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

Plan van aanpak
Onderwijsregio VO-MBO Midden Nederland
Subsidieregeling Onderwijsregio's

Beschrijving van de regio

In Midden-Nederland is de onderwijsarbeidsmarkt opgesplitst in verschillende deelgebieden: Utrecht-Stad, Nieuwegein e.o., Woerden, Utrecht Zuid-Oost, Regio Amersfoort – Eemland en Gooi & Vechtstreek. Kenmerkend voor de regio is dat er integraal en sector-overstijgend wordt samengewerkt aan het aantrekken en behouden van onderwijstalent, aan samen opleiden en professionaliseren, samen onderzoeken en het anders organiseren van het onderwijs. Opleidingen en besturen van VO en MBO vinden elkaar in deze gezamenlijke ambitie. In de onderwijsregio verbreden we deze samenwerking met de beroepsgroep, vertegenwoordigd door afgevaardigden van vak- en beroepsorganisaties. Opleidingen hebben zich in 2015 verenigd in het Onderwijspact. Hierin werken lerarenopleidingen, VO en MBO regionaal samen. In de deel-regio's Midden-Nederland wordt gewerkt via de Regionale Aanpakken Personeelstekorten (RAP's).

In de onderwijsregio werken zo'n 63,1 duizend mensen in het onderwijs (CBS Statline, 2023, indicator december 2021). In de periode 2019-2021 is het aantal werkzame personen in de regio, in de sector onderwijs, met iets meer dan 7% gestegen (van 58,5 naar 63,1 duizend). De huidige arbeidsmarkt is volop in beweging. In het vierde kwartaal van 2022 was er een flinke spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt met 123 vacatures per 100 werkzoekenden. De provincie Utrecht was daarin koploper met maar liefst 156 vacatures per 100 werkzoekenden (CBS, 2023). Deze spanning is ook zichtbaar voor de onderwijsarbeidsmarkt, die zich momenteel laat omschrijven als "zeer krap". De spanning voor de onderwijssector in de arbeidsmarktregio Midden-Nederland scoorde dit 4de kwartaal van 2022 zelfs, met een score van 16.00, de hoogst haalbare spanning-score.

Gegeven de toenemende krapte op de regionale arbeidsmarkt en de prognoses voor aantallen toekomstige leerlingen in - ook wat dat betreft – groeiregio, zijn oorzaken voor de oplopende tekorten aan onderwijsprofessionals zeker regionaal. Maar analyses voor oorzaken op nationaal zijn zeker ook debet aan de tekorten in onze regio. Die analyses wijzen er op dat de status en aantrekkelijkheid van het beroep zou moeten worden versterkt, onder meer door de professionele ruimte voor leraren te vergroten en het beeld van het beroep van leraar als 'statisch' te doorbreken.

De komende jaren staat de onderwijsregio Midden-Nederland voor een aantal opgaven die zich richten op het versterken van de onderwijsarbeidsmarkt. Uit de analyse blijkt dat Midden-Nederland de volgende opgaven heeft die van belang zijn om aan te pakken:

- Aantrekkelijke onderwijssector: door het tekort bij alle (economische) sectoren op de arbeidsmarkt en de blijvende tekorten in het po en vo, is de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs extra van belang. Het is essentieel potentiële werknemers (jongeren en zij-instromers) te werven en hen te ondersteunen om een realistische keuze te maken voor een loopbaan in het onderwijs, maar hen daarbij tegelijk ook op de (nieuwe) mogelijkheden voor ontwikkeling in het beroep te wijzen. De aantrekkelijkheid en het imago van het beroep van leraar kan versterkt worden door ontwikkelpaden in het beroep te implementeren die passen binnen het kader van het beroeps-

beeld van de leraar zoals dat op dit moment door lerarenorganisaties wordt ontwikkeld. Vergelijkbaar zal er ook aandacht moeten zijn om de aantrekkelijkheid van de schoolleider te verbeteren.

- Instroom op de arbeidsmarkt vergroten vanuit de opleidingen: ondanks dat de instroom van de bacheloropleidingen stabiel is gebleven, is de uitval tijdens en direct na de opleiding nog te hoog. Door in te zetten op een vloeiende overgang naar het onderwijs, intensievere samenwerking met de scholen in de inductiefase of ervoor te zorgen dat de studenten toch op een andere manier in onderwijs gaan werken, voorkomen we niet alleen uitval, maar maken we de stap naar werken in het onderwijs ook aantrekkelijker. Daarnaast biedt de toenemende groei voor de opleiding onderwijsassistent en associate degree (niveau 5) perspectief om degenen in deze groep met de ambitie en potentie om leraar te worden door te laten stromen naar een bachelor – en/of masteropleiding.
- Verminderen uitval en ziekteverzuim: door een goede organisatie- en werkklimaat te realiseren, kunnen medewerkers met plezier, kundigheid en vitaliteit zo lang mogelijk in de sector actief blijven.
- Snelheid van verandering van werk: ook in het onderwijs is er sprake van een snelle verandering van werk, onder meer ingegeven door de maatschappelijke transities zoals digitalisering, gezondheid, klimaat en circulariteit. Opleiding, professionele ontwikkeling en begeleiding bereiden (toekomstige) docenten hierop voor.
- Organiseren in tijden van personeelstekorten: de regio heeft te maken met een tekort dat niet op korte termijn op te lossen is met het alleen bevorderen van instroom en het maximaliseren van behoud van medewerkers. Er ligt ook een noodzaak om te komen tot oplossingen, door bijvoorbeeld het onderwijs anders te organiseren door middel van het experiment Onderwijstijd. Hierover later meer.
- Vergroten weerbaarheid van studenten: door de student meer in het werkveld en in partnerschap met de scholen op te leiden in Leernetwerken. Hierbij wordt ook gezocht naar afspraken op regioniveau over groenpluk t.b.v. de bescherming van de student.
- Vergroten van de wendbaarheid van studenten: door dubbele bevoegdheden breed in te voeren zodat studenten met meer dan één bevoegdheid in schoolvakken het werkveld betreden. Hierbij is het uitgangspunt dat er in de opleiding voldoende aandacht blijft voor vakinhoud- en didactiek.
- Verder terugdringen van de uitstroom tijdens en na de opleiding: door het intensiveren van de begeleiding tijdens en na de opleiding onder andere door Leernetwerken op de scholen.

Plan van aanpak

Werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel

In de onderwijsregio wordt uitgegaan van een groeistrategie gericht op een lerende aanpak: we hoeven vooraf nog niet alles te weten, maar ontdekken gaandeweg wat werkt en wat niet werkt. Er wordt geleerd van successen en van worstelingen. Daarbij hoort ook het maken van scherpe keuzes als activiteiten onvoldoende blijken bij te dragen aan aanpak van de opgaven. De prioritering en focus kunnen variëren per subregio en sector. Leidend is dat de aanpak het beste aansluit op de behoefte.

We verkennen de effectiviteit van één loket voor vragen over 'leren en werken in het onderwijs' etc.). We verkennen of bemensing van dit loket toegevoegde waarde heeft voor potentiële (zij)instromers en herintreders in het onderwijs. Hierbij wordt uitgegaan van de bestaande loketten utrechtleert.nl en leraarintgooi.nl.
Op deze manier sluiten we aan bij, en geven we vervolg aan, de activiteiten die de afgelopen jaren in de RAP regio's Amersfoort, Ring Utrecht en Gooi & Vechtstreek zijn ondernomen. Doorontwikkeling naar bundeling van deze bestaande regionale informatiepunten is onderdeel van een verkenning.

We gaan de vindbaarheid van de verschillende opleidings- en scholingsroutes verbeteren, waarin ook de mogelijkheden van MBO als opleider wordt meegenomen. Daarmee wil de regio aansluiten op het "onderwijsloket".

Door samen te werken bij werving wordt de kans op een goede match vergroot. Daarbij zal aandacht zijn voor alle functies binnen het onderwijs, waaronder ook schoolleiders, en speciale focus komen op speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, beroepsgerichte leerwegen in het vmbo en statushouders.
Statushouders voor de klas is onderdeel van de RAP 2023 aanvragen van de regio's Gooi & Vechtstreek, Amersfoort en Ring Utrecht. In de Onderwijsregio zetten we deze voort en wordt actief samengewerkt met de RAP regio Gooi & Vechtstreek.

We verkennen de verbreding van de partnerschappen in het kader van 'samen opleiden' naar het MBO.
We voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om uitval tegen te gaan tijdens opleiding en (direct) na de opleiding. Dit naar voorbeeld in de gemaakte afspraken van SO&P: eenduidige afspraken over stagebegeleiding en stagevergoeding, waarmee 'groenpluk' van aspirant-leraren en concurrentie op beloning tussen scholen wordt tegengegaan
We werken aan een brede invoering van Leernetwerken op scholen om begeleiding te intensiveren.

Experiment Onderwijstijd

De onderwijsregio Midden-Nederland zet voorts in op het experimenteren met variatie in onderwijstijd als middel om het beroep van leraar aantrekkelijker te maken. Door te variëren in de onderwijstijd ontstaat er ruimte om meer aandacht te geven aan leerlingen en voor ontwikkeling van lessen, wat tot meer voldoening en werkplezier leidt.

- Scholen binnen Midden-Nederland VO-MBO beschrijven hoe de al bestaande ruimte beter benut kan worden. Daarbij betrekken we nadrukkelijk welke keuzes scholen en leraren zelf zouden kunnen maken in hun curriculum als zij minder lessen zouden

geven en welke consequenties dit zou hebben op het programma voor de leerlingen. Ook heeft de medezeggenschap hierin een essentiële rol.

- Onderzocht wordt dat scholen een deel van de onderwijstijd niet meer verplicht hoeven in te roosteren voor alle leerlingen. Deze tijd is dan beschikbaar voor maatwerk aan een deel van de leerlingen, voor verrijking of als extra begeleiding voor leerlingen.

Experiment dubbele bevoegdheid (twee schoolvakken)

Voor leraren kan een dubbele bevoegdheid aantrekkelijk zijn omdat hun positie op de onderwijs-arbeidsmarkt daarmee wendbaarder wordt en dus verbetert. Het biedt ook mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te versterken, bijvoorbeeld wanneer schoolvakken meer in samenhang worden aangeboden.

Er kleven risico's aan verbreding van de bevoegdheden. De onderwijsregio Midden Nederland kiest daarom voor dubbele bevoegdheden en niet voor een verbrede bevoegdheid. De bevoegdheid fungeert op dit moment vooral als startkwalificatie waarmee het expertiseniveau van de leraar wordt gewaarborgd.

Niet alleen voor de kwaliteit van het onderwijs, maar ook voor de status van het beroep is cruciaal dat de overheid, de scholen en de opleidingen de verleiding weten te weerstaan om de criteria voor de toelating tot het beroep te verlagen bij een herijking van de bekwaamheidseisen. Landen met succesvolle onderwijssystemen waarin het beroep van leraar een hoge status heeft en waarin geen substantiële lerarentekorten bestaan, houden allemaal vast aan hoge (ook vakinhoudelijk) ingangseisen voor het beroep.

Vanuit dat perspectief is het belangrijk er bij de verbreding van bevoegdheden voor te waken dat dit niet ten koste gaat van de vakinhoudelijke kennisbasis- en vakdidactische vaardigheden van leraren. Een ander risico is dat bredere inzetbaarheid het beroep minder aantrekkelijk maakt voor die groep leraren voor wie hun professionele identiteit in belangrijke mate is verbonden met het schoolvak dat zij onderwijzen. Onderwijsregio VO-MBO Midden-Nederland zet daarom in op dubbele bevoegdheden waar mogelijk binnen nominale studietijd.

Gedurende het experiment wordt nagegaan of en hoe dit mogelijk is, hierbij wordt het oordeel van leraren en lerarenopleiders als belangrijk maatstaf genomen. Op deze wijze

worden de voordelen van een verbrede inzetbaarheid gecombineerd met de sterke punten van een sterke vakinhoudelijke borging.

Experiment bevoegdheden

Tenslotte werken we in de regio ook aan een drietal experimenten met betrekking tot bevoegdheden:

1. De vakinhoudelijk specialist VMBO Nederlands, Wiskunde, Techniek.
2. Het voor het VO bevoegd maken van afgestudeerden van Omgangskunde en de lerarenopleiding Pedagogiek
3. Nieuwe verkorte opleiding model PDG gericht op techniek en de beroepsgerichte vakken techniek.

*Uitvoering is afhankelijk van toekenning van experimenten.

Uiteraard vinden deze experimenten in nauw overleg met de medezeggenschap plaats.

100% van de studenten en zij-instromers wordt opgeleid op opleidingsscholen in de onderwijsregio

De Federatie van Opleidingsscholen hecht groot belang aan het opleiden in opleidingsscholen. Het opleiden maar ook de relatie tussen de lerarenopleiding en de school neemt daardoor in kwaliteit enorm toe. In de onderwijsregio Midden Nederland VO-MBO wordt reeds bij 25 scholen ervaring opgedaan met Leernetwerken op scholen. Dit zijn Leernetwerken van studenten van de HU (Archimedes), de GST/UU en startende leraren (als de scholen dat aangeven). In het kader van het terugdringen van de uitval van startende leraren wordt deze ontwikkeling geïntensiveerd. Meer scholen worden benaderd om startende leraren te laten participeren. Dit betekent dat binnen de regio de studenten met voorrang op een opleidingsschool, een aspirant-opleidingsschool of een onderwijsbestuur dat de intentie heeft opleidingsschool te worden, gematcht wordt.

Begeleiding startende leraren en schoolleiders

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?

We ontwikkelen een werkwijze waarin alle scholen, ook kleine scholen zonder eigen schoolopleider, betrokken worden bij samen opleiden en professionaliseren.

In lijn met de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL) worden in onze regio ontwikkelpaden voor leraren ontworpen in co-creatielans binnen de landelijk kaders. Leraren krijgen daarmee zich op mogelijke routes in hun professionele ontwikkeling waarop ook aansluitend strategisch HRM-beleid wordt ontwikkeld. Hiermee wordt bijgedragen aan het versterken van het imago van het beroep als meer dynamisch.

Binnen de betrokken besturen is reeds aandacht voor het professionaliseren van schoolleiders.

Behoud en professionalisering van schoolleiders is cruciaal voor de continuïteit van de scholen en het onderwijs. Onderwerpen die daarbij van belang zijn, zijn onder meer onderwijskundig leiderschap en ontwikkelingsgericht leidinggeven. Van belang is het inbedden van de professionalisering van schoolleiders in het SBP. De Schoolleidersbeurs VO kan daarbij een belangrijke ondersteuning zijn.

We verkennen het aanleggen van een 'kweekvijver' van schoolleiders en een een inductieprogramma voor startende leidinggevenden.

Aansluiting besturen en lerarenopleidingen

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

De Onderwijsregio VO-MBO Midden Nederland beoogt samenwerking met alle besturen uit de aangesloten arbeidsmarktregio's. In 2024 zullen gesprekken gevoerd worden met de besturen die in dat stadium nog geen onderdeel uitmaken.

Alle lerarenopleidingen vanuit de bestaande partnerschappen zijn betrokken bij de aanvraag en uitvoering. De gelijkwaardige samenwerking en zeggenschap binnen de partnerschappen blijven gehandhaafd.

Zowel de Hogeschool Utrecht (Instituut Archimedes) als de UU/GST participeren naast hun rol als lerarenopleider ook als deelnemer aan de inhoudelijke activiteiten in en met de Onderwijsregio VO MBO Midden Nederland. Door hun deelname aan de Utrecht Leert OpleidersAlliantie (ULOA) worden alle lerarenopleidingen in de regio aangesloten bij de Onderwijsregio VO MBO Midden Nederland.

Nb. Een deel van de besturen in de regio maakt onderdeel uit van de landelijke Onderwijsregio christelijk-reformatorisch onderwijs en zal dus op basis van denominatie geen onderdeel uit gaan maken van onze Onderwijsregio. Vanwege de vestiging in de Onderwijsregio Midden Nederland, zal via reguliere (regionale) afstemmingstafels en de Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie, informatie en uitwisseling blijven plaatsvinden van activiteiten.

Vaststellen en volgen doelen

Bij een lerende aanpak hoort een monitoringsstrategie. Het vertrekpunt van de monitoring is een analyse van de (toekomstige) arbeidsmarktopgave en de inhoudelijke ontwikkelingen in het onderwijs. Hiervoor wordt jaarlijks een rapportage vanuit de onderwijsregio gepubliceerd, op de thema's die hiervoor zijn genoemd. Op deze manier kan verzekerd worden dat het beeld van de opgave van de regio nog klopt en om erachter te komen waar het beeld bijgesteld moet worden om impact te kunnen blijven maken. Bij deze analyse worden de volgende vragen gesteld: hoe heeft de regionale arbeidsmarkt zich ontwikkeld, hoe ziet de ontwikkeling er op korte termijn uit, zijn er tekorten, en zo ja, kunnen deze worden toegeschreven worden aan een specifieke sector of beroepsgroep? Welke ontwikkelingen doen zich voor in het onderwijs en hoe zijn onderwijsprofessionals hierop voorbereid?

Ten behoeve van het opstellen van die rapportages wordt een inventarisatie gemaakt van welke onderzoeksinstrumenten datasets en enquêtes nodig zijn om tot de juiste

informatie en analyse te komen. De uitkomsten worden gepresenteerd aan de verschillende betrokkenen binnen de Onderwijsregio. Vanuit de netwerksturing wordt aan de hand van deze informatie een besluit genomen over het al dan niet bijstellen van de koers.

De aangesloten besturen bepalen gezamenlijk de werkagenda voor 2024. Op basis daarvan zullen werkgroepen worden opgezet die onder leiding van de projectleider de plannen en planning concretiseren. De werkgroepen worden ingericht met vertegenwoordiging uit de aangesloten besturen en lerarenopleidingen op basis van expertise en ervaring.

De projectleider zorgt voor afstemming met en besluitvorming door de stuurgroep. De projectleider zorgt voor rapportage over voortgang waardoor de stuurgroep in staat wordt gesteld bij te sturen waar nodig.

Projectleiding

De projectleiding ligt in handen van [redacted].

Loket Professionaliseren

We zetten in op de verbinding van de opleiding met het strategisch personeelsbeleid waarbij we voorsorteren op het ontwerpen van ontwikkelpaden binnen de loopbaan van leraren. We zien daarbij veel perspectief in de lijnen zoals die worden uitgezet in een voorstel programma waarvoor dat het ministerie van OCW gezamenlijk met een aantal organisaties van leraren en met de koepelorganisaties voor po, vo, mbo, hogescholen en universiteiten recent subsidie heeft ontvangen uit het nationale groeifonds., Daarin worden op nationaal niveau kaders voor ontwikkelpaden richting specialisaties van leraren worden uitgewerkt. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om specialisatie tot curriculum-expert, expert leerlingenzorg, of expert in het opleiden en begeleiden van collega's binnen de school. Binnen die kaders worden op regionaal niveau de ontwikkelpaden ontworpen binnen die specialisaties ontworpen door co-creatieteams van leraren, lerarenopleiders en andere deskundigen. Die ontwikkelpaden worden na een kwaliteitscheck opgenomen in een opleidingenregister. De kwaliteit van de uitvoering ervan wordt tenslotte gewaarborgd met behulp van een systeem voor kwaliteitszorg naar analogie met het visitatiesysteem zoals dat in het hoger onderwijs gangbaar is. Dit voorstel is gebaseerd op wat wetenschappelijk onderzoek naar expertiseontwikkeling en loopbaanpaden heeft opgeleverd. Er zal daarbij ook worden voortgebouwd op beroepsbeelden van leraren zoals die nu door de beroepsgroep en door de partnerschappen in het Samen opleiden en Professionaliseren worden ontwikkeld.
Het bestaande loket utrechtleert.nl is in eerste aanleg het loket voor het professionaliseringsaanbod.

Governance

Als governance zal het bestaande Onderwijspact uitgewerkt worden naar een Federatie van Opleidingsscholen Midden-Nederland VO-MBO (Federatie is daarbij een werktitel, geen rechtsvorm). Het Onderwijspact wordt dan uitgebreid met de onderwijsbesturen die meegetekend hebben met de aanvraag als voorloper. De uitgewerkte governance zal uiteraard nogmaals voorgelegd worden aan de beoogde deelnemers van de Federatie van opleidingsscholen Midden-Nederland VO-MBO, en de vertegenwoordigers van de beroepsgroep. De regionale lerarenopleidingen nemen deel via de Utrechtse Alliantie

LerarenOpleiders. Tevens wordt dan het lerarenberaad dat eerder in de aanvraag als voorloper reeds is beschreven, verder wordt uitgewerkt.

Er komt een organisatie met een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de bestaande RAP regio's Amersfoort en RAP Ring Utrecht, Gooi & Vechtstreek, het MBO, de lerarenopleidingen en de beroepsgroep. Namens de beroepsgroep neemt een afgevaardigde van de vak- en beroepsorganisaties zitting in de stuurgroep. De voorzitter van de stuurgroep is de huidige voorzitter van het Onderwijspact. De stuurgroep stemt de voortgang af met de projectleider.

Vervangingspool

Het opzetten van een vervangingspool voor het VO en of MBO vereist een zorgvuldige planning en organisatie. Een vervangingspool is bedoeld om flexibele docenten te leveren die kunnen invallen wanneer er een tekort aan docenten is. In 2024 voeren we een verkenning uit naar de haalbaarheid van een vervangingspool voor de Onderwijsregio VO MBO Midden Nederland. We maken hierbij gebruik van de ervaringen die zijn opgedaan in het PO en de uitvoering in andere Onderwijsregio's.

We starten met

- Het bepalen van de doelstellingen (continuïteit van het onderwijs waarborgen bij uitval van docenten, kosten besparen, of beide?)
- Bepalen wie werkgever wordt
- Inventarisatie bij netwerk van scholen
- Een financiële planning, met een budget om de kosten van het opzetten en beheren van de vervangingspool te dekken.

Bovenstaande is input voor een go-no go.
Indien besloten worden een dergelijke pool in te richten zal een plan van aanpak worden gemaakt met daarin een uitwerking van, in ieder geval, de onderstaande onderdelen:

- Werven van invallers
- Contracten en voorwaarden
- Beheer van de pool en planning
- Promotie en bekendheid
- Evaluatie en aanpassing (PDCA)

Sectorsoverstijgende onderwijsregio

De voorloper aanvraag Onderwijsregio Midden Nederland bestaat uit twee Kamers: PO en VO-MBO. Met goedkeuring van de minister van OCW hanteren beide Kamers een eigen tempo bij de inrichting en uitvoering. Onderwijsregio VO-MBO Midden-Nederland zal gedurende de subsidieperiode regulier afstemming hebben met het PO en inhoudelijke samenwerking nader verkennen en uitbouwen.