



Plan van aanpak Onderwijsregio's:  
PLG-Netwerk

31 oktober 2023

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	2
2. Beschrijving van de regio .....	3
2.1 Het PLG-Netwerk, de indienende partij .....	3
2.2 De arbeidsmarktsituatie.....	4
3. Plan van aanpak .....	5
3.1 Werven en matchen.....	5
Bovenbestuurlijke invalpool .....	7
3.2 Opleiden .....	8
Beschrijving 100% samen opleiden.....	9
3.3 Begeleiden en professionaliseren .....	10
Aanpak Schoolleiders tekort binnen PLG-Netwerk .....	11
Beschrijving loket .....	11
4. Doorontwikkeling sectoroverstijgende onderwijsregio .....	12
5. Kwaliteitszorg: volgen en vaststellen realisatie van de activiteiten .....	13
6. Governance.....	15
6.1 Projectleider.....	15
6.2 Governance PLG-Netwerk.....	15



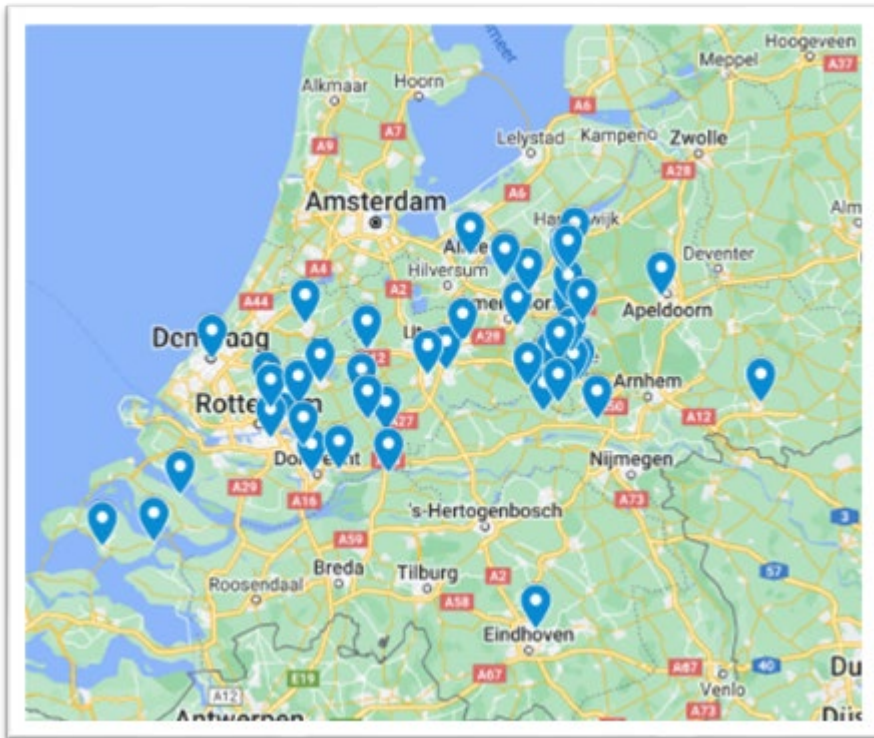
## 2. Beschrijving van de regio

### 2.1 Het PLG-Netwerk, de indienende partij

Deze aanvraag voor voorloper onderwijsregio's wordt ingediend door het PLG+ (Professionele Leergemeenschap) Netwerk: een samenwerkingsverband van primair onderwijs (PO)-besturen en de Opleiding tot Leraar Basisonderwijs van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). De missie van het PLG-Netwerk luidt aldus:

'Samen leerkrachten opleiden voor het christelijk basisonderwijs en het zoeken naar innovatieve antwoorden op vragen in onze huidige maatschappelijke context (PLG+ Koersplan, 2021).'

De 48 schoolbesturen voor primair onderwijs omvatten ongeveer 260 scholen en integrale kindcentra. Hiervan hebben acht de status van Academische opleidingsschool. Dit zijn scholen die, verbonden aan het lectoraat, vooroplopen in het uitvoeren en toepassen van onderzoek en innovatie. Zoals uit de kaart blijkt, heeft het PLG-Netwerk een landelijke reikwijdte.



*Geografische herkomst PLG+ schoolbesturen*

De Opleiding Leraar Basisonderwijs, verbonden aan de Christelijke Hogeschool Ede, kent diverse opleidingsroutes (Voltijdsonderwijs, Deeltijdsonderwijs, Zijinstroom, Praktijk Pabo, aspirant leerkrachtroute) om leraren op te leiden. Daarnaast heeft de opleiding aansluitend een Associate degree opleiding (AD-PEP), masteropleidingen in samenwerking met onderwijspartners (MLI, MEL) en aansluitende post-HBO opleidingen Vakleerkracht bewegingsonderwijs – alleen door de CHE aangeboden – en de opleiding tot schoolleider Basisbekwaam en schoolleider Vakbekwaam – door de CHE aangeboden in samenwerking met Penta Nova, een samenwerkingsverband van zeven hogescholen.

## 2.2 De arbeidsmarktsituatie

De arbeidsmarkt ten behoeve van het PO-onderwijs in de regio kenmerkt zich door gemiddeld genomen voldoende aanbod van docenten. Met daarbij de kanttekening dat de scholen in het midden en oosten des lands minder moeite hebben om de formatie rond te krijgen dan die in Rotterdam/Rijnmond. Over het algemeen kan gesteld worden dat de situatie binnen het PLG-Netwerk minder ernstig is dan landelijk, rekening houdend met wel grotere regionale verschillen. Als voorloper onderwijsregio willen we dan ook meer handelen vanuit solidariteit en meer elkaanders lasten dragen. Hier ligt tegelijkertijd dan ook onze uitdaging.

Naaste de grootte van het tekort en de regionale verschillen is het feit dat op onze scholen professionele én normatief-identitaire leerkrachten werken belangrijk. Zij werken vanuit professioneel zelfleiderschap, waarin de persoonlijke christelijke levensovertuiging is verankerd. Op deze wijze willen wij ook aspirant-beroepsbeoefenaars opleiden.

Als PLG-Netwerk willen we aansluiten bij de vraagstukken van de schoolbesturen en met elkaar meedenken, zoals:

- Het verder verkennen van onze arbeidsmarkt, zodat we nog duidelijker krijgen wat nodig is als het gaat om de pijlers: werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren.
- Het uitwerken van een sectoroverstijgende aanpak met onze VO partners.
- Het vasthouden en uitbouwen van de samenwerking met partners.
- Het verder uitwerken van de aanpak voor het leerkrachtentekort in onze specifieke arbeidsmarkt. Ook samen met de andere christelijke voorlopers onderwijsregio's Prograssus en Scope.

### 3. Plan van aanpak

Om de doelen met betrekking tot werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel te bereiken zullen wij ons koersplan PLG+ 2021-2025 versterken, versnellen en uitbreiden. Het versterken en versnellen heeft betrekking op de activiteiten die reeds beschreven staan in het koersplan en die we (al) uitvoeren en die wij in het kalenderjaar 2024 gaan oppakken. Deze staan steeds beschreven onder het kopje 'activiteiten'. Het uitbreiden heeft betrekking op 'intentie-uitspraken': activiteiten die wij willen uitvoeren als experiment of die we willen onderzoeken als mogelijkheid om (na 2024) uit te voeren. In verdere tekst van deze paragraaf volgt hiervan een uitwerking.

#### 3.1 Werven en matchen

##### **Doelen**

De wisselingwerking tussen het opleidings- en werkveldperspectief heeft geleid tot het volgende, meer overkoepelende doel: 'Wij nemen, als PLG-Netwerk, gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het werven, opleiden en professionaliseren van voldoende gekwalificeerde leerkrachten voor het christelijk basisonderwijs' (Koersplan PLG-Netwerk, p. 30).

Op het gebied van matchen willen wij wendbare, startbekwame leerkrachten opleiden die te matchen zijn in de diverse PLG+-regio's. De leerkrachten kunnen na hun opleiding binnen de diverse PLG+ regio's binnen het primair onderwijs omgaan met regio specifieke onderwijsvraagstukken.

##### **Activiteiten**

###### *Voorlichtingen*

- Toewerken naar regionale voorlichtingsbijeenkomsten om potentiële leerkrachten te werven. Bij deze bijeenkomsten, werven we vanuit de leidende centrale principes van het PLG-Netwerk. Binnen ons PLG-Netwerk werken we met acht regio's. Momenteel worden deze voorlichtingen al gegeven gericht op de praktijkpabo.
  - Het PLG-Netwerk zorgt er samen voor dat deze activiteiten zichtbaar worden onder de doelgroep middels social media en (media)aandacht in de regio.
- Vergroten van de samenwerking met VO-scholen door onder andere meer voorlichtingen te geven over de opleiding tot leerkracht.
  - Het PLG-Netwerk zorgt er samen voor dat deze voorlichtingen mogelijk zijn op de VO scholen. Denk aan basisscholen die samenwerken met VO-scholen en het contact leggen. Een voorlichting met zowel een leerkracht uit het PO als een docent van de Opleiding tot Leraar Basisonderwijs.

###### *Kennismaken met het beroep*

- Het Teach-traject vergroten (waarin VO-scholieren kennis maken met het beroep leerkracht door middel van mini-colleges en stagelopen in het onderwijs).
  - Meerdere geografische (deel)regio's laten aansluiten van het PLG-Netwerk.
- Intensivering van Leerkracht Live: een programma waarbij basisscholen een week lang de school openstellen zodat studiekeizers kunnen proeven van het basisonderwijs. Op deze

manier kunnen potentiële leerkrachten een ochtend meedraaien op een basisschool om te ervaren of leerkracht zijn iets voor hen is.

- Het PLG-Netwerk zorgt er samen voor dat Leerkracht Live een begrip wordt in de regio middels social media en (media)aandacht in de regio.

### *Studiekeuze*

- Aanbieden van studiekeuzeworkshops op de open dagen van de CHE.
- Intensivering van het gebruik van de CHE-website waar informatie gebundeld staat over studiekeuze.

### *Loopbaanperspectief*

- Schaalvergroting en compacting in opleidingsduur van de associate degree Pedagogisch Educatief Professional: Passend bij de IKC-ontwikkeling willen we de AD-PEP groter maken binnen het PLG-Netwerk. Op deze manier sluiten we aan bij de terechte beweging om een doorlopende leerlijn voor kinderen van 0-13 jaar te creëren. Daarnaast is pedagogisch educatief professional een zeer gewaardeerde functie binnen de IKC's (integrale kindcentra ). Ook is het mogelijk voor een pedagogisch educatief professional om binnen 2,5 jaar een diploma tot leerkracht te behalen, we willen onderzoek of wij dit verder kunnen compacten naar 2 jaar. Hierdoor bevorderen we de doorstroom tot leerkracht.
- Inzetten op het doorgroeien van de onderwijsassistent tot leerkracht. Het is voor onderwijsassistenten bijvoorbeeld al mogelijk binnen het PLG-Netwerk om de werkplek als stagemogelijkheid in te zetten.
- Gezamenlijker oppakken van de zijinstroom als PLG-Netwerk. Binnen het PLG-Netwerk wordt jaarlijks in kaart gebracht waar mogelijkheden tot zijinstroom trajecten zijn ontstaan, zodat we potentiële zijinstromers binnen het PLG-Netwerk een plaats kunnen bieden.
- Tijdens de Open Dagen van de CHE een werkgeversmarkt organiseren. Werkgevers zijn hierdoor direct zichtbaar voor geïnteresseerden in het onderwijs en hierdoor kan er een eerste kennismaking plaatsvinden.
- Uitbreiding van de website van het PLG-Netwerk, zodat het een gericht middel wordt om werkgevers en werkzoekende leerkracht te matchen. Voor werkgevers en potentiële studenten kan het nu onduidelijk zijn welke mogelijkheden er zijn om de studie tot leerkracht /PEP te volgen. Duidelijk zichtbaar maken welke routes er te volgen zijn.
- LinkedIn-pagina van CHE Educatie inzetten om alumni in contact te brengen met mogelijke vacatures.

### *Werkplekieren*

- Verbreding van de studentplaatsing door hen meer te plaatsen in diverse geografische regio's.

## **Intentie-uitspraken:**

### *Voorlichtingen*

- Onderzoeken of de schoolbesturen in het taakbeleid van de leerkrachten kunnen opnemen dat zij ambassadeur worden van hun eigen vak. Op deze manier zouden zij uren kunnen inzetten

om bijvoorbeeld potentieel onderwijspersoneel te laten meelopen of bijvoorbeeld aan te spreken op een werkgeversmarkt.

### *VO-scholen*

- Onderzoek naar de mogelijkheid tot maatschappelijke stages tijdens het VO in het basisonderwijs.
- Onderzoeken of het decanaat van de VO-scholen meegenomen kan worden in bewustwording van het belang van de profielkeuze voor de vervolgopleiding om docent te worden.

### *Loopbaanperspectief*

- Onderzoek doen naar het creëren van een makelaarsfunctie: potentiële studenten/zijinstromers/deeltijd studenten die op zoek zijn naar een baan in het onderwijs koppelen aan de besturen in het PLG-Netwerk.
- Onderzoek doen met de beroepsgroep en de vakbond naar de mogelijkheid van het aanbieden van kinderopvang voor de kinderen van de leerkracht. Voor de leerkrachten is het dan bijvoorbeeld mogelijk om een extra dag te werken zonder dat ze extra kosten voor de kinderopvang moeten betalen.
- Onderzoek doen naar het gehele functiebouwwerk van het primair onderwijs in samenhang met kinderopvang rondom thema's als dubbele bevoegdheden en carrièrepad ontwikkeling.

### *Curriculum*

- Onderzoeken of er mogelijkheden zijn om binnen het curriculum in het burgerschapslint studenten kennis te laten maken met de verschillende regio's en de verschillen in de regio's. Hiermee willen we studenten uitdagen om buiten hun comfortzone stage te lopen en op deze manier studenten stage te laten lopen in de regio's waar de tekorten groter zijn.

### *Toekomstige stappen*

- Vergroten van de driehoek MBO-HBO-PLG ten behoeve van het onderzoek naar de mogelijkheden om de samenwerking met diverse mbo's te vergroten om zo de doorstroom van onderwijsassistent naar PEP en Leraar Basisonderwijs te vergroten.

## Bovenbestuurlijke invalpool

We gaan in kaart brengen welke bovenbestuurlijke invalpools er momenteel in onze regio zijn, ons daarbij aansluiten en waar mogelijk optimaliseren. We willen ons daarnaast oriënteren op een verkenning of een nog bredere invalpool helpend kan zijn voor het PLG-Netwerk. Zoals beschreven willen wij 'elkanders lasten dragen' en de vorming van een invalpool kan hiervan een verwezenlijking zijn. Tijdens het onderzoeken zullen we met name rekening moeten houden met de uitdaging van reisafstanden. Onderdelen die we in ons onderzoek zullen meenemen:

- Behoeftanalyse
- Administratie
- Ondersteuning en begeleiding
- Denominatie verschillen
- Kwalificatie
- Arbeidsvoorwaardelijk

## 3.2 Opleiden

### Doelen

- Wij leveren samen kwaliteit bij het opleiden van onze nieuwe collega's.
- Wij werken vanuit een gezamenlijke visie op opleiden en bieden studenten een oefenplaats om zich voor te bereiden op een zich voortdurend ontwikkelend en gevarieerd werkveld.
- Wij hechten belang aan een goede en transparante communicatie tussen de werkveldbetrokkenen en instituutsbetrokkenen.

### Activiteiten:

- Realisering van het nieuwe curriculum met meer keuzemogelijkheden: oude kind/jonge kind, bewegingsonderwijs/wetenschap & techniek/cultuur, stage buitenland/VO/SO. Op deze manier sluiten we meer aan bij de interesses van de aspirant-leerkracht en bij de behoeften van het werkveld.
- Het meer gezamenlijk oppakken van de zijinstroom als PLG-Netwerk. Binnen het PLG-Netwerk wordt jaarlijks in kaart gebracht waar mogelijkheden tot zijinstroom trajecten zijn ontstaan, zodat we potentiële zijinstromers binnen het PLG-Netwerk een plaats kunnen bieden.
- Schaalvergroting en compacting in opleidingsduur van de associate degree AD-PEP: Passend bij de IKC-ontwikkeling willen we de AD-PEP groter maken binnen het PLG-Netwerk. Op deze manier sluiten we aan bij de goede beweging om een doorlopende leerlijn voor kinderen van 0-13 jaar te creëren. Daarnaast is de pedagogisch educatief professional een zeer gewaardeerde functie binnen de IKC's (integrale kindcentra). Daarnaast is het mogelijk voor een pedagogisch educatief professional om binnen 2,5 jaar een diploma tot leerkracht te behalen. Wij willen dit compacten naar 2 jaar. Hierdoor bevorderen we de doorstroom tot leerkracht.
- Inzetten op het doorgroeien van de onderwijsassistent tot leerkracht. Het is voor onderwijsassistenten bijvoorbeeld al mogelijk binnen het PLG-Netwerk om de werkplek als stagemogelijkheid in te zetten.
- Stimulering van de onderlinge kruisbestuiving en het borgen van de regionale samenwerking tussen de BOC's (bovenschoolse opleidingscoördinator) van de desbetreffende besturen met betrekking tot de eigen regionale vraagstukken in werven en opleiden van leerkracht. Om dit te stimuleren zouden er meer centrale bijeenkomsten georganiseerd kunnen worden, rekening houdend met de geografische regio's en bijhorende vraagstukken.

### Intentie-uitspraken met betrekking tot 'onderzoeken':

- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn in het anders organiseren: bekijken of en hoe er ruimte is voor bijvoorbeeld het opleiden voor een onderbouw- of bovenbouwbevoegdheid. Hierbij moet rekening worden gehouden met het effect voor de lerarenopleidingen en schoolbesturen. Daarnaast zal de doelgroep van AD PEP in dit onderzoek meegenomen moeten worden.
- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn in het anders organiseren: hoe kunnen we de opleiding vormgeven, zodat de aspirant-leerkracht opgeleid wordt met de flexibiliteit en het 'out of the box denken' wat de huidige en toekomstige situatie op de basisscholen van de leerkrachten vraagt.

- Onderzoeken wat de mogelijkheden zijn van het uitbreiden van de Praktijk Pabo om op deze manier de geografische verspreiding van het PLG-Netwerk te dienen. Wij denken hierbij aan good practices van bijvoorbeeld incompany opleidingen.

### Beschrijving 100% samen opleiden

Binnen de Voltijd-opleiding is het streven dat alle studenten stagelopen binnen het netwerk. WPL-scholen spelen als potentiële (aanstaande) werkgevers een actieve rol bij het kwalificeren van startbekwame leerkrachten in het werkplekleren (stages in een rijke leeromgeving, professioneel begeleid door leraren). Elke school beschikt over een opgeleide ICO, deze ICO coacht de mentoren (leerkrachten die voor de groep staan waar de student stageloopt) en de studenten. Momenteel loopt al 99% van de voltijdstudenten stage binnen het netwerk. Het streven is 100%.

Dit percentage ligt lager bij de deeltijdstudenten, namelijk: 62% en bij de zij-instromers: 49%. Dit is nog altijd hoger dan het landelijk gemiddelde Samen Opleiden. Deeltijders hebben zelf de ruimte om een stageschool/werkplek te kiezen. Daarvan kiest dus een ruime meerderheid voor een school binnen het PLG-Netwerk. Dat de deeltijders en zijinstromers lager scoren is verklaarbaar omdat zij vaak al werkzaam zijn (bijvoorbeeld als onderwijsassistent) op andere scholen die niet zijn aangesloten bij het netwerk, maar deze studenten willen wel bij de CHE (vanwege de identiteit en/of onderwijsvorm) studeren. Wij stimuleren de deeltijders wel om binnen ons PLG-Netwerk en anders in elk geval bij een formele opleidingsschool te werken/stage lopen. Deze stimulans zullen wij des te meer geven door dit al "voor de poort" te benoemen.

### 3.3 Begeleiden en professionaliseren

#### Doelen

Binnen het netwerk zijn de volgende doelen geformuleerd in ons koersplan:

- Wij delen kennis en vaardigheden voor de ontwikkeling en implementatie van startersbeleid op bestuurs- en schoolniveau.
- Wij ondersteunen de startende leerkrachten van ons PLG-Netwerk in hun professionalisering van startbekwame naar vakbekwame leerkracht.

Een aanvullend doel met betrekking tot schoolleiders is geformuleerd:

- Wij onderzoeken welke activiteiten wij kunnen ondernemen gericht op het begeleiden van schoolleiders en hun verdere professionalisering.

#### Activiteiten:

##### *Begeleiden*

- Borging en versterking van de al lopende zaken, zoals de halfjaarlijkse evaluatie met de aspirant leerkrachten. Belangrijk hierbij is ook de terugkoppeling naar het werkveld.
- Voeren van de dialoog over het startersbeleid aan de hand van de kwaliteitswijzer 'Practice what you preach', zodat we toe kunnen werken naar een geconsolideerd startersbeleid.

##### *Professionaliseren*

- Aanbieden van een professionaliseringsmogelijkheid tot starterscoach.
- Versterking van het informeren ons PLG-Netwerk over de mogelijkheden tot doorstuderen via Penta Nova (middenmanagement of schoolleider).
- Activering van de promotie vanuit de CHE over de professionaliseringsmogelijkheden.

#### Intentie-uitspraken:

##### *Onderzoeken*

- *Professionaliseren:* Onderzoeken of een platform om informatie en kennis te delen aangaande professionaliserings- en communicatiemogelijkheden voor onderwijspersoneel een meerwaarde heeft. Hierbij zullen we ook good practices bekijken en inventariseren of we nauwer kunnen samenwerken binnen ELA-verband.
- *Begeleiden:* Onderzoeken hoe er maatwerk kan plaatsvinden in het startersbeleid bijvoorbeeld tussen jonge voltijdstudenten en zij-instromers.
- *Begeleiden/professionaliseren:* Onderzoeken van een geschikte structuur om als PLG-Netwerk nieuwe werkplekbegeleiders op te leiden en via onderlinge kennisdeling bestaande begeleiders te ondersteunen en te professionaliseren. Bijvoorbeeld door ervaren leerkrachten die met pensioen zijn gegaan, vragen of zij er plezier in hebben om een nieuwe generatie leerkrachten op te leiden. *Toekomstige stappen*
- *Begeleiden:* Organiseren van supervisie trajecten in het studiejaar 2024-2025 (van jaarlijks tien bijeenkomsten) georganiseerd in de periode van oktober-mei. Het is van belang dat de schoolbesturen al vroeg om de hoogte worden gebracht van de data en praktische informatie, vanwege hun eigen studiedagen en dergelijke.

- *Professionaliseren*: Organiseren van halfjaarlijkse professionaliseringsbijeenkomsten voor startende leraren in het studiejaar 2024-2025. Deze bijeenkomsten moeten naast de inhoudelijke kant ook aandacht hebben voor duurzame inzetbaarheid. Het is van belang dat de schoolbesturen al vroeg om de hoogte worden gebracht van de data en praktische informatie, vanwege hun eigen studiedagen en dergelijke.

### Aanpak Schoolleiders tekort binnen PLG-Netwerk

Als deelnemend opleidingsinstituut binnen het PLG-Netwerk biedt de CHE aan: (1) de opleiding Midden Management (MM in Ede); (2) de opleiding tot schoolleider basisbekwaam (OSL-BB in Ede); (3) de opleiding tot schoolleider vakbekwaam (OSL-VB Ede/Zwolle) en (4) de Master Educatief Leiderschap (MEL-landelijk), dit is in samenwerking met diverse andere hogescholen binnen Penta Nova als organisatie. We hebben in de afgelopen 3 jaar een duidelijk groei van het aantal cursisten in deze opleidingen gezien (oa. BB > 50% en VB > 30%). We zien als PLG-Netwerk de noodzaak van het blijvend investeren in aanpak schoolleiders tekort en zetten daarom in op het steeds meer actief betrekken van de besturen van het PLG-Netwerk bij deze opleidingen en het uitwisselen van kennis en expertise. Dit doen we o.a. door binnen het PLG-Netwerk directeuren en bestuurders te werven/betrekken bij de opleidingen in de rol van gastdocent, themadocent en/of beoordelaar. Daarnaast zijn we vanuit het PLG-Netwerk verbonden met het lectoraat van Penta Nova “Waardengericht Leiderschap” door een kenniskringlid binnen dit lectoraat. Zij doet o.a. binnen ons PLG-Netwerk onderzoek naar waardengericht leiderschap m.b.t. zijnstroom. Opgedane kennis wordt gedeeld binnen de stuurgroep van het PLG-Netwerk.

### Beschrijving loket

Momenteel hebben wij een loket waar potentieel onderwijspersoneel geïnformeerd wordt over de ontwikkelmogelijkheden en carrièremogelijkheden in het onderwijs. Onderdelen van dit loket zijn:

- De mogelijkheid tot een wederzijds kennismakingsgesprek;
- De mogelijkheid om een dag mee te lopen op één van de scholen;
- Het bestaan van een front office als vraagbaak en als meedenktank;
- Het bestaan van de website [www.kiesjekans.nl](http://www.kiesjekans.nl) als banenmarkt en voor loopbaan- en scholingsadvies (vanuit de Food Valley).

Zoals al eerder geschreven gaan we, ter versteviging van dit loket, onderzoek doen naar het creëren van een makelaarsfunctie: potentiële studenten / zij-instromers / deeltijd studenten die op zoek zijn naar een baan in het onderwijs koppelen aan de besturen in het PLG-Netwerk. Het doel is uiteindelijk ook dat personen vanuit het werkveld snel in contact kunnen komen met het loket en dat het loket vervolgens de weg wijst binnen de opleiding tot leerkracht. Ten slotte willen we het loket meer richten op de potentiële zij-instromers die nog aan het oriënteren zijn door hen te helpen met vragen zoals: ‘past dit bij mij?’, ‘kan ik dit wel?’. We zullen onderzoeken hoe wij deze personen kunnen bereiken en hoe wij het vervolgens goed kunnen bedienen. Aanvullend trekken we met de andere ELA onderwijsregio’s Progressus en PLG+ op voor het vormen van een loket voor christelijke onderwijsprofessionals.

## 4. Doorontwikkeling sectoroverstijgende onderwijsregio

Momenteel zijn wij als voorloper onderwijsregio gevormd vanuit één sector. Zoals eerder beschreven willen we onderzoeken of ook VO-scholen (eerst de COS-scholen) en mbo's aan kunnen en willen sluiten. Hierbij is het steeds belangrijk dat onze kwaliteit behouden wordt. We zullen hiervoor de volgende activiteiten ondernemen met name in het licht van de pijlers werven en matchen:

- Vergroten van de driehoek MBO-HBO-PLG ten behoeve van het onderzoek naar de mogelijkheden om de samenwerking met diverse mbo's te vergroten om zo de doorstroom van onderwijsassistent naar PEP en Leraar Basisonderwijs te vergroten.
- Vergroten van de samenwerking met kinderopvang en voorschoolse educatie ten behoeve van het onderzoek doen naar mogelijkheden in het functiebouwwerk rondom thema's als dubbele bevoegdheden.
- Vergroten van de samenwerking met VO-scholen door onder andere meer voorlichtingen te geven over de opleiding tot leerkracht, het Teach-traject te vergroten (waarin VO-scholieren kennis maken met het beroep leerkracht d.m.v. mini-colleges en stage lopen in het onderwijs) en de mogelijkheid tot maatschappelijke stages tijdens het VO in het basisonderwijs.
- Creëren van participatie en eigenaarschap van de VO-scholen. Hierbij richten we ons (eerst) op de COS-scholen. COS (christelijke opleidingsschool) is een samenwerking van Driestar hogeschool, CHE en acht christelijke scholen voor voortgezet onderwijs.

### Samenwerking met ProgeSSus en Scope

Ook de netwerken van de andere christelijke lerarenopleiders (vanuit Driestar en Vaa) hebben de status als voorloper onderwijsregio aangemerkt gekregen. Het is onze intentie (vastgelegd op 6 juli 2023) om als afzonderlijke regio's te bezien waar en hoe wij nog meer kunnen samenwerken en elkaar aanvullen op de doelen van de onderwijsregio's: de gezamenlijke zorg voor voldoende goed opgeleide leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. Dat deze intentie vruchtbaar lijkt, moge onder meer blijken uit de verbondenheid die de drie christelijke hogescholen met elkaar (en andere instellingen) hebben in de Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie (ELA) ter zake van onderzoek, opleiden en professionaliseren. Daarom hebben wij ook ingetekend bij elkaars aanvragen voor de subsidie onderwijsregio's. Gezien de organisatorische complexiteit van de drie regio's, de samenstelling van de grote beroepsgroep en de schaalgrootte van de educatieve netwerken die constituerend zijn voor de voorlopersaanvragen is het nodig dat, om deze samenwerking te kunnen vormgeven, voldoende ontwikkel- en leertijd beschikbaar is in het kader van een lerende aanpak, zoals ook door OCW wordt voorgesteld. De ontwikkelperiode zal worden benut om te komen tot een werkbaar plan teneinde de beoogde samenwerking vorm te geven.

Met onze intentieverklaring geven wij aan te onderzoeken welke initiatieven en innovaties we gezamenlijk kunnen ontwikkelen die de doelen van de onderwijsregio's ten goede komen op het gebied van met name de pijlers werven, matchen, begeleiden en professionaliseren. Daarbij willen we onderzoek doen naar onze arbeidsmarktregio's, bezien of er van overlap sprake is en bespreken hoe we hierin tot een nauwere samenwerking kunnen komen. We hebben gezamenlijk de volgende waarden afgesproken:

- Geen discussie voeren over elkaars grondslagen, maar respect tonen voor elkaars eigenheid;
- Projectmatig werken in de vorm van experimenten;
- De methode van kleine stapjes ten behoeve van voldoende leertijd.

## 5. Kwaliteitszorg: volgen en vaststellen realisatie van de activiteiten

Wij hanteren de PDCA-cyclus en projectfasering om structureel, cyclisch en continu te werken. Op deze manier verhogen en borgen wij de kwaliteit van de beschreven activiteiten. Waar in de onderstaande tekst *opdracht* staat beschreven, kan gelezen worden 'een activiteit zoals beschreven in de voorgaande paragrafen'. Kortom, we gaan per activiteit, volgorde op basis van prioriteit, op korte termijn een concrete uitwerking maken, zodat de uitvoering kan starten.

### *Fase 1(F1): Startopdracht voor de projectgroep (planning en voorbereiding)*

- De opdracht wordt geschreven door de opdrachtgever(s) of in samenwerking met de projectleden.
- De opdracht wordt ook wel STAR genoemd (Situatie-Taak-Aanpak- Resultaat).
- De STAR onderwerpen worden met een tijdsplanning in het F1-document beschreven.

De doorstart van fase 1 naar fase 2 gebeurt op basis van 80% consent.

Is de consent lager dan 80% dan zal de F1 teruggelegd worden aan de projectgroep met de vraag opnieuw aan de tekentafel te gaan zitten en de op- en aanmerkingen zoveel mogelijk te verwerken.

### *Fase 2 (F2): Uitwerking van de opdracht en de besluitvormingsprocedure*

De projectgroep werkt haar opdracht uit en legt dat vast in een beleidsdocument, het zogenaamde F2-document. Gedurende deze periode vertelt de projectleider op elk bestuurlijk overleg/ en andere overleggen wat de stand van zaken is van hun project. De projectgroep werkt toe naar een vastgestelde datum waarop het ontwikkelde beleid (F2) ter besluitvorming komt op het bestuurlijk overleg.

### *Fase 3 (F3): Test periode*

We gaan het beleid uitproberen. Op elk bestuursoverleg komen onze bevindingen terug aan de hand van de volgende drie vragen:

- Hoe loopt het met het experimenteren?
- Zijn we lastige punten tegengekomen?
- Zijn hier oplossingen voor?

### *Fase 4 (F4): Evalueren en bijstellen*

Tijdens de F3 fase kunnen er dus wijzigingen ontstaan. Deze wijzigingen worden in de F4 fase vastgesteld. Daarna wordt het document definitief vastgesteld met een expiratedatum wanneer dit beleid/ project opnieuw wordt geëvalueerd.

### *Fase 5 (F5): Borgen en bewaken*

Het beleid krijgt een plek in het kwaliteitshandboek. Punten uit het beleid kunnen worden toegevoegd aan het bestuurlijk toetsingskader. In de looptijd van dit beleid (tot aan de expiratedatum) komt dit onderwerp met enige regelmaat terug in bestuurlijk overleg met behulp van de volgende vragen:

- Wat lukt al?
- Wat is nog lastig?
- Welke hulp hebben we hierbij nodig?

Alle projecten/activiteiten worden vastgelegd in een totaalplanning waarin het volgende is opgenomen:

- Beschrijving van het project
- Deadlines voor de F1 t/m F5
- Expiratiedatum van elk project
- Financiële doorvertaling van alle projecten

Wanneer dit effectief blijkt, werken we met een kleurenkaart, zodat we heel scherp in kaart/in kleur brengen welke projecten actueel zijn en of we op schema werken. Dit kan tot beslissingen leiden, zoals: doorgang van het project, overgang van het project of beëindiging van het project.

## 6. Governance

### 6.1 Projectleider


██████████ werkzaam bij de CHE, is aangesteld als projectleider voor de uitvoering van dit plan van aanpak. Haar taken hierin zijn o.a. als volgt:

- Het opstellen van een projectplanning, rekening houdend met belangrijke mijlpalen, deadlines en beschikbare middelen en beperkingen.
- Teammanagement: Het toewijzen van taken en verantwoordelijkheden, het op de hoogte houden van de voortgang van het project.
- Stakeholdermanagement: Het communiceren met stakeholders, zoals de RE, schoolbesturen, de ELA, andere (christelijke) lerarenopleiders en onderwijsregio's.
- Kwaliteitsborging en evaluatie: Het controleren of het project voldoet aan kwaliteitsnormen, het analyseren van successen en verbeterpunten.

### 6.2 Governance PLG-Netwerk

Het PLG-Netwerk kent een stuurgroep, een dagelijks bestuur en vier commissies. De stuurgroep bestaat uit alle bestuurders van de 48 betrokken basisschoolbesturen en vertegenwoordigers van de CHE. In de lerende aanpak willen wij als voorloper onderwijsregio gaan onderzoeken hoe wij de governance kunnen ontwikkelen passend bij het doel en de vorm van de onderwijsregio. Hierbij willen wij voortborduren op de huidige structuur. Het PLG-Netwerk is al ingedeeld in vier commissies: financiën, samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken en innoveren. Elke commissie kent een werkgroep en een commissievoorzitter. Voor de realisatie van dit plan van aanpak willen wij deze structuur behouden, maar is een herindeling passend, omdat wij het belang van de vijf pijlers erkennen en deze willen laten terugkomen in de commissies. Ook hebben wij ten behoeve van dit plan van aanpak en de uitvoering daarvan een klankbordgroep opgezet. Zij denken vanuit het werkveld actief mee en een brengen een prioritering aan. De klankbordgroep bestaat uit bestuurders van het PLG-Netwerk. De projectorganisatie van het PLG-Netwerk zal vanaf heden als volgt zijn (in het blauw zijn de aanpassingen weergegeven vanwege onze voorlopers status):

- Opdrachtgevers: ██████████ (smal dagelijks bestuur PLG-Netwerk)
- Projectleider: ██████████
- Ondersteuners: ██████████ (organisatie), ██████████ (secretariaat) en ██████████ (financieel)
- Adviseur: ██████████
- Projectgroep: ██████████ (nieuwe commissie: werven en matchen), ██████████ (commissie: Samen opleiden; pijler: opleiden), ██████████ (commissie: Samen professionaliseren & Samen onderzoeken en innoveren; pijlers: begeleiden en professionaliseren) en vacature (financiën).
- Klankbordgroep: ██████████ (allen bestuurders van scholen binnen het PLG-Netwerk)
- Stakeholders: collega's van Scope en Progressus,
- Georganiseerde beroepsgroep: ██████████ - CNV en ██████████ AVS
- Partner: Realisatie Eenheid



**PLG-Netwerk**  
**Christelijke Hogeschool Ede**

Oude Kerkweg 100  
6717JS, Ede

Tel: 0318 696313  
E-mail: [info@plg-netwerk.nl](mailto:info@plg-netwerk.nl)