



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

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

Algemeen

In een Onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de Onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een Onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk Onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de Onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de Onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de Onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de Onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de Onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de Onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de Onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende Onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.

- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.
- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een Onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een Onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

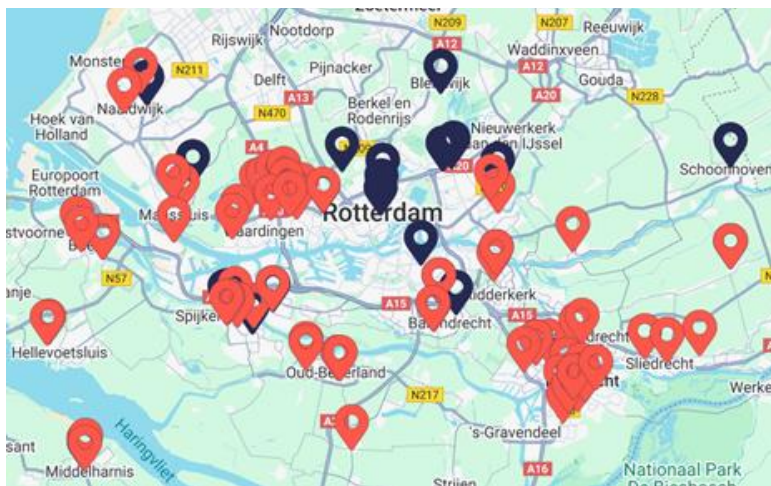
Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de Onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de Onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

In het onderstaande stuk wordt de Onderwijsregio en de regionale samenwerking beschreven, daarnaast wordt ingezoomd op de onderwijsarbeidsmarkt. Tot slot worden de ambities van de Onderwijsregio Rijnmond beschreven.

De Onderwijsregio Rijnmond omvat een geografisch gebied dat zich uitstrekt rondom Rotterdam, van Maassluis tot Capelle aan den IJssel en van Voorne aan Zee tot Dordrecht.

Binnen de Onderwijsregio nemen vestigingen van schoolbesturen deel gelegen in de volgende 23 gemeenten: Altena, Barendrecht, Capelle aan den IJssel, Dordrecht, Goeree-Overflakkee, Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Hoeksche Waard, Krimpen aan den IJssel, Krimpenerwaard, Maassluis, Midden-Delfland, Nissewaard, Papendrecht, Lansingerland, Ridderkerk, Rotterdam, Schiedam, Sliedrecht, Vlaardingen, Voorne aan Zee, Westland en Zwijndrecht. Vanwege de uitgestrektheid van de regio en om recht te doen aan regionale verschillen wordt veel gewerkt in drie regionale clusters.



In dit gebied werken 19 vo-schoolbesturen, 2 mbo-schoolbesturen, 2 mbo/vo-schoolbesturen, 3 lerarenopleidingen en 2 opleidingscholen samen op de thema's werven, begeleiden, matchen, opleiden en professionaliseren. Hiermee hebben we een volledige dekking van deelnemende besturen aan onze Onderwijsregio. Aan de randen van onze regio is overlap met andere Onderwijsregio's.

Een derde opleidingschool, Christelijke Opleidingschool (COS), is opgenomen in deze aanvraag en neemt een bijzondere positie in. Slechts één student, op één van de VO-scholen, is in 2023/2024 begeleid vanuit deze opleidingschool. COS is verdeeld over meerdere regio's. Voor de opleidingsinstituten die deel uitmaken van het partnerschap COS (Christelijke Hogeschool Ede, Driestar Educatief Gouda) geldt dat zij de aanvraag hebben ondertekend specifiek voor de functie opleiden binnen de COS. Driestar Educatief

en CHE participeren in de zaken waar het om COS-aangelegenheden gaat. Zij wensen verder geen rol te spelen in het algemeen bestuur.

Besturen VO

- SPON (Griendencollege)
- Stichting Galilei
- Stichting H3O (Insula College)
- Stichting Praktijkonderwijs Dordrecht (Hans Petri)
- Stichting OZHW
- Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Zwijndrechtse Waard (Develstein)
- Stichting De Hoeksche Scholen
- Stichting Johan de Witt-gymnasium
- Stichting voor Katholiek Onderwijs Sint-Liduina (Spieringshoek)
- Stichting Lentiz Onderwijsgroep
- Stichting Openbaar Onderwijs Dordrecht (Dalton Dordrecht)
- Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Goeree-Overflakkee (RGO)
- Stichting Krimpenerwaard College
- Stichting BLICK op onderwijs (Eye College)
- Stichting OSVS
- Stichting Sint Jozef mavo
- Stichting Yuverta (3 locaties)
- VCVO in de Hoeksche Waard (Willem van Oranje)
- Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Christelijke Scholen voor Voortgezet Onderwijs op Goeree-Overflakkee (Prins Maurits)
- Vereniging C.V.O. te Rotterdam eo (meerdere locaties)

Besturen MBO

- Stichting Lentiz Onderwijsgroep
- Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs Zadkine
- Stichting ROC Zuid-Holland Zuid (Da Vinci College)
- Stichting Yuverta (1 locatie)

Lerarenopleidingen

- ICLON van Universiteit Leiden
- SEC van TU Delft
- IVL van Hogeschool Rotterdam
- Driestar Educatief (specifiek voor functie opleiden binnen COS)
- Christelijke Hogeschool Ede (specifiek voor functie opleiden binnen COS)

Opleidingsscholen

- RPO Rijnmond
- SCOOL
- COS

Een relevante (geografische) factor is dat Rijnmond bij al haar activiteiten in het directe grensgebied ligt van Rotterdam en Den Haag (en de bijbehorende Onderwijsregio's). De onderwijsarbeidsmarkt wordt niet afgebakend door geografische scheidslijnen. Hierdoor bestaan er sterke verbindingen met deze G-5 regio's, zowel vanuit het perspectief van de vraag (werkgevers) op de arbeidsmarkt als van de aanbodzijde (toetreders en zij-instromers).

Naast Haaglanden en Rotterdam raakt de Onderwijsregio Rijnmond geografisch aan o.a. de Onderwijsregio's (vo/mbo) in Zeeland, Rivierenland (in oprichting) en Groene Hart.

Regionale samenwerkingen

Het lerarentekort wordt door de besturen van vo en mbo in onze regio Rijnmond sinds 2008 gezamenlijk aangepakt met verschillende arbeidsmarkt programma's in nauwe samenwerking met de opleidingen, onder andere resulterend in de vorming van de opleidingsschool RPO Rijnmond. Door de uitgestrektheid van de regio rondom Rotterdam houden we rekening met de verschillende contexten binnen drie subregio's in Rijnmond: Nieuwe Waterweg Noord, Voorne-Putten Rozenburg en Zuid-Holland Zuid. De afgelopen jaren hebben ook, ongeveer langs deze geografische lijnen, een drietal RAP-regio's gefunctioneerd.

Daarnaast, kenmerkend voor de geografische uitgestrektheid van de Onderwijsregio Rijnmond, zijn er een 7-tal STO-regio's en ongeveer 10 samenwerkingsverbanden passend onderwijs in de regio.

Arbeidsmarkt

Voor het onderstaande verhaal over de arbeidsmarkt in Rijnmond zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt
- Open DUO data
- Rapporten CentERdata
- Regionaal rapport Realisatie Eenheid

Uit gegevens van het dashboard is op te maken dat in 2022 ruim 5500 personen (ruim 4700 fte) werkzaam waren in het VO in de regio Rijnmond, waarvan zo'n 4000 personen (bijna 3500 fte) onderwijsgevend personeel. Gezamenlijk verzorgen deze collega's onderwijs voor ongeveer 45000 leerlingen in het VO. Het aantal fte van onderwijsgevend personeel is de laatste vijf jaar met 2% gestegen.

Als we naar de cijfers kijken van drie aangesloten mbo's dan waren daar in 2023 3151 personen werkzaam waarvan zo'n 1637 personen onderwijzend personeel. Dit gaat om 1325 fte onderwijzend personeel in 2023. Dit is een stijging in 10 jaar van 2,6%.

Demografische ontwikkeling en leerling-leraarratio

De Onderwijsregio Rijnmond heeft de laatste tien jaar een sterke stijging doorgemaakt van het aantal inwoners van schoolgaande leeftijd. Deze groei is veel sterker dan het landelijke beeld. Voor de komende jaren zet deze groei (geïndexeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen in het VO) zich door, maar vlakt de groei wel af t.o.v. de afgelopen tien jaar (bijna 20% groei in 25 jaar). Specifiek voor het mbo zien we bij de prognoses voor het aantal studenten tot 2034 een beperkte groei met een piek rond 2029 van rond de 3,5% t.o.v. 2023.

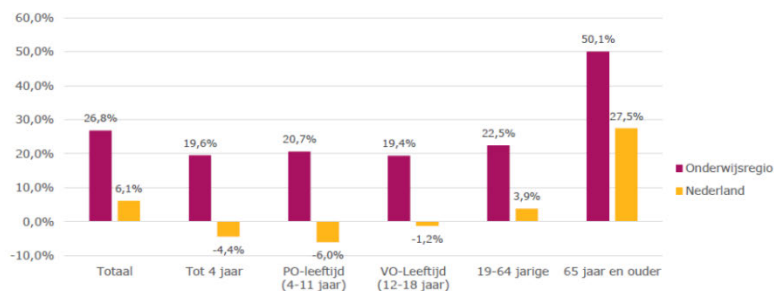
Demografie: ontwikkeling inwoners schoolgaande leeftijd

Ontwikkeling van aantal inwoners¹ met leeftijden 4-11 jaar (PO) en 12-18 jaar (VO)



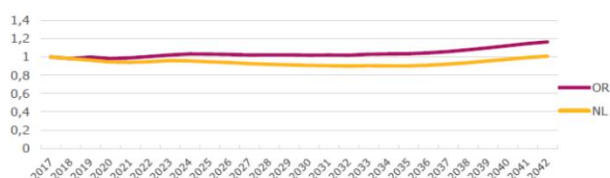
Demografie: bevolkingsgroei per leeftijdsgroep

Groei of krimp van bevolking per leeftijdsgroep, 2013-2023

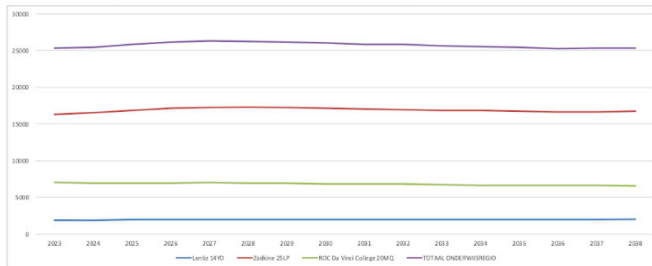


Demografie: ontwikkeling leerlingen VO

Geïndexeerde ontwikkeling van het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs, 2017 = 100%



Demografie: ontwikkeling studenten mbo



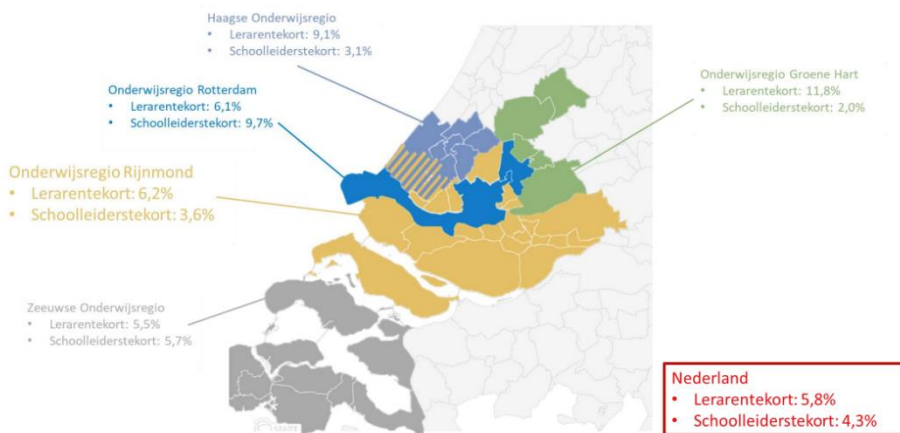
- 2029:
 - Lentiz +5,7%
 - Zadkine +5,7%
 - Da Vinci -2,2%

	Jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
Lentiz		1914	1920	1961	1997	2019	2022	2024	2021	2009	2010	2018	2023	2016	2014	2035	2046
Zadkine		16324	16595	16895	17126	17294	17304	17263	17165	17051	16979	16902	16825	16740	16648	16678	16712
ROC Da Vinci College		7066	6962	6959	6995	7008	6955	6910	6868	6813	6808	6766	6670	6645	6606	6606	6585
TOTAAL ONDERWIJSREGIO		25304	25477	25815	26118	26321	26281	26197	26054	25873	25797	25686	25518	25401	25268	25319	25343

Uit de cijfers blijkt dat de 'leerlingleraarratio' in Rijnmond gemiddeld net onder het landelijk gemiddelde zit (14.6 om 14.1). Als we het praktijkonderwijs niet meenemen komt Rijnmond net boven het landelijk gemiddelde uit met een ratio van 15. We zien wel grote verscheidenheid tussen de deelnemende besturen (van 11 tot 19.5). Er is meer onderzoek nodig om een bruikbare analyse te maken over de 'leerlingleraarratio' in de Onderwijsregio Rijnmond.

Actuele tekorten

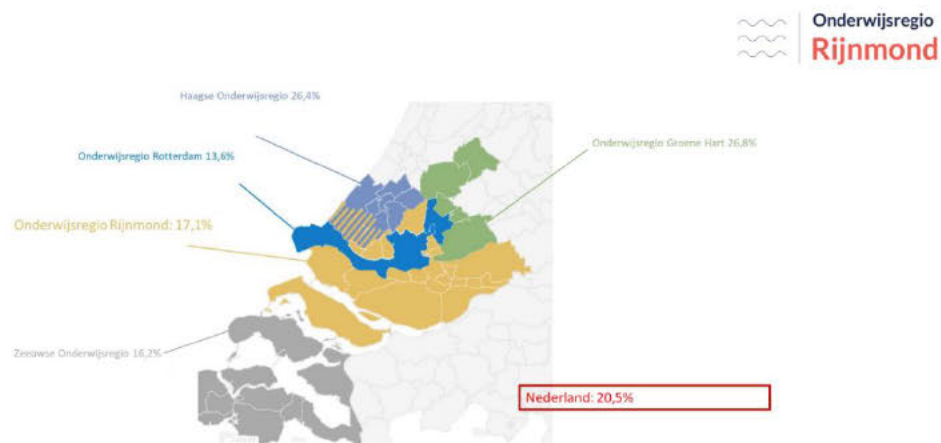
Het lerarentekort in de Onderwijsregio Rijnmond scoort met 6,3% boven het landelijke gemiddelde en heeft een vergelijkbaar tekort als Rotterdam. Het schoolleiders tekort lijkt minder zorgelijk met een score onder het landelijke gemiddelde en een significant lagere score dan in Rotterdam.



VW	Nederlands	Duits	Engels	Frans	Informatica	Natuurkunde	Scheikunde	Wiskunde	Aardrijkskunde	Economie
2023	28,8	7,6	14,7	5,4	4,3	8,1	8,1	26,1	7,1	10,3
2024	31,5	9,2	9,2	7,1	5,4	9,2	9,2	27,2	6,0	8,1
2025	35,8	10,9	6,5	9,2	6,5	10,9	10,3	30,4	4,9	8,1
2026	41,3	13,0	6,5	12,5	7,6	12,5	11,9	33,7	6,0	8,7
2027	44,5	15,2	5,4	15,7	8,7	14,7	13,0	36,9	6,5	8,1
2028	46,2	15,7	4,3	17,4	9,8	15,7	14,1	39,1	6,0	7,1

Vacaturedruk

Als we inzoomen op de vacaturedruk, het aandeel 'ontstane vacatures' ten opzichte van de personeelssterkte, valt op dat Rijnmond lager scoort dan het landelijk gemiddelde maar wel aanzienlijk hoger dan Rotterdam.



Daarnaast zien we dat nog steeds ruim 21% van de vacatures in onze regio is voor relatief kleine aanstellingen (t/m 0,4 fte). Dit loopt op tot 38% van het totaal aan vacatures voor 0,6 fte en kleiner.

Een punt van aandacht in de data zijn de tijdelijke contracten. Gemiddeld heeft 23,3% van het onderwijzend personeel een tijdelijk contract. De verschillen tussen de besturen zijn groot en variëren van 8% tot 40%.

Verder onderzoek

Komend jaar willen we nog meer zicht krijgen op de cijfers over onze onderwijsarbeidsmarkt. De opleidingsschool RPO gaat werken met SCOUT, een tool om alle studenten beter te kunnen volgen en bepaalde ontwikkelingen mogelijk te kunnen analyseren.

Daarnaast is een aantal besturen betrokken bij een pilot om het woon-werkverkeer in kaart te brengen. Ook zetten we in 2025 volgende stappen op het uitvoeren van een regionale strategische personeelsplanning (per cluster). In 2024 zijn er tools ontwikkeld (in ontwikkeling) die dit proces voor de besturen moeten vergemakkelijken.

Ambities

De ambities van de Onderwijsregio Rijnmond zijn op te delen in een tweetal categorieën. Het eerste soort ambitie heeft te maken met samenwerken en het versterken van de Onderwijsregio. Daarnaast zijn er ambities op inhoud, te koppelen aan de verschillende programmalijnen.

De Onderwijsregio Rijnmond heeft de ambitie om de **samenwerking** tussen de

bevoegde gezagen te versterken en breder binnen de verschillende organisaties te laten landen, recht te doen aan de regionale verschillen en de samenwerking in en tussen de clusters te verbeteren, om de **samenwerking** met de lerarenopleidingen te versterken en uit te breiden (met mogelijke andere lerarenopleidingen), om de **samenwerking** in de regio te versterken met niet-onderwijsorganisaties, om de **samenwerking** met het primair onderwijs te versterken en te verkennen wat de meerwaarde is om te komen tot een po/vo/mbo regio en om in overleg te blijven met andere Onderwijsregio's en waar mogelijk elkaar te versterken.

Penvoerder van de Onderwijsregio Rijnmond, [REDACTED], formuleerde het, tijdens het afgelopen Algemeen Bestuur als: **'zoek de verbinding, denk mee, doe mee en voel je welkom'**.

Daarnaast heeft de Onderwijsregio ambities op 'samen opleiden', 'samen professionaliseren', arbeidsmarkt en zij-instroom en innoveren en experimenteren; de vier programmalijnen.

- Versterken van samenwerking tussen opleidingsscholen en het samen optrekken op een aantal onderwerpen zoals de begeleiding van studenten;
- binnen RPO Rijnmond blijvend inzetten op gelijkwaardige samenwerking, deze samenwerking professionaliseren (mensen en structuur) en de zichtbaarheid van de opleidingsschool voor alle doelgroepen verbeteren;
- binnen SCOOOL de zaken verstevigen en optimaliseren die in de aspirant fase succesvol zijn gebleken zoals het behouden van de korte lijnen en wendbaarheid in de begeleidingsstructuur, het behouden en verder ontwikkelen van het samen leren, het verder versterken van de aanpak met 'driehoeksgesprekken', contextrijke leeromgevingen en ontwerpend en ondernemend leren; daarnaast zal SCOOOL zich tevens gaan richten op de verdere invoering van inductie en het verkennen van de samenwerking in de Onderwijsregio en dan met name met RPO opleidingsschool;
- als Onderwijsregio een gezamenlijke taal, visie en strategie op professionaliseren in de regio te formuleren, een start te maken met het professionaliseren van professionaliseren en vraag en aanbod vanuit de besturen op toegankelijke manier te ontsluiten;
- het aanjagen van een versterking van inductie/bsl met het programma 'sterke start voor de klas';
- beter zicht krijgen op data en het uitbreiden en verbeteren van de regionale strategische personeelsplanning;
- doorontwikkeling van het regionale loket leraar van buiten, met bijzondere aandacht voor de versterking van de verbinding tussen het loket en de besturen;
- in gezamenlijkheid, n.a.v. de nog lopende verkenning over een efficiënte en effectieve kortdurende vervanging, te komen tot een plan van aanpak en eerste pilots;
- door gebruik te maken van leergemeenschappen scholen in staat stellen te innoveren en experimenteren en de resultaten te ontsluiten voor de gehele Onderwijsregio;
- in de regio meer gebruik maken van bestaande kennisinstituten voor het ontsluiten van kennis en kunde en tegelijkertijd meer de samenwerking tussen besturen en kennisinstituten in te zetten om te komen tot nieuwe innovaties en experimenten;
- in gezamenlijkheid komen tot een aanpak om de voormalig 'SHRM-middelen' in te zetten ter versterking van het SHRM-beleid zowel op regionaal niveau als bestuurlijk niveau;
- versterken van integraliteit tussen de programmalijnen waarbij het geheel meer wordt dan de som der delen.

Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1 Algemeen/ Overkoepelend			
1.1 Projectleiding	Zie vraag 4: 'Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren'	jan - dec 2025	Zie vraag 4: 'Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren'
1.2 Dagelijks Bestuur (DB)	Het DB besluit over de invulling van het programmateam, bewaakt dat het jaarplan wordt uitgevoerd, de doelen worden gemonitord en dat er afstemming plaatsvindt over activiteiten binnen de financiële kaders die zijn vastgesteld in het AB	6 keer per kalenderjaar 2025	Het DB opereert als dagelijks bestuur van de Onderwijsregio en heeft een beleidsvoorbereidende rol richting het AB.
1.3 Algemeen Bestuur (AB)	Het AB besluit o.a. over de jaarplannen en bijbehorende begrotingen in het bijzonder van nieuwe onderwerpen, eventuele uitbreiding van de Onderwijsregio met nieuwe partners en wanneer mogelijk de verantwoording.	2-3 keer per kalenderjaar	het AB is beleidsbepalend en besluitvormend en zodoende verantwoordelijk voor het te voeren beleid.
1.4 Adviesraden	Versterking netwerk d.m.v. overleg op clusterniveau	Meermaals per jaar in verschillende samenstellingen	gevraagd en ongevraagd advies voor OR en versterking samenwerking
1.5 Financiën	Werkzaamheden van het maken van de begroting, uitvoeren van betalingen	jan - dec 2025	zorgvuldig financieel beleid in lijn met

	(beschikkingen en facturen) tot controle op de begroting.		afspraken AB en in lijn met subsidieaanvraag
1.6 Versterking samenwerking in regio met niet-onderwijspartijen	Er wordt contact gelegd met niet-onderwijs partijen als: <ul style="list-style-type: none"> • gemeenten • UWV • Economic Board Zuid Holland • arbeidsmarktregio('s) 	jan - dec 2025	informereren partijen; onderzoeken waar samenwerking mogelijk is; het verkrijgen van relevante data
1.7 versterken samenwerking po/onderzoeken toekomst samen met po	zie vraag 11		
1.8 versterken samenwerking tussen regio's	Er wordt boven-regionaal overleg georganiseerd met belendende regio's (oa Haaglanden en Rotterdam VO/MBO)	3 keer per jaar	er worden afspraken gemaakt over bovenregionale relevante thema's (bijv stagevergoedingen, werving van zij-instromers, enz), opdat de verschillende speelvelden vergelijkbaar blijven
1.9 communicatie	Efficiënt en effectief informeren over activiteiten en meerwaarde Onderwijsregio	jan - dec 2025	Geïnformeerde en betrokken partners bij regio in alle geledingen
1.10 SHRM-middelen	in gezamenlijkheid komen tot verdeling shrm-middelen, gedeeltelijk naar besturen in lijn met kader, gedeeltelijk collectief gebaseerd op plan gevormd door werkgroep	1ste helft 2025 planvorming 2de helft 2025 uitvoering	gedragen en zichtbare aanpak shrm
1.11 Verdere ontwikkeling governance	doorontwikkeling van governance om aan te sluiten op regeling 2026 en verder	jan - dec 2025	structurele, lange termijn afspraken
1.12 Programmteam	Tweewekelijks overleg om uitwisseling tussen programmaliijnen te versterken en integraliteit te vergroten	2025	Versterking uitvoering

2. Samen Opleiden			
2.1 Samenwerking tussen opleidingsscholen			
2.1.1 Uitwisseling kennis en kunde	Opleiden; Kennisdeling tussen de schoolopleiders en coördinatoren		Delen van de 'parels' om te leren van elkaar en met elkaar
2.1.2 Openstellen activiteiten opleidingsscholen	Opleiden; Activiteiten van de verschillende opleidingsscholen en clusters voor elkaar openstellen	jan - dec 2025	Vergroten uitwisseling en leren van elkaar en met elkaar
2.1.3 Professionalisering opleidingsscholen	Professionaliseren; Komen tot een gezamenlijk plan voor continue en doorlopende professionalisering van alle betrokkenen bij de opleidingsschool (werkplekbegeleiders, schoolopleiders, instituutopleiders, coördinatoren, projectleiders)	jan - dec 2025	Vergroten kwaliteit en professionaliteit, versterken samenwerking
2.1.4 Verkennen knelpunten samenwerking opleidingsscholen en opleiders	Opleiden; Verkennen waar de uitdagingen zitten zowel op inhoud als uitvoering (bijvoorbeeld inzet van instituutopleiders)	jan – dec 2025	Komen tot een overzicht van de gezamenlijke uitdagingen en oplossingen
2.2 RPO Rijnmond	(naast de basis 'Samen met het partnerschap studenten opleiden voor het beroep van leraar' is er in het bijzonder aandacht voor onderstaande activiteiten)		
2.2.1 Voorbereidingen ontwikkelingsgerichte peer review	Opleiden; Kwaliteit van de opleidingsschool borgen en verbeteren	jan – nov 2025 (reeds gestart okt 2024)	Tussenproduct: kritische reflectie Eindproduct: eindverslag Resultaat: zicht op kwaliteit en ontwikkelpunten van de opleidingsschool.

2.2.2 Optreden als peers voor de opleidingsscholen Haaglanden en ZAOS	Opleiden; Optreden als peers wordt gezien als een waardevolle bijdrage aan de eigen peer review en als een vorm van professionalisering van de opleiders van opleidingsschool RPO Rijnmond	jan – nov 2025 (reeds gestart okt 2024)	Betrokkenen bij de peer review en de voornaamste coördinatoren hebben (meer) zicht op en kennis van de kwaliteit van de opleidingsschool.
2.2.3 Doorontwikkelingen van de kwaliteitscultuur door het opzetten van een structuur en methodiek voor kwaliteitsborging en deskundigheidsbevordering	Opleiden; Kwaliteit van de opleidingsschool; Loopbaanperspectieven voor alle opleiders betrokken bij de opleidingsschool.	jan - juni 2025 (reeds gestart okt 2024): Ontwikkeling van structuur en methodiek Schooljaar 2025-2026: start implementatie van kwaliteitszorg	Een structuur en methodiek van kwaliteitszorg en deskundigheidsbevordering voor alle opleiders (van werkplekbegeleiders tot programmaleider) van de opleidingsschool.
2.2.4 Herziening taken en rollen van de coördinatoren in de opleidingsschool.	Opleiden Interne organisatie versterken	jan – juni 2025 (reeds gestart in 2024)	Document waarin staat beschreven hoe verantwoordelijkheden zijn ondergebracht in rollen en portefeuilles.
2.2.5 Meer afstemming tussen de verschillende clusters van de opleidingsschool	Opleiden, professionaliseren Efficiëntere organisatie Professionalisering van opleiders	jan - dec 2025	Capaciteitsopbouw van de opleiders; efficiëntere inzet van middelen.
2.2.6 Herzien van communicatiestrategie en communicatiemiddelen	Werven, matchen Meer zichtbaarheid van de opleidingsschool in de Onderwijsregio. Beter bedienen van de verschillende doelgroepen/stakeholders van de opleidingsschool: van studenten tot bestuurders.	Proces is reeds gestart. Beoogde opleverdatum definitieve versie van communicatieve strategie en website is juni 2025	Communicatiestrategie van opleidingsschool die is afgestemd met communicatiestrategie van de onderwijsregio; herziene website

2.2.7 Verkennen van het verbinden van de programmalijn Samen opleiden met de andere programmalijnen en projecten	Werven, matches, opleiden, begeleiden, professionaliseren Verkenning. Verbinden van initiatieven opdat dit leidt tot meer kwalitatief goed opgeleide docenten.	jan - dec 2025	Product: Plan van aanpak voor verbinden initiatieven en activiteiten inductie aan de opleidingsschool Resultaat: Opleidingsschool werkt actief mee aan activiteiten op het terrein van werven en matches.
2.2.8 Lopende zaken, zoals monitoring implementatie, stagevergoeding, implementatie nieuw registratiesysteem, nazorg aangesloten nieuwe besturen.	Kwaliteit van de opleidingsschool en efficiënte(re) organisatie.	jan - dec 2025	Producten & resultaten zijn onder andere: nieuw registratiesysteem, overzicht van implementatie stagevergoedingen
2.3 SCOOL			
2.3.1 Samen met het partnerschap studenten opleiden voor het beroep van leraar met de nadruk op ontwerpend en ondernemend leren	Opleiden	jan – dec 2025 (en verder)	Docenten die toekomstgericht zijn, kunnen samenwerken, vakoverstijgend onderwijs kunnen ontwerpen, over ondernemende vaardigheden beschikken en daarmee de leerlingen en studenten van vo en mbo onderwijs kunnen voorbereiden op het leven in een dynamische maatschappij
2.3.2 Aanbieden van het werkplekleren als stevige basis voor het docentschap in een contextrijke leeromgeving	Matchen	jan – dec 2025 (en verder)	Docenten in opleiding maken kennis met het leraarschap door kennis te maken en mee te draaien op de diverse scholen, en kennismaken met verschillende typen van onderwijs die in het partnerschap zijn opgenomen.

<p>2.3.3 Verstevigen van het beroepsbeeld van de docent door naast het werkplekleren aanvullende activiteiten aan te bieden zoals transfer bijeenkomsten (5 per jaar) projectmatig leren, door middel van SCOOOL Lab en intervisie</p>	<p>Opleiden</p>	<p>jan – dec 2025 (en verder)</p>	<p>Docenten met vaardigheden op het gebied van ontwerpend en ondernemend leren</p>
<p>2.3.4 Verstevigen van de driehoeksgesprekken tussen docenten in opleiding, schoolopleiders en instituutopleiders van de lerarenopleiding, waarbij de leerdoelen van de docenten in opleiding centraal staan. Doel is om minimaal drie driehoeksgesprekken per jaar, per docent in opleiding te organiseren waarbij een lesbezoek het uitgangspunt vormt. Facilitering in aanvullende begeleiding is hierbij belangrijk</p>	<p>Opleiden</p>	<p>jan – dec 2025 (en verder)</p>	<p>Eigen regie voor docenten in opleiding voor hun eigen ontwikkeling</p>
<p>2.3.5 verder ontwikkelen van het samen leren met de docenten in opleiding op alle afzonderlijke schoollocaties. De docenten in opleiding worden op de woensdagmiddagen begeleid door een schoolopleider, of werkplekbegeleider, of begeleidingsteam en gaan dieper in op thema's rondom het geven onderwijs of</p>	<p>Opleiden</p>	<p>jan – dec 2025 (en verder)</p>	<p>Wederzijds leren tussen docenten in opleiding onderling en hun opleiders</p>

hebben een gezamenlijke intervisie sessie.			
2.3.6 Verder investeren in de professionalisering structuur van SCOOOL door het aanbieden en intensiveren van trainingen voor werkplekbegeleider en schoolopleiders. Deelname aan congressen zoals Velon congres en Platform samen opleiden. ADEF-rollenportfolio is het uitgangspunt.	Professionalisering	jan – dec 2025 (en verder)	Begeleiders en opleiders zijn nog beter toegerust op hun rol in het opleiden van docenten. Er kan beter worden ingespeeld op de diversiteit aan docenten in opleiding (voltijd/ deeltijd zij-instroom hbo, wo niveau)
2.3.7 Verstevigen van de (communicatie) lijnen tussen de leraren instituten en het partnerschap zodat de curricula van de leraren instituten en de activiteiten van opleidingsschool beter op elkaar worden afgestemd. Begeleiders van de opleidingsscholen in staat stellen om de curricula van de leraren instituten beter te leren kennen en daarop in te spelen.	Opleiden	jan – dec 2025 (en verder)	Optimalisering van samen opleiden
2.3.8 Een geactualiseerd beleidsplan voor SCOOOL voor de periode van 2024 – 2028 met daarin de organisatiestructuur van SCOOOL bestaande uit een stuurgroep die 6 x per jaar bij elkaar komt en de werkgroepen Curriculum, professionalisering en	Begeleiden	1 ^e kwartaal 2025	Verdere ontwikkeling van SCOOOL opleidingsschool beschreven in het geactualiseerde beleidsplan 2024 - 2028

organisatie en de werkgroep kwaliteit die 3 tot 4 wekelijks overleg hebben, waardoor de ontwikkeling van de opleidingsschool gewaarborgd blijft			
2.3.9 Intensiveren van de kwaliteitscultuur van SCOOOL door in plaats van de nadruk op tevredenheid meer de nadruk te leggen op leerresultaten en panelgesprekken met de partners en door middel van de SCOOOL raad waarbij docenten in opleiding meedenken over de ontwikkeling van SCOOOL	Opleiden	jan – dec 2025 (en verder)	Toename van kwaliteit van samen opleiden
2.3.10 Het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn op het gebied van inductie door een start te maken met de BSL tool en het aanbieden van overkoepelende professionaliseringsactiviteiten door de opleidingsschool	Opleiden	jan - dec 2025	Startende docenten worden beter toegerust
2.3.11 Bijdragen aan diverse activiteiten op het gebied van begeleiding van zij instromers in het beroep door onder andere facilitering van de begeleiders die bijdragen aan de week van de zij instroom die door Leraar van Buiten tweemaal worden georganiseerd	Werven	jan - dec 2025	Instroom van startende docenten via zij instroom
2.3.12 Versterken van de positie van SCOOOL bij de directie- en	Werven	jan - dec 2025	Het belang van samen opleiden wordt ook gedeeld op

managementteams van de scholen door middel van intensivering van communicatie en bijeenkomsten			management en directieniveau waarbij er een balans wordt gevonden tussen het primaire proces - het verzorgen van onderwijs - en de investering in het opleiden van de toekomstige docenten;
2.3.13 Samenwerken met andere opleidingsscholen door peer te zijn bij de voorbereiding van de peer review van aspirant opleidingsschool ODW. Samenwerken met MBO opleidingsscholen om het MBO onderwijs beter te verankeren in de curricula van de lerareninstituten. Samenwerken met de Groene Onderwijsregio	Opleiden	jan - dec 2025	Leren van elkaar en uitwisselen met elkaar waardoor de kennis van samen opleiden wordt vergroot
2.3.14 Verkennen of andere instituten kunnen aansluiten bij de opleidingsschool zoals b.v. HALO	verkenning van meerwaarde	jan - dec 2025	100% opleiden
2.4 Sterke start voor de de klas			
2.4.1 Regionale nulmeting Inductie, aan de hand van BSL ontwerptool (https://bsl-ontwerptool.nl/#/introductie) & terugkoppelings gesprekken	Begeleiden, professionaliseren In kaart brengen aan welke criteria en randvoorwaarden al wordt voldaan bij scholen in de Onderwijsregio Rijnmond, op gebied van begeleiding van startende docenten (inductie), en op welke criteria verdere ontwikkeling gewenst is.	januari tm maart 2025	Inzicht in wat er op scholen in de Onderwijsregio gebeurt op gebied van inductie: aan welke criteria voor begeleiding van startende leraren al wordt voldaan en welke verder ontwikkeld dienen te worden.

			Regionale gespreksronden per cluster om resultaten te bespreken, met als doel handvatten op maat om met inductie aan de slag te gaan
2.4.2 Inductiecooker/ klankbordgroep opstarten Snelkookpan en klankbordgroep; door mensen die 'aan' staan mbt inductie (voorlopers), voor mensen die 'niet aan' staan (achterlopers) op gebied van inductie. Activiteiten starten om de 'achterblijver' te bereiken & motiveren.	Professionaliseren Professionaliserings aanbod ontwikkelen in samenwerking met de werkpraktijk, voor de doelgroep in de lijnorganisatie die begeleiding (op maat) voor starters mogelijk kunnen maken, maar deze urgentie nog niet voelen, bijvoorbeeld lijnverantwoordelijken als teamleiders, jaarlaag coördinatoren.	jan - dec 2025	Klankbordgroep van 6-8 personen, vertegenwoordigers met diverse achtergrond uit het werkveld en de 'schil' rond de starter zoals lerarenopleidingen. Minimaal 2 brainstormsessies over zinvolle professionaliserings-activiteiten die aansluiten bij de doelgroep.
2.4.3 Werkplaats Sterke Start opstarten Versterk wat werkt: versterk op schoolniveau initiatieven op gebied van begeleiding startende docenten.	Begeleiden, professionaliseren Teams van verschillende scholen gaan aan de slag met hun praktijkvraagstuk op gebied van inductie en innovatie aan de hand van design thinking.	jan - dec 2025	Fase 1: Hackaton Fase 2: Verkenning randvoorwaarden & opstart innovatielabs
2.4.4 Leernetwerk Sterke Start Samen Versterk wat werkt: kennisdeling tussen de professionals die direct betrokken zijn bij de begeleiding van startende docenten.	Begeleiden, professionaliseren Kennisdeling, laagdrempelig en informeel contact tussen mensen die actief bezig zijn met begeleiding van startende docenten. Netwerk opbouwen voor en tussen deze professionals.	jan - dec 2025	Kick-off 'Sterke Start Samen' organiseren. Klein beginnen en van daaruit verder via olievlekwerking. Communicatiekanaal waarin de deelnemers onderling contact hebben, wat aansluit bij hun behoeften
2.4.5 Starters Arena opstarten	Begeleiden Feedback ophalen bij starters: inventariseren waar zij tegenaan lopen, wat hun	jan - dec 2025	Starters Arena's met scholen: online meetings waarin

Geef een stem aan de doelgroep: de Starter!	behoefden zijn, wat zij ervaren, met als doel hun begeleiding te verbeteren. 1e stap in kwaliteitszorg		Starters vrij hun mening mogen geven. Ambassadeurs: Starters als gesprekspartner voor mensen die op meso- en macroniveau beslissingen nemen over begeleiding van startende docenten. Informatie: input & evaluatie om begeleiding van Starters te verbeteren.
2.4.7 Tussenevaluatie project Sterke Start Het project Sterke Start voor de Klas is gestart in september 2024, na een uitgebreide regionale behoefteanalyse. Het project bevindt zich in de eerste fase van een innovatietraject, en start met Must Have initiatieven.	Begeleiden, professionaliseren Evalueren van de voortgang van het project, bijstelling en vaststellen van de aanpak voor het schooljaar 2025-2026, met de ambitie om activiteiten uit te breiden naar de should have en could haves uit het plan van aanpak goedgekeurd in september 2024.	juni-augustus 2025	Plan van aanpak 'Sterke Start voor de Klas' voor het schooljaar 2025-2026
2.5 Duaal traject			
2.5.1 start duaal traject in Onderwijsregio	Werven, matchen, opleiden organiseren traject, informeren en werven, ook koppeling aan structuur opleidingsschool	voorbereiding loopt tot zomer 2025, start 1 september 2025	start van kleine groep studenten bij aangesloten besturen als pilot met op langere termijn meer leraren wiskunde en Nederlands
3. Samen Professionaliseren			
3.1 Clusterstructuur professionalisering en SHRM			

3.1.1 Clustermakelaars	Professionaliseren Clustermakelaars zijn de verbinders tussen Onderwijsregio-plannen en uitvoering, en wat in de scholen gebeurt en gevraagd wordt	Elke clustermakelaar 1 dag per week in jan - dec 2025	kwalitatieve verbetering 3-4 clustermakelaars
3.1.2 Professionaliseringscoördinatoren	Werven, selecteren, trainen en samenbrengen van Professionaliseringscoördinatoren op scholen. Elk cluster wordt 'aangestuurd' door de clustermakelaar.	jan - dec 2025	Elke school beschikt over een professionaliseringscoördinator; communicatie met clustermakelaars is verbeterd.
3.1.3 Vraag en aanbod samenbrengen	Professionaliseren Clustermakelaars en pc wisselen regelmatig uit en inventariseren behoefte. Opleidingsinstituten worden meegenomen in dit proces.	3 x per jaar fysiek Eens per maand digitaal	professionaliseringscoördinatoren zijn goed op de hoogte van wat in de Onderwijsregio speelt; delen informatie binnen de scholen; verbetering programmering Onderwijsregio
3.1.4 Digitaal Platform Professionaliseren	Professionaliseren Samen met de Onderwijs Academie opzetten en benutten digitaal regionaal basisplatform, en aansluiten besturen zodat één digitale infrastructuur ontstaat voor uitwisseling, activiteiten organiseren, samenwerken	jan - dec 2025	digitaal basisplatform tbv regionale activiteiten, 3 pilots met besturen langs verschillende type aansluiting aan het basisplatform.
3.2 Netwerken professionalisering			
3.2.1 Netwerk HR professionals	Professionaliseren samenbrengen hr netwerk	meerdere keren in 2025 zowel digitaal als fysiek	Professionalisering HR professionals, uitwisseling en samenwerking scholen/besturen mbt SHRM
3.2.2 Netwerk High Potentials (HP's)	Professionaliseren Werven, selecteren en samenbrengen van docenten die meer kunnen en willen / meer uitdaging nodig hebben	3 à 4 keren in 2025	HP's werken actief mee in activiteiten Onderwijsregio obv affiniteit en kennis/expertise

3.2.3 Netwerk Onderwijsondersteunend Personeel (OOP)	Professionaliseren Per OOP subgroep wordt door clustermakelaars geïnventariseerd waar behoefte aan is, icm kennisdeling vanuit Onderwijsregio (bv bijeenkomst voor roostermakers, waar ook gedeeld wordt over onderwijs anders organiseren)	3 à 4 keren in 2025	Uitwisseling en leren van elkaar tussen verschillende groepen OOP
3.2.4 Jong Onderwijsregio Rijnmond (JOR-netwerk)	Professionaliseren Samenbrengen, inspireren en activeren van jonge docenten/medewerkers. Iedereen onder 35 wordt uitgenodigd	3 à 4 keren per jaar in 2025; sessie met inhoudelijke inspiratie en oproep mee te doen	20-40 deelnemers in netwerk, waarvan minimaal 30% actief in activiteiten Onderwijsregio
3.3 Dialoog en Samenwerken			
3.3.1 Masterclasses Dialoog over Professionaliseren	Visie en strategie verder brengen, gedachtegoed ██████████ ontsluiten Voor schoolleiders en bestuurders	meerdere keren per jaar in 2025, digitaal 90 minuten	Professionalisering schoolleiders en bestuurders ohgv beleid, beroepsbeeld, loopbaanontwikkeling, professionele dialoog, etc
3.3.2 HR Business Partner Pool	SHRM versterken, Professionaliseren Pilot doorzetten: trainingsbijeenkomst, 4 gesprekken per bestuur, strippenkaart, terugkombijeenkomst	vanaf februari 2025 gedurende vijf maanden	5 extra besturen ondersteund
3.3.3 Intervisie teamleiders	SHRM versterken, Professionaliseren Versterken rol, positie, kennis en vaardigheden van middenmanagers	in 2025: 1x Tweedaagse training, 4 intervisiebijeenkomsten en slotdag	Minimaal 15 teamleiders hebben traject doorlopen
3.3.4 Collegiale dialoog Professionalisering	SHRM versterken, Professionaliseren Scholen bezoeken elkaar en wisselen uit over	in 2025: gezamenlijke startdag, 5 bezoeken,	Minimaal 10 scholen hebben deelgenomen

	professionalisering obv eigen leervragen	gezamenlijke slotdag	
3.3.5 Leerbijeenkomsten obv inventarisatie vraag en aanbod	SHRM versterken, Professionaliseren Ontwikkelen en uitvoeren activiteiten op basis van 3.1.4	jan - dec 2025	Doelen worden per activiteit nader bepaald
3.3.6 Activiteiten in samenwerking met andere programmalijnen	SHRM versterken, Professionaliseren Activiteiten/ontwikkelingen in andere programma lijnen ondersteunen door opzetten en uitvoeren van professionaliseringstrajecten voor respectievelijke doelgroepen (denk aan: professionalisering begeleiders startende leraren)	nader te bepalen	Doelen worden per activiteit nader bepaald
4. Arbeidsmarkt en zij-instroom			
4.1 Meer zicht op cijfers/meer grip op data			
4.1.1 (regionale) strategische personeelsplanning	meer zicht op bestuurs-/schooleigen cijfers	jan - dec 2025	plan van aanpak ontwikkeling tool t.b.v. data cleaning uitvoering bij eerste besturen
4.1.2 Woon/werk analyse	meer zicht op woon-/werkgebied. Waar wonen medewerkers en is dat ook waar we werven?	jan - dec 2025	pilot bij een aantal besturen
4.1.3 zicht op data	constant proces om o.b.v. nieuwe data en rapportages een scherp beeld van de regio te houden	jan - dec 2025	beter zicht op arbeidsmarktsituatie
4.2 Vergroten vijver			
4.2.1 vergroten vijver	Werven, matchen inzicht krijgen in mogelijkheden (o.a. i.s.m.	jan - dec 2025	aanbieden aan besturen om te participeren in

	opleidingsinstituten), en deze ontsluiten voor besturen		initiatieven om op een andere wijze onderwijspersoneel te kunnen werven en inzetten
4.2.2 Co-teaching STEM	Werven, matchen Co-teaching STEM met SEC ontsluiten voor regio	jan - dec 2025	aanbod formuleren en delen en ondersteuning bieden
4.2.3 PAL-studenten	Werven, matchen PAL-student met ICLON ontsluiten in regio	jan - dec 2025	aanbod formuleren en delen en ondersteuning bieden
4.2.4 vissen in eigen vijver	Werven, matchen verkenning om leerlingen enthousiast te maken voor keuze onderwijs	jan - dec 2025	komen tot plan van aanpak. Aansluiten bij landelijke campagne 'Werken met de toekomst' (gericht op studiekeizers)
4.3 Leraar van Buiten			
4.3.1 Online werven Via social media kanalen vinden online campagnes plaats, waardoor Leraar van Buiten structureel zichtbaar is op socials als LinkedIn, Instagram en Facebook	Werven Werven van mensen met interesse in een overstap naar het onderwijs en voldoende vooropleiding hebben, met als doel dat zij zich aanmelden voor een online informatiebijeenkomst	jan - dec 2025	Aanmeldingen voor de informatiebijeenkomst en van mensen met voldoende vooropleiding om een lerarenopleiding te kunnen volgen
4.3.2 Online basisvoorlichting: eerste basisinformatie over het onderwijssysteem (basisonderwijs tot en met universiteit, vso-vwo), een overzicht van de bevoegdheidstrajecten, de vaardigheden die een docent nodig heeft en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in het vo en mbo	Werven, matchen Informereren van potentiële zij-instromers	20 online voorlichtingen van 1,5 uur verspreid over 2025	Werven en informeren van potentiële zij-instromers, zodat zij geïnformeerde keuzes kunnen maken over een eventuele overstap naar het onderwijs

<p>4.3.3 Online themabijeenkomsten</p> <p>Na het volgen van de basisvoorlichting kunnen deelnemers de online themabijeenkomsten bijwonen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werken in het vo 2. Werken in het mbo 3. Arbeidsvoorwaarden 4. Solliciteren 	<p>Werven, matchen</p> <p>Informereren van potentiële zij-instromers, verdiepend, afhankelijk van de behoefte van deelnemers.</p>	<p>Iedere themabijeenkomst wordt 3x uitgevoerd; in totaal 12 themabijeenkomsten in de maanden januari t/m mei en de maand december van 2025</p>	<p>Werven en informeren van potentiële zij-instromers, zodat zij geïnformeerde keuzes kunnen maken over een eventuele overstap naar het onderwijs</p>
<p>4.3.4 Schoolbezoeken</p> <p>In de Onderwijsregio Rijnmond worden meeloopdagen georganiseerd, waarin deelnemers 1-2 scholen bezoeken, meelopen in lessen en workshops volgen over het beroep van docent</p>	<p>Matchen, begeleiden</p> <p>Oriënteren en begeleiden van potentiële zij-instromers</p>	<p>in 2025 minimaal 6 meeloopdagen</p>	<p>Potentiële zij-instromers enthousiasmeren voor het onderwijs, ondersteunen van het maken van weloverwogen keuzes, werving, laten kennismaken met scholen.</p>
<p>4.3.5 Week van de zijinstroom</p> <p>Week 0: Gezamenlijke startbijeenkomst, waarbij de scholen uit een regio/cluster zich presenteren en deelnemers zich kunnen aanmelden bij scholen om mee te lopen</p> <p>Week 1: individuele schoolbezoeken</p> <p>Eind van de week: gezamenlijke afsluiting, gesprekstafels met gespreksronden</p> <p>Week 2: Uitloop schoolbezoeken.</p>	<p>Matchen, begeleiden</p> <p>Oriënteren van deelnemers die reeds staan ingeschreven bij Leraar van Buiten. Aanboren van het potentieel van de doelgroep alumni en ouders van scholen als mogelijke zij-instromer, hen informeren en laten oriënteren.</p> <p>Week van de zijinstroom in week 4 is samenwerking tussen twee onderwijsregio's (Rijnmond en Haaglanden)</p>	<p>In 2025 2x een week van de zijinstroom:</p> <p>januari (week 2) (cluster Zuid Holland Zuid);</p> <p>januari (week 4) (cluster Nieuwe Waterweg Noord en Westland)</p>	<p>Potentiële zij-instromers enthousiasmeren voor het onderwijs, ondersteunen van het maken van weloverwogen keuzes, werving, laten kennismaken met scholen.</p>

Individueel meelopen op scholen			
<p>4.3.6 Driedaagse training 'Zin in lesgeven'</p> <p>In deze driedaagse dompelen de deelnemers zich onder in het onderwijs. Zij gaan bij zichzelf te rade welke vaardigheden en houdingen daarbij nodig zijn en de vraag of zij de stap succesvol denken te kunnen maken.</p>	Begeleiden	<p>De training 'Zin in Lesgeven' duurt 3 dagen.</p> <p>De training wordt in 2025 3x aangeboden: 2x in de maand april, 1x in de maand mei</p>	Potentiële zij-instromers ondersteunen in het maken van een weloverwogen keuze over een overstap naar het onderwijs.
<p>4.3.7 Meet & Greet</p> <p>Deelnemers die de stap naar het onderwijs willen maken en in aanmerking komen voor het zij-instroomtraject of het geven van een tekort vak, worden door Leraar van Buiten gekoppeld aan scholen, via een regionale Meet 'n Greet of rechtstreeks aan een school.</p>	<p>Matchen</p> <p>Matching van deelnemers en scholen</p>	april 2025	Zij-instromers vinden een plek om te starten op een school; scholen hebben een aanbod van gemotiveerde en goed geïnformeerde zij-instromers voor hun openstaande vacatures
<p>4.3.8 Training 'Goede Start voor de Klas'</p> <p>Mensen die een baan hebben gevonden in het onderwijs kunnen deelnemen aan deze training, die deelnemers voorbereidt op de eerste lesweken, met onderwerpen als 'de zes rollen van de docent',</p>	<p>Begeleiden</p> <p>Ondersteuning bij de start. Startende docenten, die in de Onderwijsregio starten voor de klas en nog niet begonnen zijn met een lerarenopleiding, voorbereiden op de eerste lesweken</p>	<p>juni en augustus 2025;</p> <p>telkens 2 dagen plus een online vragenuur</p>	Starters/zij-instromers starten voorbereid aan het schooljaar en weten wat zij kunnen verwachten.

klassenmanagement, lesvoorbereiding en het puberbrein.			
4.4 Vervangingspool			
4.4.1 uitvoering advies verkenning	Werven, matchen december 2024 wordt een verkenning afgerond, op basis van de adviezen uit de eindrapportage wordt een plan van aanpak voor 2025 geformuleerd om te komen tot een efficiënte en effectieve regionale aanpak 'vervanging'	jan - dec 2025	in gezamenlijkheid beslissen over een vervolgaanpak en hier mee aan de slag gaan/de eerste stappen zetten/mogelijk pilots ontwikkelen
5. innoveren en experimenteren			
5.1 Vervolg leernetwerk	<p>Werven, matchen, begeleiden, professionaliseren, opleiden</p> <p>De doelen van de leernetwerken zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De deelnemende scholen doen kennis en inspiratie op rondom verschillende thema's die relateren aan het anders organiseren van school en onderwijs; • De deelnemende scholen werken aan concrete oplossingen voor hun vraagstuk rondom anders organiseren en het lerarentekort; • De scholen vormen een leergemeenschap die met en van elkaar leren op vragen rond het anders organiseren van school en onderwijs in het licht van (toenemende) personeelstekorten; 	november 2024 tot en met mei 2025	<p>Het beoogde resultaat is dat de deelnemende scholen kennis kunnen toepassen over het anders organiseren van hun eigen school, zodat zij beter om kunnen gaan met toenemende tekorten en op de lange termijn een aantrekkelijker werkplek zijn.</p> <p>Door het netwerk in de Onderwijsregio te organiseren is een beoogd resultaat bovendien dat scholen meer regionaal met elkaar gaan samenwerken, en het lerarentekort als een gezamenlijke uitdaging zien.</p>
5.2 Start Leernetwerk 2	Zie uitleg bij leernetwerk 1	jan - nov 2025	Zie uitleg bij leernetwerk 1

5.3 Werving voor leernetwerk 3	Het doel is om in het kalenderjaar 2025 nog twee leernetwerken te starten. Om scholen te werven en hun vraagstukken te inventariseren voeren we kennismakingsgesprekken met zoveel mogelijk schoolleiders in de Onderwijsregio Rijnmond.	mei - sep 2025	Tussen de acht en tien scholen die willen deelnemen aan het tweede leernetwerk op basis van een eigen leervraag of ontwikkelbehoefte.
5.4 Start Leernetwerk 3	Zie uitleg bij leernetwerk 1	nov 2025 - mei 2026	Zie uitleg bij leernetwerk 1
5.5 Delen van uitkomsten en good-practices uit leernetwerken	Na afloop van leernetwerken worden de opbrengsten van het leernetwerk op een aantrekkelijke wijze wereldkundig gemaakt binnen (en eventueel buiten de regio). Bijvoorbeeld in de vorm van een manifest en/ of podcast, zodat ook niet-deelnemende scholen er hun voordeel mee kunnen doen.	mei - dec 2025	Zoveel mogelijk scholen in de regio informeren over de activiteiten binnen deze lijn, en de samenwerking tussen scholen in de regio versterken.
5.6 Vervolg en verduurzaming van het opgezette netwerk	Professionaliseren In de vorming van de verschillende leergemeenschappen ontstaat soms de behoefte om het netwerk voort te zetten of op een andere manier te verduurzamen. In 2025 willen we dit verder onderzoeken en uitwerken.	mei - dec 2025	De ontstane netwerken en energie borgen voor langere termijn
5.7 Verkenning op welke manier het 'innoveren en experimenteren' verder in de regio vorm kan krijgen, met diverse samenwerkingspartners en op verschillende niveaus.	Innoveren en experimenteren is een manier om binnen de regio samen met diverse partners nieuwe manieren te verkennen voor omgaan met het lerarentekort - hoe kunnen we samen innoveren om toekomstbestendig te zijn? Naast de bovengenoemde leernetwerken willen we verkennen op welke manier	jan - dec 2025	Nieuwe activiteiten ontwerpen die aansluiten bij de doelen van de programmalijn.

	<p>er meer bovenbestuurlijk, boven-sectoraal en misschien zelfs bovenregionaal samen te werken is/te innoveren is.</p> <p>We denken hierbij onder andere aan meer inhoudelijke en praktische verbindingen tussen kennisinstututen in de regio (zoals lectoraten bij de Hogeschool Rotterdam) en de onderwijsinstellingen.</p>		
--	---	--	--

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

In 2024 is de Onderwijsregio Rijnmond van start gegaan met het project 'Sterke Start voor de Klas'. Het meerjarige project richt zich op de begeleiding van startende docenten, ook wel BSL (of inductie) genoemd, én die van startende schoolleiders, met als doel de onderwijskwaliteit te verbeteren, goed werkgeverschap te bevorderen en docenten te behouden voor het onderwijs. Het behouden van startende docenten draagt bij aan het terugdringen van het lerarentekort.

In de eerste helft 2024 is dit project ontworpen; inmiddels is het van start gegaan met een stevige verankering binnen Programmalijn 1 Samen opleiden en sterke betrokkenheid van de opleidingsscholen binnen deze lijn. Daarnaast wordt zorgvuldig afgestemd met programmalijn 2 Samen professionaliseren zodat 'Sterke start voor de Klas' een integraal onderdeel van de plannen en activiteiten van de Onderwijsregio is.

Aanpak

De aanpak van het project is integraal en omvat activiteiten die zijn gericht op zowel de startende docenten als de ondersteuning van scholen daarbij. De aanpak is gebaseerd op de behoefte die vertegenwoordigers van scholen in de Onderwijsregio Rijnmond hebben uitgesproken. Belangrijke onderdelen zijn het ontwikkelen van inductieprogramma's die aansluiten bij de identiteit van de school, het professionaliseren van de schil rondom de starter, de doelgroep (startende docenten) een stem geven, en het bevorderen van kennisdeling via leernetwerken en werkplaatsen.

Daarnaast wordt er extra aandacht besteed aan het bereiken en motiveren van middenmanagement en scholen die nog niet actief zijn op dit gebied.

Belangrijkste Activiteiten

Het project omvat verschillende activiteiten, waaronder de 'Inductiecooker'. Dit is een klankbordgroep die gericht is op het ontwikkelen van effectieve activiteiten rondom de begeleiding van startende docenten, die ook daadwerkelijk aansluiten bij de behoefte van de scholen. Bestaande 'evidence informed' informatie wordt naar de scholen toe gebracht. Ook worden er werkplaatsen georganiseerd waar teams van scholen met hun eigen praktijkvraagstuk aan de slag gaan. Het leernetwerk 'Sterke Start' faciliteert kennisdeling tussen scholen en professionals, terwijl de 'Starters Arena' feedback van startende docenten en schoolleiders verzamelt om hun begeleiding verder te verbeteren.

Tijdpad

Na de start in 2024 worden einde schooljaar 2024-2025 de diverse activiteiten geëvalueerd. Op basis van die evaluatie worden plannen voor vervolg in schooljaar 2025-2026 gemaakt, met de ambitie om uit te breiden naar de zogeheten 'should haves' en 'could haves'.

Denk bij 'should haves' aan: activiteiten als bijvoorbeeld het 'Warm Welkom'-arrangement voor zij-instromers, een helpdesk en een coachpool ('Extra Handjes') voor de begeleiding van startende docenten; en bij 'could haves' aan: activiteiten als een 'Groeiacademie' professionalisering van mensen 'rond' starters (schoolleiders,

werkplekbegeleiders, middenmanagement) en/of regionale afspraken over begeleiding van startende docenten.

Waar het professionaliseren van starters betreft komt de programmalijn 'Samen Professionaliseren' in beeld. Deze programmalijn heeft als doel ondersteunen in professionaliseren en gemotiveerd (be-)houden van medewerkers (en dus ook starters) van de scholen en besturen in Rijnmond, en een bijdrage te leveren aan versterking van personeelsbeleid en professionele ontwikkelingsgerichte schoolorganisaties in de regio.

In deze programmalijn zijn in 2024 al tal van activiteiten gestart (die overigens ook worden genoemd in de NAPL-projectbeschrijving). Deze activiteiten worden voortgezet en uitgebouwd in 2025. Een overzicht hiervan is terug te lezen in het activiteitenoverzicht van deze aanvraag.

Rond starters zijn bijvoorbeeld interessante activiteiten in deze programmalijn (voor totaaloverzicht zie 'activiteitschema'):

- Digitaal Platform Professionalisering: in 2025 wordt een digitaal platform professionalisering gebouwd (in samenwerking met de Onderwijs Academie). Dit is een soort 'marktplaats' voor vraag en aanbod op het gebied van professionalisering, waarbij zowel vragen rond schoolontwikkeling, als van bijvoorbeeld vakgroepen, maar ook van individuele docenten in beeld komen. Dit platform biedt starters ook een mooie kans om met starters van andere scholen in contact te komen.
- JOR-netwerk (jong Onderwijsregio Rijnmond): Samenbrengen, inspireren en activeren van jonge docenten/medewerkers. Iedereen onder 35 wordt uitgenodigd.
- Netwerk High Potentials: door bij het werven, selecteren en samenbrengen van docenten die meer kunnen en willen ook oog te hebben voor starters. Dit kan een extra uitdaging zijn voor HiPo-starters om behouden te blijven voor het onderwijs.
- Intervisie teamleiders: één van de onderwerpen binnen dit netwerk en passend bij de rol van teamleiders is begeleiding en professionalisering van starters.

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

Onderwijsregio Rijnmond werkt met een programmamanager als projectleider; daarnaast is er een onafhankelijk voorzitter van het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur.

De programmamanager wordt extern ingehuurd voor 2,5 dag per week.

De programmamanager is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de vier programmaliijnen van de Onderwijsregio en is de verbindende schakel tussen alle geledingen.

- De programmamanager bewaakt de financiën van de Onderwijsregio Rijnmond, draagt zorg voor communicatie over activiteiten en behaalde resultaten en is het gezicht van de Onderwijsregio Rijnmond in het contact met deelnemende partners en externe partijen.
- Samen met de programmaleiders van de verschillende programmaliijnen vormt de programmamanager het programmateam dat verantwoordelijk is voor de uitwerking en uitvoering van het beleid.
- De programmamanager voorziet samen met het programmateam het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur van input t.b.v. beleidsontwikkeling al dan niet op basis van de adviezen en ideeën vanuit de adviesraden en bereidt de vergaderingen voor van het Algemeen Bestuur en het Dagelijks Bestuur samen met de onafhankelijk voorzitter.
- De programmamanager faciliteert de adviesraden.
- De programmamanager onderhoudt contact met en sluit aan bij bijeenkomsten van de landelijke Realisatie Eenheid van OCW.
- De programmamanager anticipeert op ontwikkelingen die relevant zijn voor de Onderwijsregio Rijnmond, zoals nieuwe regelingen t.b.v. toekomstige financiering.

De programmamanager legt verantwoording af aan het Dagelijks Bestuur van de Onderwijsregio Rijnmond. Tweemaal per jaar wordt evaluatief teruggekeken op het functioneren van de programmamanager.

De Onderwijsregio Rijnmond werkt ook met een onafhankelijk voorzitter voor een halve dag per week, ook op basis van externe inhuur. De onafhankelijk voorzitter heeft als taak:

- vormgeven van het 'jaarritme' van de Onderwijsregio: voorbereiden van vergaderingen Dagelijks en Algemeen Bestuur, en met enige regelmaat bijwonen overleg Programmaraad;
- voorzitten vergaderingen DB en AB Onderwijsregio Rijnmond;
- deelname namens Onderwijsregio Rijnmond aan bovenregionaal overleg;
- onderhouden dan wel initiëren van relaties met bestaande en met nieuwe partners in de Onderwijsregio Rijnmond;
- onderhouden dan wel initiëren van relaties met partners buiten de regio;
- regelmatig overleg met de Realisatie Eenheid van MinOCW.

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de Onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

Onderwijsregio Rijnmond heeft een sterk ontwikkeld (boven-) regionaal loket dat zich bezighoudt met de werving en matching van nieuwe instroom van o.a. docenten: Leraar van Buiten. Leraar van Buiten is een loket ontwikkeld in opdracht van besturen en gemeentes van meerdere (onderwijs-)regio's: Rotterdam (doet niet meer mee), Rijnmond, Den Haag en Groene Hart. Het doel van het programma is het aantrekken van nieuwe leraren voor het voortgezet onderwijs en mbo. Het loket verzorgt voorlichting en begeleiding en ondersteunt zo potentiële zij-instromers in hun oriëntatieproces en bij de start van de overstap (werven en matchen).

Het beoogde doel van het loket Leraar van Buiten is een succesvol en waardevol oriëntatieproces voor elke kandidaat die zich aanmeldt. Dat betekent dat een kandidaat na het oriëntatieproces een weloverwogen en goed geïnformeerd besluit heeft genomen. Dat kan dan zijn dat iemand weet dat hij/zij de overstap wil maken, en zo met een goede basis als zij-instromer op de school en in de opleiding start, met als resultaat extra leraren en minder uitval van zij-instromers. Evengoed kan het zijn dat iemand tot de conclusie komt, of tijdens het oriëntatieproces de feedback krijgt, dat een overstap géén goed idee is. Resultaat is dan dat scholen zelf minder belast worden met sollicitanten van onvoldoende kwaliteit of onvoldoende aansluiting op schoolvak/lerarenopleiding.

Het programma van Leraar van Buiten heeft drie krachtige kenmerken die het programma onderscheiden van andere initiatieven in het land:

- de boven bestuurlijke en bovenregionale aanpak leidt tot grotere efficiëntie en effectiviteit in de werving en oriëntatie: door bijvoorbeeld communicatiecampagnes en werving gezamenlijk te doen bereiken we met minder middelen meer mensen, zijn oriëntatieactiviteiten voor grotere groepen te organiseren met minder uitvoeringscapaciteit, en wordt recht gedaan aan het feit dat een kandidaat mogelijk graag in een andere regio wil werken dan hij/zij woonachtig is;
- de gerichtheid op de behoefte van de kandidaat zij-instromer leidt tot grotere kwaliteit in de ondersteuning. De beelden die zij-instromers vooraf hebben van het onderwijs, welke vragen bij hen leven, welke lerarenopleiding aansluit bij welke achtergrond, het tempo waarin zij hun oriëntatie doen; het zijn onderwerpen die voor veel scholen en besturen niet dagelijks aan de orde komen. De projectleiders van Leraar van Buiten hebben hier kennis van en maar één belang: zoveel mogelijk nieuwe leraren een succesvolle start geven op een school;
- de aandacht voor oriëntatie en voorbereiding voorafgaand aan de start als zij-instromer en de begeleiding voorafgaand aan de start van het schooljaar leiden tot een grotere kans op een succesvol eerste jaar en behoud van de zij-instromer voor het onderwijs. Veel onderzoek gedaan onder zij-instromers en scholen toont aan: hoe bewuster iemand gekozen heeft voor deze overstap, hoe beter de lerarenopleiding en school aansluit bij het profiel van de zij-instromer en hoe beter de zij-instromer is voorbereid op het worden van leraar, hoe kansrijker de start van de carrière van een

nieuwe leraar. Echter, voor scholen en besturen is het begeleiden van potentiële kandidaten tijdrovend en risicovol als er onzekerheid is over de formatieruimte. Leraar van Buiten ontzorgt scholen en besturen hierbij, gebruikmakend van de andere genoemde krachtige kenmerken.

Het programma van Leraar van Buiten omvat een aantal onderdelen die we verder zullen beschrijven in één van de volgende vragen over de inrichting van het loket. De belangrijkste onderdelen die daar aan bod komen zijn werven, informeren, oriënteren, matchen en ondersteuning bij de start.

Werven

In het schooljaar 2022-2023 is een nieuwe [website](https://www.leraarvanbuiten.nl/) gelanceerd (<https://www.leraarvanbuiten.nl/>). Deze website heeft een sterk ontwikkelde 'back-office' met veel mogelijkheden voor zowel de kandidaten als projectleiding. Voor de werving is er een strategische keuze gemaakt om uitsluitend online te werven.

De vernieuwde website is niet alleen visueel gezien aangepast voor de bezoeker, maar bevat ook een deelnemersportaal waardoor er meer mogelijkheden ontstaan om deelnemers aan het traject, op persoonlijk niveau, te blijven betrekken bij Leraar van Buiten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan persoonlijke berichten en uitnodigingen. In het komende jaar zullen deze nieuwe functionaliteiten verder worden ingezet.

Er wordt komend jaar nog meer ingezet op het persoonlijke verhaal van de zij-instromer. Er zijn diverse interviews geschreven met (oud)deelnemers die breeduit zullen worden gedeeld op de nieuwe website en de social mediakanalen ([Facebook](#), [Instagram](#) en [LinkedIn](#)) en via podcasts.

Leraar van Buiten is structureel zichtbaar op de socials en plaatst minimaal 2 x per week (1 x per week tijdens vakantieperiodes) content op [Facebook](#), [Instagram](#) en [LinkedIn](#). Naast deze reguliere content worden er dit schooljaar drie online campagnes gedraaid op de social mediakanalen Facebook, Instagram, LinkedIn en Google Ads.

- Campagne: 'Ik zeg JA-tegen het onderwijs' (september – oktober)
- Campagne 'Ik zeg ja tegen dit vak' (november – januari)
- Campagne 'Ik zeg ja tegen deze leerlingen' (februari – maart)

Scholen hebben via de eigen kanalen (ouderberichten, personeelsberichten, posts op social media) de mogelijkheid om mensen te bereiken die mogelijk geïnteresseerd zijn om in het onderwijs te werken. Scholen worden ondersteund in de communicatie door het regionale loket Leraar van Buiten met 'toolkit communicatie zij-instromers'. Dit pakket bestaat uit een aantal onderdelen die scholen naar eigen inzicht kunnen gebruiken en/of bewerken.

Informeren

Leraar van Buiten organiseert verschillende activiteiten waar belangstellenden aan kunnen deelnemen. Naast de informatie op de website van Leraar van Buiten, start voor veel deelnemers de kennismaking met één van de ruim 20 online basisvoorlichtingen. In deze voorlichting krijgen de deelnemers de eerste basisinformatie over het onderwijssysteem (basisonderwijs tot en met universiteit, vso-vwo), een overzicht van de bevoegdheidstrajecten, de vaardigheden die een docent nodig heeft en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in het vo en mbo. Er worden ook 5 online voorlichtingsbijeenkomsten

aangeboden voor belangstellenden zonder hbo- of wo-opleiding.

Alle deelnemers bouwen aan een online profiel en worden nagebeld/gemaid door één van de adviseurs om persoonlijk advies te geven. Deelnemers kunnen, na het volgen van de basisvoorlichting en het persoonlijke contact, de online themabijeenkomsten bijwonen.

Dit jaar wordt een viertal themabijeenkomsten driemaal aangeboden door de adviseurs van Leraar van Buiten.

- Werken in het vo, met medewerking van docenten en schoolleiders uit het voortgezet onderwijs.
- Werken in het mbo, verzorgd door medewerkers van de mbo-colleges.
- Arbeidsvoorwaarden, met medewerking van een schoolleider uit het voortgezet onderwijs.
- Solliciteren, met medewerking van een schoolleider uit het voortgezet onderwijs.

Daarnaast wordt doorverwezen naar de bijeenkomsten georganiseerd door de ICLON, SEC en Hogeschool Rotterdam over trajecten die zij aanbieden.

Oriëntatiefase, matching en ondersteuning richting start

Naast de verschillende voorlichtingsbijeenkomsten biedt Leraar van Buiten in de oriëntatiefase ook kennismakingen met het voortgezet onderwijs aan in de vorm van schoolbezoeken. Belangstellenden worden op een school ontvangen, wonen lessen bij en spreken met schoolleiding, iemand van personeelszaken en/of een schoolopleider. Na afloop spreekt de projectleiding met de deelnemers hetzij telefonisch, hetzij tijdens het schoolbezoek.

Ook biedt Leraar van Buiten tweemaal een 'week van de zij-instroom' aan in de regio Rijnmond, met als doel potentiële zij-instromers te enthousiasmeren voor het onderwijs, te ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze en te laten kennismaken met scholen. De week van de zij-instroom bestaat uit een tweetal onderdelen:

Onderdeel 1: gezamenlijke startbijeenkomst, waarbij de scholen uit een regio/cluster zich presenteren en deelnemers zich kunnen aanmelden bij scholen om mee te lopen.

Onderdeel 2: individuele schoolbezoeken bij diverse scholen. Eind van de week: gezamenlijke afsluiting, gesprekstafels met gespreksronden.

Ook is deelname aan de driedaagse training 'Zin in Lesgeven' één van de mogelijke onderdelen om aan deel te nemen. In deze driedaagse dompelen de deelnemers zich onder in het onderwijs. Zij gaan bij zichzelf te rade welke vaardigheden en houdingen daarbij nodig zijn en de vraag of zij de stap succesvol denken te kunnen maken. Na de oriëntatiefase volgt de matching van deelnemers en scholen. Deelnemers die de stap naar het onderwijs willen maken, worden door Leraar van Buiten gekoppeld aan scholen, via een regionale Meet 'n Greet of rechtstreeks aan een school.

Mensen die een baan hebben gevonden kunnen net voor of aan het eind van de zomervakantie deelnemen aan de training 'Een goede start voor de klas'. Deze tweedaagse training wordt verzorgd door een van de adviseurs binnen het team van Leraar van Buiten en bereidt de deelnemers voor op de eerste lesweken met onderwerpen als lesvoorbereiding, werkvormen en klassenmanagement.

Informatie Samen opleiden en Samen professionaliseren

Voor meer informatie over samen opleiden, begeleiding van starters en professionalisering kan onderwijspersoneel uit de regio terecht via de website van de Onderwijsregio bij de desbetreffende programmaleiders. Daarnaast wordt breed gecommuniceerd door middel van nieuwsbrieven, LinkedIn-posts en directe mailing over activiteiten binnen deze lijnen zoals over het 'loopbaanoriëntatietraject voor docenten' of de HR Business Partnerpool voor HRM'ers. Hiermee is de onderwijsregio een loket waar onderwijsprofessionals terecht kunnen voor informatie, begeleiding en ondersteuning bij hun loopbaan. In 2025 zal dit verder worden ontwikkeld.

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de Onderwijsregio.

Op dit moment wordt bijna 100% van de studenten opgeleid binnen de opleidingsscholen RPO Rijnmond (accreditatie 2019) en SCOOOL (accreditatie 2024). Deze opleidingsscholen werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.

Twee scholen zijn aangesloten zijn bij opleidingsschool COS (samenwerking van Driestar Hogeschool en Christelijke Hogeschool Ede). Het gaat hier enkele studenten. Met COS zijn afspraken gemaakt over samenwerking in een 'light-variant'.

De bijna 100% aansluiting is het gevolg van de 100% deelname van scholen in deze Onderwijsregio. Eind 2024 wordt de toetreding van de laatste besturen afgerond.

Zij-instroom is een groep die ook komend jaar extra aandacht krijgt. Deze groep wordt meer en meer begeleid binnen de opleidingsscholen RPO Rijnmond en SCOOOL. In 2025 zullen we de samenwerking hiervoor nodig (opleidingen, programmalijn 1 en 3) versterken en uitbouwen om te komen tot een betere en meer integrale begeleiding.

Naast deze al in gang gezette ontwikkelingen zal in 2025 contact gezocht worden met meer opleidingsinstituten, zoals HALO, Codarts Rotterdam, maar ook 'belendende Hogescholen' als HU en Fontys om studenten van deze opleidingen die in Onderwijsregio Rijnmond een werkplek benutten volgens hetzelfde Kwaliteitskader te begeleiden. Omdat het om relatief kleine aantallen studenten gaat, maken we met deze instellingen een 'light-versie' van de afspraken zoals die met Hogeschool Rotterdam, Universiteit Leiden (ICLON) en TU Delft (SEC) gelden.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de Onderwijsregio aangesloten te krijgen.

Alle besturen en lerarenopleidingen zijn aangesloten (uit de regio Rijnmond). Da Vinci College is als laatste mbo toegetreden tot de Onderwijsregio. Zoals beschreven bij vraag 6 is er wel het voornemen om met meer lerarenopleidingen te gaan samenwerken (van buiten de regio).

Beschrijf hoe de governance in de Onderwijsregio wordt vormgegeven.

De schoolbesturen van de Onderwijsregio Rijnmond hebben met de inrichting van hun samenwerking voortgebouwd op het partnerschap van opleidingsschool RPO Rijnmond.

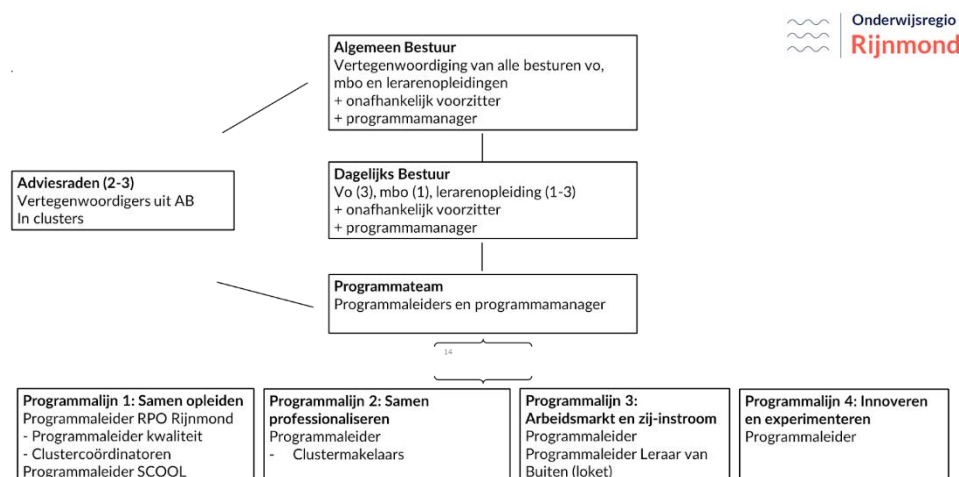
Het gaat bij de inrichting van de governance om het uitvoeren van beleid, de controle op deze uitvoering, de verdeling van taken en bevoegdheden en gedragsregels en principes die we nastreven. Omdat eerdere - succesvolle - samenwerking is gecontinueerd zonder daarvoor een rechtspersoon op te richten, worden afspraken en wederzijdse verplichtingen vastgelegd in bestuurlijke afspraken.

Door gebruik te maken van de 'Subsidieregeling Onderwijsregio's' is in Rijnmond in 2024 een Onderwijsregio gevormd. Voor deze aanvraag wordt de samenwerking tussen de besturen gecontinueerd. In 2025 wordt in gezamenlijkheid geëvalueerd of de huidige structuur voldoet met het oog op de langere termijn (2026 en verder).

Samenwerking binnen deze 'Onderwijsregio Rijnmond' is als volgt afgesproken en vastgelegd.

Het bevoegd gezag van ieder deelnemend besturen dient een gezamenlijke aanvraag in om gebruik te kunnen maken van de 'Subsidieregeling Landelijke dekking Onderwijsregio's'. Onderdeel van het aanvraagproces is het tekenen van de aanvraag en daarmee het committeren aan de uitvoering van een plan van aanpak en verantwoording richting penvoerder.

Daarnaast is tijdens een bijeenkomst met alle deelnemende bevoegd gezagen op 27 maart 2024 het stuk 'Onderwijsregio Rijnmond governance: inrichting samenwerking', besproken en goedgekeurd. Hierin is vastgelegd hoe het plan van aanpak verder wordt uitgewerkt en wie welke verantwoordelijkheden heeft. Dit leidt tot onderstaand organogram.



De belangrijkste onderdelen van de beschrijving van de verdere inrichting van de samenwerking zijn:

- Er is een algemeen bestuur (AB) waarin alle besturen van de vo-, mbo- scholen en de

opleidingsinstituten een zetel hebben behalve CHE en Driestar). Het AB heeft een onafhankelijke voorzitter zonder stemrecht.

- Er is een dagelijks bestuur (DB), dat bestaat uit de penvoerder, een vertegenwoordiger per cluster van de vo-scholen, een vertegenwoordiger van de mbo-scholen en een vertegenwoordiging van maximaal drie personen van de opleidingsinstituten (Hogeschool Rotterdam (IvL), TU Delft (SEC), Universiteit Leiden (ICLON)). Het DB heeft een onafhankelijke voorzitter zonder stemrecht.
- Eén van de leden van het DB vervult de functie van penningmeester om het 'vierogenprincipe' recht te doen: de penningmeester neemt twee keer per jaar de begroting door ten behoeve van het AB, daarnaast wordt hij of zij geïnformeerd bij grote offertes en contracten (> € 10.000).
- Er is een programmamanager die een adviserende en (deels) uitvoerende functie heeft bij het aansturen van de programmaleiders. De programmaleider neemt deel aan de overleggen van het AB en DB.
- Er is een programmaraad waarin de programmaleiders van de vier programmaliijnen zitting hebben, regelmatig aangevuld met projectleiders van specifieke onderdelen. De programmaraad heeft een adviserende en uitvoerende functie en staat onder leiding van de programmamanager.
- Er zijn vier programmaliijnen:

Samen Opleiden

Samen Professionaliseren

Arbeidsmarkt en zij-instroom

Innoveren en experimenteren

- De programmaliijnen worden aangestuurd door programmaleiders, waarbij de organieke inrichting van de opleidingsscholen RPO en SCOOOL onveranderd blijft.
- De programmaliijn Samen Opleiden kent dan ook twee programmaleiders, één voor RPO en één voor SCOOOL.
- De samenwerkingsovereenkomsten van de opleidingsscholen, gekoppeld aan deze aanvraag, getekend in april 2023, vormen nog steeds onderdeel van de afspraken. Voor RPO Rijnmond is dit aangevuld met een Kaderstellende Nota.
- De lerarenopleidingen direct betrokken bij de opleidingsschool COS namelijk Driestar Educatief en CHE participeren in de zaken waar het om COS-aangelegenheden gaat. Zij wensen verder geen rol te spelen in het algemeen bestuur.
- Aan de programmaraad is als uitvoeringsorganisatie het Loket verbonden. Het Loket geeft voorlichting en waar mogelijk advies aan belangstellenden die (willen) toetreden tot de sector onderwijs. (zie ook vraag 5)

In vervolg op bovenstaande is de 'Verplichtingenovereenkomst Onderwijsregio Rijnmond' opgesteld. In dit document is vastgelegd hoe we met elkaar tot een juiste verantwoording komen richting penvoerder en richting subsidieverstrekker.

De georganiseerde beroepsgroep (vakbond(en)) is niet in het AB/DB vertegenwoordigd. De georganiseerde beroepsgroep heeft hiervoor zelf gekozen. De contactpersoon vanuit de FvOv staat in overleg met het programmateam en kan door de Onderwijsregio Rijnmond worden ingeschakeld om informatie te verkrijgen. De geformaliseerde beroepsgroep ((G)MR) wordt door de leden van het AB geïnformeerd in hun respectievelijke medezeggenschapsorganen. De betrokken beroepsgroep (medewerkers) neemt deel aan de verschillende programmaliijnen en activiteiten van de Onderwijsregio en is daarmee actief betrokken. De hierboven beschreven rol van de beroepsgroep binnen de Onderwijsregio zal medio 2025 worden geëvalueerd door het DB.

Omdat de regio geografisch nauw verbonden is met Rotterdam en Den Haag worden tussen de regio's procesafspraken gemaakt om te bevorderen en te bewaken dat er een gelijk speelveld blijft bestaan op de arbeidsmarkt (solidaire arbeidsmarkt). De procesafspraken gaan over de manier waarop grensoverschrijdende aangelegenheden in bestuurlijke overleggen van de drie regio's geadresseerd worden.

Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.

In september 2024 is een verkenning gestart naar (on)mogelijkheden voor het opzetten van een vervangingspool in het VO. De verkenning richt zich op:

- Het analyseren van de huidige behoefte aan docenten - en behoeften van docenten - voor vervangingsvraagstukken.
- Het identificeren van de uitdagingen en knelpunten bij het inzetten van vervanging.
- Het verkennen van best practices en succesvolle modellen voor vervangingspools.
- Het formuleren van aanbevelingen voor de inrichting en implementatie van een vervangingspool

Hoe kan effectieve en efficiënte vervanging voor leraren in het voortgezet onderwijs worden opgezet/georganiseerd om (kortdurende) vervangingen te waarborgen en de continuïteit van het onderwijs te garanderen?

De verkenning bestaat o.a. uit het afnemen van interviews bij scholen, docenten en andere relevante stakeholders, analyse van informatie over reeds bestaande vervangingspools, het identificeren van best practices en succesvolle modellen en het valideren van beelden uit de interviews en de deskresearch bij een grotere groep betrokkenen middels een enquête. Hierbij wordt gebruikgemaakt van beschikbare relevante data.

De rapportage en aanbevelingen worden eind 2024 opgeleverd en vormen input voor een plan van aanpak voor de verdere invulling in 2025.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

Governance

Dit plan van aanpak vormt de basis voor een serie activiteiten in 2025.

Een jaarprogramma en een begroting worden nader uitgewerkt.

Onderwijsregio Rijnmond werkt met een programmateam, een dagelijks bestuur en een algemeen bestuur. Activiteiten vinden plaats langs vier deels geïntegreerde programmalijnen (zie ook vraag 8 Governance).

Het programmateam overlegt één- of tweewekelijks en wisselt plannen en activiteiten uit.

Het dagelijks bestuur komt ongeveer zes keer per jaar bijeen. De onafhankelijk voorzitter en de programmamanager stellen de agenda samen. Zij zien erop toe dat de leden van het dagelijks bestuur worden geïnformeerd over de voortgang van de verschillende activiteiten. Met regelmaat worden projectleiders van de programmalijnen gevraagd te participeren in een sessie van het dagelijks bestuur. Dan gaat het zowel om nieuwe of aanvullende plannen, maar met nadruk ook om verslaglegging en informeren omtrent voortgang van bestaande activiteiten.

Hiermee wordt realisatie van doelen gevolgd en vastgesteld, eventueel vindt herijking plaats. Vervolgens wordt een en ander aan het algemeen bestuur voorgelegd ter goedkeuring.

Het algemeen bestuur komt twee keer per jaar bijeen, indien nodig drie keer.

Nieuwe plannen en eventuele herijking van plannen worden aan het algemeen bestuur voorgelegd; daarnaast wordt het algemeen bestuur geïnformeerd over voortgang van plannen.

Bijeenkomsten van dagelijks en algemeen bestuur worden vastgelegd in verslagen.

Verslaglegging van de verschillende bijeenkomsten dient als input voor de rapportages die ingediend moeten worden bij DUS-I.

Monitoring

De leden van het programmateam hebben de nodige kennis en expertise ten aanzien van datagestuurd (of evidence-informed en/of evidence-based) werken. In 2024 zijn de programmalijnen verder uitgewerkt in concrete activiteiten. Een volgende stap is om in 2025 te verkennen hoe een programmatische vorm van monitoring eruit kan zien, met dien verstande dat de regio niet alleen (effecten) wil meten, maar ook inzicht wil krijgen in de mechanismen die wel of niet tot resultaat hebben geleid.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende Onderwijsregio.

Deze aanvraag is een sectoroverstijgende aanvraag van vo en mbo. De Onderwijsregio Rijnmond staat open om te verkennen of en op welke wijze een samenwerking met po-besturen mogelijk is. De eerste gesprekken zijn in 2024 gestart met de Onderwijsregio PO Zuid-Hollandse eilanden & Albrandswaard. Vanuit de programmaleiding zal in nauw overleg met het Dagelijks Bestuur het overleg verder plaatsvinden en verkend worden waar de meerwaarde te vinden is.

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

De ontwikkelingsgerichte peer review voor **RPO Rijnmond** staat gepland voor november 2025. In het voorjaar van 2024 is de opleidingsschool deze voorbereidingen gestart met een Interne Audit. De opgehaalde data wordt momenteel verwerkt en wordt als uitgangspunt gebruikt voor de kritische zelfreflectie.

Betrokkenen zijn bekend met de benodigde informatie (handreiking en kwaliteitskader) en de eerste afspraak met het Platform Samen Opleiden om het gehele proces op te starten heeft plaatsgevonden op 9 oktober 2024.

SCOOOL heeft in 2024 de beoordelingsgerichte peer review met goed gevolg afgerond.

Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw Onderwijsregio een aspirant-opleidingsschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

De samenwerking binnen de Christelijke Opleidingsschool, COS, is in 2022 gestart en de eerste studenten zijn begeleid in het schooljaar 2023/2024 (1 student binnen Onderwijsregio Rijnmond). De samenwerkende partners in de COS (verspreid over meerdere Onderwijsregio's) bereiden de peer review, gepland in oktober 2025, voor vanuit het kwaliteitskader met specifieke aandachtspunten op regionale spreiding en professionele identiteit.

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een Onderwijsregio in het primair onderwijs.

NVT

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een Onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Onderwijsregio Rijnmond focust op verschillende manieren op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs in de regio.

- **Duaal traject (HR)**

In samenwerking met Hogeschool Rotterdam wordt een duaal traject voor wiskunde en Nederlands in het voortgezet onderwijs vormgegeven. Bij het Instituut voor Lerarenopleidingen van de Hogeschool Rotterdam daalt het aantal startende studenten wiskunde met 35% dit jaar en bij Nederlands met 25% - in lijn met landelijke cijfers.

HR, Onderwijsregio's Haaglanden, Rotterdam VO/MBO en Rijnmond starten een pilot duaal leren wiskunde en Nederlands. Doel is om de instroom van studenten Nederlands en wiskunde te verhogen, ten einde het lerarentekort in die vakken te verminderen.

Daarbij worden twee lijnen uitgezet:

- a) Nieuw talent aanboren door een nieuwe doelgroep aan te spreken voor wie een leerwerktraject zowel inhoudelijk als financieel aantrekkelijk is;
- b) Startende leraren binden en boeien, zodat ze voor de sector behouden blijven: 18% van de beginnende docenten in het voortgezet onderwijs heeft binnen één jaar het voortgezet onderwijs weer verlaten. Er liggen kansen om in de pilot Duaal Leren meer (expliciet) aandacht te besteden aan professionele ontwikkeling, geleidelijke zelfstandigheid in de lesgevende taak, werkdruk en begeleiding in de klas (*UWV, 2022; Van Nuland, Cornel & Scheeren, 2022*).

Bij Duaal Leren is geen verwante vooropleiding nodig om deel te nemen aan het traject. De studie duurt vier jaar, of minder indien eerder verworven competenties (EVC's) gevalideerd kunnen worden. Daarnaast wordt de student vanaf jaar 1 in dienst genomen door een werkgever, waarmee werken en leren worden gecombineerd. Voorbereidende verkenningen, werving en assessments worden in schooljaar 2024-2025; start van de pilot is in september 2025.

- **Focus Leraar van Buiten op tekortvakken**

Bij de werving van zij-instromers in het project Leraar van Buiten wordt gefocust op de tekortvakken met de campagne: 'Ik zeg ja tegen dit vak' (met een focus op de tekortvakken). In de online campagne wordt ingezet op het persoonlijke verhaal van de zij-instromers. Niet alleen hun ervaring over de overstap naar het onderwijs wordt belicht, juist de behoefte aan leraren voor de tekortvakken Nederlands en de wiskunde krijgt extra aandacht. Met de inzet van Facebook, Instagram, LinkedIn en Google Ads wordt gefocust op deze doelgroep.

- **Co-teaching (STEM)**

Co-teaching is een project van lerarenopleiding SEC van TU Delft.

In dit project worden leraren in het voortgezet onderwijs ondersteund door experts uit het werkveld; deze zijn bij SEC opgeleiden om een bijdrage te leveren aan het onderwijs. Het gaat hier om de vakken natuurkunde, scheikunde, wiskunde, informatica en techniek/ontwerpen.

Met de hulp van deze co-teachers kunnen scholen onderwijs bieden op terreinen die door het lerarentekort in het gedrang zijn geraakt. Een bijkomend voordeel is dat experts actuele kennis hebben en leerlingen een goed beeld kunnen geven van bètatechniek in beroep en dagelijks leven.

Naast ondersteuning in de lessen kunnen de co-teachers ook een rol spelen bij loopbaanoriëntatie.

Onderwijsregio Rijnmond neemt in 2025 deel aan dit project van SEC, door scholen te informeren over de verschillende mogelijkheden en vervolgens ook scholen te werven, die vorm willen geven aan co-teaching.

- **Geschiedenis-Nederlands**

Het Instituut voor Lerarenopleidingen van de Hogeschool Rotterdam biedt al enkele jaren bij de lerarenopleiding geschiedenis de variant geschiedenis-Nederlands aan.

Daarbij kunnen studenten in 4 jaar twee bevoegdheden halen, waardoor ze sterk staan op de arbeidsmarkt.

Het 'teveel' aan studenten geschiedenis en het tekort aan studenten Nederlands compenseren elkaar op deze wijze. Beide opleidingsscholen in de Onderwijsregio Rijnmond - SCOOOL en RPO Rijnmond - begeleiden studenten geschiedenis-Nederlands in de programmalijn Samen Opleiden en de daarbij behorende werkplekkenstructuur, waarbij 40% van het curriculum op de werkplek/in de school wordt uitgevoerd.