



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;

Onderwijsregio Scope is een landelijke regio. Besturen gaan voor goed en geïnspireerd christelijk onderwijs en hechten aan een toelatingsbeleid voor leerkrachten dat hierop is afgestemd. Er zijn besturen waar (nog) geen leerkrachttekort is (vooral in het Noorden en Oosten). Hoe verder naar het Westen, hoe meer het leerkrachttekort zich laat voelen. We hebben jarenlange ervaring in samen opleiden, begeleiden en professionaliseren. We zijn er trots op dat (daardoor) veel christelijke studenten de weg naar hogeschool Viaa weten te vinden en er daardoor een gestaag aanbod van nieuwe leerkrachten is voor onze opleidingsscholen.

We gaan het komend jaar de specifieke onderwijsarbeidsmarkt voor onze besturen verder in kaart brengen en met cijfers onderbouwen. We willen vooral aansluiten bij de vraagstukken waar de besturen mee dealen en daarin met hen meedenken en beleid maken.

We hebben het vraagstuk van het lerarentekort in september besproken met alle bestuurders, met de opleiding, onze schoolopleiders en in een klankbordsessie met onze bredere achterban. Ook is er overleg geweest met PLG+ en Progressus, onze VO partners en onze partners in de regio Zwolle.

Vraagstukken die we gaan oppakken (zie ook ons addendum en het plan van aanpak):

- Verkennen van onze specifieke arbeidsmarkt en vaststellen wat nodig is dmv het gesprek met onze HRM medewerkers van de besturen. Het gaat hierbij om alle 5 doelen, van werven tot professionaliseren
- Mobiliteit bevorderen van personeel tussen de besturen en het inrichten van een gezamenlijke invalpool
- Sectoroverstijgende aanpak uitwerken met onze VO- en MBO-partners
- Vasthouden en uitbouwen van de regionale samenwerking met partners in de regio (per bestuur is dit verschillend)
- Landelijke aanpak uitwerken voor het leerkrachtentekort in onze specifieke arbeidsmarkt. Samen met de voorlopers Progressus en PLG+ met onze besturen in midden en het westen van Nederland.

## 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:

We kennen binnen Scope al veel activiteiten rondom werven, matches, opleiden, begeleiden en professionaliseren, die ons startpunt vormen:

### Werven en matches

We geven op verschillen manieren vorm aan werven en matches (het zoeken van een juiste opleidingsplek of baan in het onderwijs), o.a. door:

- Praktijkdagen: een dag meelopen op een opleidingsschool. Opleidingsscholen verzorgen werving in eigen omgeving (buurt/ouders/kerk/netwerk) met ondersteuning van de marketingafdeling van Viaa
- Met passie voor de klas/tutoring: traject met De Passie scholen (nu opgenomen in RAP). Een loopbaan-oriëntatieprogramma waarbij VO-leerlingen stagelopen in het PO en masterclasses volgen op de pabo.
- Brugmodules MBO-HBO: versoepelen aansluiting tussen MBO en pabo middels een brug-programma
- Meerdere opleidingsroutes niveau 5-7. Ad DEP en PEP, bachelor pabo, master Interprofessioneel werken met Jeugd, master Leren & Innoveren, post-HBO opleidingen, waarin we voor elke professional passend opleidingsaanbod creëren
- Ad-DEP met uitstroomprofiel pabo: mogelijkheid tot stapelen. Andersom is Ad DEP vangnet voor uitvallers van de pabo.

Als onderwijsregio zetten we in 2024 aanvullend in op de volgende activiteiten:

- **Campagne** met aandacht voor beroepstrots, veelzijdigheid van het beroep, bezielden normatieve professionaliteit, goed salaris  
Doelen: verbeteren imago van het beroep (voor zowel zittend onderwijspersoneel als toekomstig), werven van onderwijsprofessionals
- **Uitbreiden loopbaanoriëntatietrajecten met VO-scholen**
- **Mobiliteit** realiseren  
Doelen: Verkennen mogelijkheden mobiliteit, verbeteren duurzame inzetbaarheid/nieuwe perspectieven/een leven lang leren en ontwikkelen, voorkomen van uitval, inzetten op specialismen (jonge kind/leergebieden zoals muziek, reken/taalcoördinator)
- Realiseren **invalpools op regionaal niveau** met landelijke dekking
- Vergoeding voor **traineeships**: stimuleren doorstromen MBO-AD-Bachelor

### Opleiden

Samen opleiden is op dit moment wat ons bindt in onze onderwijsregio. Binnen Scope kennen we een lange geschiedenis van samen opleiden, dat o.a. vorm krijgt in:

- Werkplekcurriculum: studenten op de pabo hebben 2 dagen les op de opleiding en worden 2 dagen opgeleid in de praktijk van Scope-opleidingsscholen. Het nieuwe pabo-curriculum, opgezet vanuit leeruitkomsten, wordt met het werkveld ontwikkeld
- Nauwe samenwerking met praktijk. Gezamenlijke uitvoering en toetsing curriculum. Daartoe veel afstemming en professionalisering van docenten en werkplekcoaches, schoolopleiders en schoolleiders
- Doorstroom- en stapelmogelijkheden niveau 5-7 (bijv. uitstroomprofiel pabo in Ad DEP)
- Afstemming strategische koers Scope en koersplannen besturen.

In 2024 gaan we aanvullend aan de slag met

- Het inrichten van **ontwerp/opleidingsteams** in de verschillende besturen waarin leeruitkomsten worden vertaald naar leerarrangementen in de praktijk. Dat doen we in het kader van de curriculumherziening van de pabo (het projectplan curriculumherziening is hiervoor leidend)
- Intensiveren samenwerking en afstemming met opleiding Godsdienstleraar hogeschool Viaa.

## Begeleiden

We hebben binnen Scope stevig beleid op het begeleiden van studenten. We houden vast wat goed werkt en waar we in geloven: studenten en professionals begeleiden in hun Persoonlijk Meesterschap.

- Duidelijke structuur: tandem schoolopleider en instituutopleider die een brugfunctie vormen tussen opleiding en werkveld.
- Elk bestuur heeft een (bovenschoolse) BRLO-geregistreerde schoolopleider aangesteld (functie).
- Netwerk en professionalisering starterscoaches, jaarlijkse Scope Startersdag.

Binnen de onderwijsregio zetten we 2024 in op

- Het afstemmen en **erkennen** van certificaten van werkplekcoaches en schoolopleiders, ook met andere SO&P partnerschappen (zoals binnen de ELA en Oost Werkt).
- Het inrichten van een **loopbaanloket** (coaching en loopbaanbegeleiding) voor dreigende uitvallers.

Doelen: oriënteren op andere taken, coaching en loopbaanbegeleiding om professionals te behouden voor (andere plekken binnen) het onderwijs.

## 5. Professionaliseren

Binnen Scope geven we op veel manieren vorm aan samen leren en ontwikkelen. Waar mogelijk doen we dat in de driehoek instituut-werkveld-leraar (in opleiding). Het opleiden van studenten is startpunt, maar professionaliseren heeft zich uitgebreid naar alle betrokkenen binnen Scope en diverse (school-ontwikkel)thema's.

Zo kennen we professionaliseringsactiviteiten als

- Werkplekcoach (WPC)-opleiding en vervolgtrainingen (krachtgericht coachen, co-teaching).
- Inspiratiekomsten (van en met elkaar leren in de praktijk van een opleidingsschool: kijkje in de keuken rond diverse thema's zoals praktijkklas, thematisch werken in de bovenbouw, EDI).
- Leerlabs (onderzoeksvraag vanuit praktijk: opleidingsschool, studenten en pabo-docenten leren samen rondom praktijkthema).
- Netwerken als jonge kind, interprofessioneel werken, 10-14 onderwijs.

Binnen de onderwijsregio gaan we in 2024 aan de slag met:

- Doorgaande leerlijn professionalisering – door ontwikkelen **Scope Academie** met aanbod voor alle professionals binnen Scope, in verbinding met het koersplan van Scope en de koersplannen van de diverse besturen.
- Bevorderen doorstroom MBO-HBO.
- Herregistratietraject voor Scope schoolleiders/directeuren (ism Penta Nova).

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.

Partnerschap Scope heeft de afgelopen jaren het Samen Opleiden en Professionaliseren met steeds meer besturen kwalitatief goed ingevuld. Binnen ons partnerschap hebben alle pabo-studenten een leerwerkplek op een erkende opleidingsschool van Scope, en daarmee voldoen we binnen onze onderwijsregio aan de ambitie van 100% samen opleiden. Dat neemt niet weg dat we willen zoeken naar nog meer besturen die zich bij ons zouden willen aansluiten. Hiermee zetten we in op verdichting binnen de regio van aangesloten basisscholen. We zijn hierover in gesprek met nieuwe PO- besturen en SBO/SO partners. Ook zullen we hier nadrukkelijk de kinderopvangorganisaties bij betrekken.

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 maken afspraken maken over **startersbeleid** in de participerende besturen volgens CAO en criteria uit de Begeleiding Startende Leraren-ontwerptool.
- Professionalisering van **starterscoaches**/schoolopleiders, ook met het oog op begeleiding van zij-instromers. Aanbieden cursus Van Prachtmens naar Prachtdocent.
- **Herregistratietraject** 'Leiding geven aan een opleidingsschool' met Penta Nova
- **Werven en opleiden schoolleiders** Oriëntatieprogramma op schoolleiderschap vanuit AVS en Penta Nova: potentiële nieuwe schoolleiders (van binnen en buiten het onderwijs) kunnen zich laagdrempelig een beeld vormen van het vak van schoolleider. Aansluitend mogelijkheid tot opleiding (zij-instromende) schoolleider Penta Nova.

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

Onze ambitie is: hoe kunnen we als Scope groeien en besturen laten aansluiten met behoud van kwaliteit van het samen opleiden en professionaliseren. De opgave is om dat verder uit te werken. We stellen ons open voor besturen die bewust kiezen voor Scope en achter de visie staan om landelijk samen te werken op het gebied van christelijk onderwijs. Daarnaast werken we nu aan alle 5 de doelen van de onderwijsregio, dus een bredere doelstelling dan alleen Samen Opleiden & Professionaliseren.

- We onderzoeken welke protestant-christelijke .besturen er nog in onze landelijk regio zitten en gaan deze actief benaderen. We zullen dit afstemmen met PLG+ en Progressus.
- Ons beleid naar éénpitters is dat we ze toeleiden naar een naastgelegen bestuur van Scope. Dit doen we om versnippering tegen te gaan en om de investering die Scope vraagt (zoals de aanstelling van een schoolopleider) beter en meer betaalbaar te kunnen organiseren.

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

Het komende jaar doen we mee in de strategie van de lerende aanpak van de Realisatie Eenheid (zie de landelijke data). Veel activiteiten zullen in deze verkennende fase oriënterend en procesgericht zijn. In het plan van aanpak hebben we aangegeven wat deze doelen zijn op het gebied van werven, matchen, opleiden en begeleiden en professionaliseren. Op onze stuurgroepvergaderingen en bestuurders- vergaderingen zullen we de vorderingen bespreken en vaststellen.

Zie onderstaande planning:

Bestuurdersvergadering met alle bestuurders

Wo. 22-11-2023, Di. 12-03-2024, Di. 21-05-2024

Bijeenkomsten voor bestuurders uit de stuurgroep:

Do. 09-11-2023 , Do. 08-02-2024, Do. 18-04-2024 , Do. 27-06-2024

Daarnaast zal het projectmanagement de doelen monitoren en agenderen op deze vergaderingen.

Ook zullen we op onze 4 geplande vergaderingen met de schoolopleiders en instituutopleiders de voortgang bespreken en zo nodig feedback vragen.

In mei/juni organiseren we een tussentijdse evaluatie van de doelen.

In november trekken we conclusies met alle betrokkenen om te kijken welke gevolgen dit proces inhoudelijk gaat krijgen, ook voor de organisatie en governance van Scope.

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

■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■ zijn aangesteld als projectleiders. Verder wordt er binnenkort een medewerker toegevoegd aan dit projectteam met een HRM achtergrond uit een van de besturen. Vanuit de stuurgroep zal ■■■■■■■■ onderdeel uitmaken van de projectgroep. Daarnaast krijgt onze onderwijsregio een dag per week secretariële ondersteuning.

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 wat er aanvullend nodig is op de website van Scope om informatie te kunnen delen over ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden. Daarbij willen we ons verhouden tot al bestaande initiatieven zoals het loket van Hatseklas (Zwolle e.o.). Dat vraagt nadere afstemming met partners in de regio. Aanvullend trekken we met de andere ELA onderwijsregio's Progressus en PLG+ op voor het vormen van een loket voor christelijke onderwijsprofessionals en we verwijzen door naar elkaars opleidingen.

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

Aangezien Scope als partnerschap zich als regio heeft aangemeld blijft de huidige governance in grote lijnen in stand. Wel is de aansturing zwaarder ingericht door te kiezen voor een projectstructuur met 3 mensen: de huidige programmaleider en coördinator aangevuld met iemand uit HRM van de besturen. Daarnaast is er een bestuurder uit de stuurgroep, die fungeert als specialist en verantwoordelijke voor dit dossier. De secretariële ondersteuning is uitgebreid.

Verder zijn de volgende vakbonden betrokken bij deze aanvraag: FvOv, CNV, AVS. De vakbonden willen ook op lange termijn een rol in de governance. Dat zou bijvoorbeeld kunnen als adviserende gesprekspartner bij het overleg en de samenwerking tussen bestuur en medezeggenschap.

In het geval van Scope zijn we inmiddels gestart met de uitwerking van het idee van een medezeggenschapsorgaan. Naast dat we het bestuurlijke beleid herzien, beogen we een gremium waarin studenten, werkplekcoaches/onderwijspersoneel, schoolopleiders, schoolleiders en EA-opleiders/docenten van Viaa vertegenwoordigd zijn. Dit medezeggenschapsorgaan wordt betrokken in de beleidsvorming en ontwikkeling van Scope.

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:

Binnen onderwijsregio Scope gaan we aan de slag met het realiseren van invalpools op regionaal niveau met landelijke dekking.

Er heeft al een inventarisatie plaatsgevonden bij besturen inzake het idee voor de vorming van een gezamenlijke invalpool. Door de schaalgrootte biedt dat meer mogelijkheden om met personeel met een vaste aanstelling te kunnen werken met daarbinnen meer flexibiliteit qua functies (leerkrachten, leraar ondersteuners, onderwijsassistenten). Om personeel te binden en te boeien door doorgroeimogelijkheden naar scholen van aangesloten besturen, zien we de invalpool als een instrument om verder uit te werken.

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

Het partnerschap Scope bestaat uit 20 PO besturen. Daarnaast lopen er lijnen met diverse VO en VSO scholen in de regio. Er zijn bijvoorbeeld studenten vanuit hogeschool Viaa die **een leerwerkplek hebben in het VO** in het kader van de specialisatie 'oudere kind' of een minor. We willen deze contacten met o.a het Greijdanus in Zwolle, Jacobus Fruytier scholengemeenschap en Pieter Zandt scholengemeenschap verder uitbouwen.

Er lopen veelbelovende LOB-trajecten zoals met het bij ons aangesloten bestuur van de scholengroep Stichting De Passie: in Wierden is een samenwerkingsproject opgezet met het PO om **toekomstige studenten te werven in het VO**. Ook met het MBO Menso Alting in Zwolle zijn er goede contacten rond **de overstap van MBO naar het HBO** en de samenwerking met de 'Zwolse Acht'. Verder zijn er samenwerkingscontracten met het SO/VSO in Ommen, Stichting Aquila en Educare Harderwijk en Hogeschool Viaa. We gaan deze relaties tussen bij ons aangesloten besturen en het VO nog meer in kaart brengen en met hen bespreken hoe we nog meer kunnen werken aan het werven en matchen.