteria ten behoeve van de initiële lerarenopleiding.

Doel	Activiteiten
<p>1. Verminderen van uitstroom studenten tijdens het opleidingstraject</p>	<p>In beeld brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huidige uitstroom tijdens de opleiding, zowel kwantitatief als kwalitatief. Hierbij nemen we ook de studenten die zich niet herinschrijven mee. En maken we onderscheid tussen de verschillende opleidingstrajecten (groepen persona's). - Belemmerende en bevorderende factoren die studiesucces en studierendement verhogen (literatuur en opleidingsveld). <p>Op basis hiervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opstellen van een plan om de uitval tijdens het opleidingstraject te verminderen, met aandacht voor wat alle actoren in de opleidingsveld hierin (samen) kunnen doen. - Ontwerpcriteria formuleren voor een flexibel en studeerbaarheid curriculum.
<p>2. Voorkomen en afname van het aantal langstudeerders</p>	<p>In beeld brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat verstaan we onder een langstudeerder? En welke factoren zorgen ervoor dat een student langstudeerder wordt? - Wat zijn effectieve interventies om het aantal langstudeerders te voorkomen en verminderen? <p>Op basis hiervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkelen van maatwerkprogramma voor langstudeerders (afstemming binnen opleidingsveld). - Ontwerpcriteria formuleren voor een flexibel en studeerbaarheid curriculum.
<p>3. Verminderen uitval onbevoegde docent-in-opleiding met aanstelling en versterken doorgaande lijn binnen het opleidingsveld</p> <p><i>Onbevoegd naar startbekwaam docenten die al lesgeven (ook ZIB'ers)</i></p>	<p>In beeld brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factoren die van invloed zijn op de huidige uitval van deze leraren in het groene onderwijs. - Wat zijn effectieve interventies om het aantal uitvallers te voorkomen, te verminderen? <p>Op basis hiervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevindingen verwerken in begeleiding door schoolopleider programma's (school). - Ontwikkelen extra ondersteuningsaanbod.

	<ul style="list-style-type: none"> - Ontwerpcriteria formuleren voor een flexibel en studeerbaarheid curriculum (AHW).
<p>4. Verminderen uitval in eerste drie maanden na aanstelling (nieuwe collega)</p>	<p>In beeld brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is de reden dat docenten de school verlaten binnen drie maanden? Welke factoren zijn de eerste drie maanden volgens docenten van belang? Hierbij maken we onder andere gebruik van exit-interviews. - Welke interventies werken om de uitval te verminderen? En wat is hiervoor nodig op de school? Hoe sluit dit aan bij het huidig beleid? <p>Op basis hiervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Door)ontwikkelen van een inwerkprogramma voor nieuwe collega's (HR-beleid).
<p>5. Verminderen uitval startende docenten door versterken begeleiding beginnende leraren (versterken van inductieprogramma's)</p> <p><i>Bevoegd, tijdelijke/vaste aanstelling</i></p>	<p>In kaart brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat wordt verstaan onder de inductiefase? - Aantallen startende groene docenten die uitvallen in de inductiefase. - Factoren die van invloed zijn op de huidige uitval van startende groene leraren en wat positief werkende interventies zijn (literatuur en opleidingsveld). - Kenmerken van (inhoud en organisatie van) op scholen gebruikte inductieprogramma's/-arrangementen. - Kenmerken van (landelijke) inductieprogramma's/-arrangementen. - Evaluatie en good practices van op scholen gebruikte inductieprogramma's. <p>Op basis daarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevindingen verwerken in SBL-programma's (school) - Opstellen verbeteracties voor opleidingscurriculum (AHW)
<p>6. Verminderen uitstroom zittende docenten / instructeurs</p>	<p>In beeld brengen, analyse van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huidige uitstroom van zittende docenten (kwantitatief) - Factoren die van invloed zijn op de uitstroom van zittende docenten (kwalitatief) <p>Op basis daarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opstellen van een plan van aanpak met verbeteracties t.b.v. het strategisch HR beleid. - Ontwikkelen en uitzetten van een pilot.

Programmalijn 4: Leven Lang Ontwikkelen

Onze ambitie is het versterken van de professionele ontwikkeling van docenten door samen met het werkveld van scholen én bedrijfsleven de vragen te onderzoeken en van daaruit een professionaliseringsaanbod te ontwikkelen.

Doel	Activiteiten
Nascholingsaanbod ontwikkelen t.b.v. behoud van deskundige groene educatieve professionals.	<ul style="list-style-type: none">- Samen met het werkveld de professionaliseringsvragen analyseren wat betreft vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische professionalisering.Nb. Toename van inzet door gastdocenten die groene kennis inbrengen in (v)mbo, maar die (nog) niet bekwaam zijn in lesgeven.- Huidige professionaliseringsaanbod analyseren op de behoefte.- Ontwikkelen van eerste aanbod. Voorlopig wordt gedacht aan:<ul style="list-style-type: none">• waardencommunicatie op school over groene transitie. (zie ook hieronder);• Introductietraining lesgeven voor gastdocenten in het groen onderwijs.
Expliciete aandacht voor groene transitie	<ul style="list-style-type: none">- Actuele vraagstukken m.b.t. de transitie in het groen onderwijs in kaart brengen. Vanuit een eerste verkenning zijn in ieder geval de volgende punten naar voren gekomen:<ul style="list-style-type: none">• Polarisatie op school;• Handelingsverlegenheid van docenten in het bespreekbaar maken van transitie.- Aanbod ontwikkelen voor waardencommunicatie op school.- Meebouwen aan aanvraag LLO Katalysator Groenpact, bouwsteen 3 gericht op leren in transitie.
Opleiden en professionaliseren van schoolleiders	<ul style="list-style-type: none">- Analyseren van de behoefte aan opleiden en professionaliseren van leidinggevende in het onderwijs.- Analyseren van het huidige aanbod/expertise op dit gebied.- Indien daaraan behoefte is ontwikkelen van aanbod op (onderwijskundig) leiderschap of onderwijsinnovatie of... in het groene onderwijs.

Programmalijn 5. Kennisontwikkeling

Ambitie is het versterken van evidence informed kennis op het gebied van beroepsgericht onderwijs, groen onderwijs en transitie in de groene sector. Daarnaast is de ambitie om te leren van en met elkaar rondom de vorming van de onderwijsregio en de inrichting van de governance.

Doel	Activiteiten
Groene onderwijsregio in verbinding brengen met Groenpact. Binnen Groenpact werken meer	<ul style="list-style-type: none">- Het netwerk en activiteiten van Groenpact analyseren op mogelijke verbindingen met de doelstellingen van de onderwijsregio. Denk bijvoorbeeld aan ontwikkelingen

dan 80 partijen uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan groene vraagstukken.	<p>rondom de 'acht groene werelden' en CIV Groen (Centrum voor Innovatief Vakmanschap)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op basis van deze analyse met minimaal 3 projecten nader kennismaken en onderzoeken op welke wijze er samenwerking mogelijk is. - Op basis van de vorige twee stappen vervolgafspraken maken. Hierbij denken we niet alleen aan kennisontwikkeling, maar ook aan het vergroten van de bekendheid met het werken met hybride docenten.
Versterken van transfer van voor de educatieve sector relevante lectoraten van CoE Groen.	<ul style="list-style-type: none"> - Het Centre of Expertise Groen is een samenwerking van de vier groene Hogescholen: Aeres Hogeschool, Van Hall Larenstein, HAS Hogeschool en Hogeschool Inholland (HAO). Het CoE is een robuuste basisinfrastructuur voor praktijkgericht onderzoek in het groene domein. We gaan in kaart brengen welke lectoraten een directe relevantie hebben voor de groene leraren. - Nadere kennismaking met minimaal 3 relevante lectoraten - Onderzoeken of en zo ja hoe, we deze lectoraten kunnen verbinden met de doelen en activiteiten binnen de groene onderwijsregio.
Leren van en met elkaar rondom regiovorming en inrichting van de governance	<ul style="list-style-type: none"> - Al gaande weg ervaren en onderzoeken wat bevorderende en belemmerende factoren zijn om een onderwijsregio in te richten. - Aansluiten bij/participeren aan het promotieonderzoek van J. Kiewiet over 'governance and joint responsibility in multi-layer organizational network arrangements'. - Samenwerking met stichting 'Onderwijs in' om van en met elkaar te leren over vraagstukken rondom de regiovorming.
Vorming van een lerend netwerk van deelnemers van de groene onderwijsregio.	<ul style="list-style-type: none"> - We willen komend jaar enkele bijeenkomsten organiseren met een vergelijkbare opzet als die van 13 september, waarbij collega's van alle aangesloten partijen van de groene onderwijsregio elkaar ontmoeten. En waarbij collega's worden uitgenodigd om aan één of meerdere programmaliijnen te participeren of mee te denken.

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.

We willen toegroeien naar één grote Groene opleidingsschool waarin alle partners die de aanvraag voor de Landelijke Onderwijsregio voor Groen Onderwijs hebben ondertekend, gaan samenwerken in opleiden en professionaliseren van docenten. Wanneer alle partners in deze opleidingsschool participeren, hebben we voor het groene onderwijs de gewenste 100% gerealiseerd. Deze groene opleidingsschool richt zich op het opleiden van docenten en onderwijs ondersteunend personeel in de groene, beroepsgerichte vakken.

Op dit moment zijn er drie grote, geografisch uitgestrekte partnerschappen in Samen Opleiden en Professionaliseren, te weten:

- Groen Consortium: AHW met Zone, Lentiz, Curio, Vonk, Terra, Aeres
- SO-i-GO: Yuverta scholen in West/Midden Nederland met HVA, HU, AHW,
- DOinG: Yuverta scholen in Brabant/Limburg met HAN, Fontys, AHW.

Groen Consortium en SO-I-GO zijn goed lopende opleidingsscholen met een stevig ingebedde opleidings- en begeleidingsinfrastructuur. DOinG bouwt voort op eerder opgedane kennis en ervaring. Dit partnerschap heeft nog de aspirant status en wordt komend schooljaar erkend als opleidingsschool.

Afgelopen periode zijn diverse gesprekken gevoerd met sleutelfiguren van deze drie partnerschappen. Denkend vanuit onze visie om te groeien naar één groene opleidingsschool, zou dit betekenen dat de AHW studenten die nu worden opgeleid binnen SO-i-GO en DOinG overgaan naar de éne grote groene opleidingsschool. We willen 2024 gebruiken om dit voor te bereiden en goed in richten, met daarbij de ambitie dat we deze nieuwe samenwerking op 1 januari 2025 gerealiseerd hebben.

Dit betekent dat voor de partnerschappen SO-i-GO en DOinG voor 2024 nog de subsidie voor de opleidingsscholen wordt aangevraagd waarbij de AHW-studenten dus bij die twee partnerschappen meetellen.

Vooruitlopend op de situatie vanaf 2025 en gezien het belang van de samenwerking voor het groene onderwijs, participeert Yuverta al wel vanaf nu actief in stuurgroep en werkgroepen.

Daarnaast gaan we in gesprek met Scalda en Landstede om te onderzoeken welke stappen nodig zijn zodat ook zij kunnen aansluiten bij deze groene opleidingsschool.

Vanuit de Vereniging Buitengewoon Groen gaan we in gesprek met de afzonderlijke verticale scholengemeenschappen waar regelmatig studenten en zij-instromers worden opgeleid. In deze gesprekken onderzoeken we wat het betekent wanneer hun locatie een opleidingsschool zou worden voor groene docenten. Wat hierin haalbaar en wenselijk is. De vereniging is goed aangesloten en ook vertegenwoordigd in de stuurgroep van de landelijke groene onderwijsregio. De verwachting is niet dat alle 36 scholen afzonderlijk zullen gaan aansluiten. Dit zien we niet als groot probleem, daar op deze scholen maar weinig en veelal niet structureel groene docenten worden opgeleid.

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 voor het begeleiden van startende docenten en schoolleiders hebben we beschreven in het plan van aanpak.

Wat betreft startende docenten, richten we ons op bevoegde startende docenten (of benoembare docenten in het mbo met een PDG-opleiding), maar ook op docenten die al een baan hebben, terwijl ze nog in opleiding zijn. We hebben het verminderen van uitval van deze beide groepen expliciet als doelstelling in ons plan van aanpak opgenomen. Activiteiten die we gaan uitvoeren zijn een nadere analyse van de problematiek, belemmerende en bevorderende factoren in kaart brengen en op basis daarvan de begeleiding van startende leraren versterken.

Wat betreft de nog studerende startende docenten, is de werkwijze identiek. Ook hier gaan we een nadere analyse van de problematiek uitvoeren en effectieve interventies in kaart brengen. We willen deze bevindingen verwerken in het begeleidingsprogramma van de schoolopleiders, maar ook vanuit het instituut extra ondersteuningsaanbod aanbieden en de samenhang tussen deze interventies verbeteren. Daarnaast willen we ontwerpcriteria meegeven aan de lerarenopleiding om het curriculum nog meer studeerbaar en flexibel te maken.

Het professionaliseren van schoolleiders gaat binnen de grote groene stichtingen veelal al via een eigen academie. We gaan de behoefte aan het begeleiden en professionaliseren van leidinggevenden in het groene onderwijs analyseren, alsmede de reeds aanwezige expertise en aanbod op dit gebied. Op basis van deze analyse gaan we indien daar behoefte aan is, een aanbod ontwikkelen op leiding geven in het groen onderwijs.

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

Bij de aanvraag van de landelijke groene onderwijsregio zijn reeds alle besturen met groene vmbo en mbo-opleidingen aangesloten. Hier hoeven we geen nieuwe activiteiten voor uit te voeren. We onderzoeken hoe we binnen deze besturen de scholen/vestigingen die nog minder actief zijn betrokken bij de activiteiten rondom werven, samen opleiden, behouden en professionaliseren van docenten, sterker aan de groene onderwijsregio kunnen verbinden.

Aeres Hogeschool Wageningen is de enige hogeschool met de bacheropleiding tot tweedegraads docent in groen onderwijs. We hoeven dus ook geen nieuwe activiteiten op te nemen om andere lerarenopleidingen aangesloten te krijgen. We onderhouden wel nauwe contacten met andere lerarenopleidingen door actief te participeren in ADEF, 10vdleraar en andere samenwerkingsverbanden.

We onderhouden contacten met de andere onderwijsregio's, doordat de besturen naast participatie in de landelijke groene onderwijsregio, met hun scholen ook (gaan) participeren in de regionale onderwijsregio waar deze school is gevestigd. Waar nodig kunnen we vanuit de landelijke groene onderwijsregio scholen adviseren op welke wijze de participatie in twee regio's het best vorm kan krijgen.

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

Om de doelen en activiteiten rondom het werven en matchen, samen opleiden, behouden en professionaliseren van docenten zo goed mogelijk uit te voeren, werken we met concrete projectplannen en hebben we een werkorganisatie ingericht.

De werkorganisatie bestaat uit een kernteam en werkgroepen. Het kernteam bestaat uit de projectleider en de voorzitter/kartrekker van de verschillende werkgroepen.

De werkgroepen zijn ingericht rondom de programmalijnen en hebben ieder een eigen projectplan uitgewerkt met doelen, activiteiten en een tijdslijn. Het kernteam komt driewekelijks bij elkaar om de voortgang en samenhang te bespreken en te monitoren.

De projectleider stuurt, indien nodig, op de realisatie van de projectplannen of op bijstelling daarvan. De projectleider sluit regelmatig aan bij de werkgroepen om mee te denken/doen, advies te vragen of te geven en te verbinden.

Ook hebben we een stuurgroep ingericht die eveneens als taak heeft de realisatie van de plannen te volgen. Hiertoe rapporteert de projectleider de voortgang op de verschillende programmalijnen en agendeert de dilemma's. We hebben afgesproken dat de stuurgroep stuurt op hoofdlijnen, maar ook dient als sparringpartner en kritische vriend.

De RE (realisatie eenheid) wordt indien nodig uitgenodigd voor het kernteam en/of werkgroepen en als adviseur bij de stuurgroep.

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

De projectleider is [REDACTED] Haar mailadres is [REDACTED]

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

We onderzoeken de mogelijkheid tot het inrichten van een digitaal platform in voor de groene onderwijsregio met informatievoorziening over doelen en activiteiten van de groene onderwijsregio, waarbij we actief verwijzen naar de samenwerkingspartners.

We onderzoeken tevens of het inrichten van een actief loket voor deze doelgroep meerwaarde heeft. Of dat we willen aansluiten bij de bestaande loketten of de vanuit AHW bestaande website samen met het werkveld gaan uitbreiden met vacatures, divers professionaliseringsaanbod e.d. Hierbij nemen we dan ook informatie op over de verschillende ontwikkel- en carrièremogelijkheden die er zijn in het onderwijs.

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

Vooralsnog is de governance ingericht in de vorm van een stuurgroep, werkgroepen en adviesraad. De voorzitters van de werkgroepen vormt samen met de projectleider de kerngroep.

De stuurgroep is er voor de koers en voor het bespreken van de voortgang en bestaat uit vertegenwoordigers van AOC's, ROC's met groene vestigingen, Vereniging Buitengewoon Groen (VBG) en een vertegenwoordiger van de beroepsgroep van docenten. De leden die participeren in de stuurgroep, zijn:

- ██████████ voorzitter CvB Aeres en tevens penvoerder (AOC)
- ██████████ voorzitter CvB Yuverta (AOC)
- ██████████ Lid CvB Lentiz (ROC met groen)
- ██████████ docent, lid AOB namens groen, (vertegenwoordiger beroepsgroep)
- ██████████ directeur Vonk (ROC met groen)
- ██████████ directeur Landstede (ROC met groen)
- ██████████ bestuurslid VBG

De werkgroepen zijn ingericht om vorm en uitvoering te geven aan de vijf programmalijnen:

- Werving en matching;
- Samen opleiden;
- Behouden van docenten;
- Leven Lang Ontwikkelen;
- Kennisontwikkeling.

Iedere werkgroep bestaat uit collega's van Aeres Hogeschool Wageningen en collega's uit het werkveld. De beroepsgroep is ook hierin vertegenwoordigd. De deelname uit het werkveld willen we graag nog verder verstevigen. De voortgang en samenhang van de activiteiten in werkgroepen wordt gemonitord door de kerngroep.

De adviesraad moeten we nog inrichten. We onderzoeken nog of we gebruik kunnen maken van bestaande overleggen en/of we daarnaast nog een aparte adviesraad willen inrichten. Bijvoorbeeld door bij de aanwezigheid van de startbijeenkomst van deze regio op 13 september 2023 de vraag uit te zetten of zij willen participeren in deze groep (op deze dag zijn alle partners bijeen gekomen om concrete input op te halen over de doelen en activiteiten van deze onderwijsregio en konden de aanwezigen opgeven of ze actief willen participeren).

De inrichting van de governance voor de periode vanaf 2025 zal onderwerp van gesprek zijn in de stuurgroepbijeenkomsten komend jaar.

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:

Een bovenbestuurlijke vervangingspool maakt geen deel uit van de landelijke groene onderwijsregio.

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

De landelijke groene onderwijsregio richt zich op de sectoren vo en mbo. Een doorontwikkeling in de richting van het po is niet relevant, daar er geen arbeidsmarktvragestuk is voor de groene leraren in het po.