



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.

Binnen de Zeeuwse Onderwijsregio (ZO) werken we gezamenlijk aan het personeelstekort binnen de onderwijssector. Wij hebben als visie dat "we in Zeeland Carrièreperspectief bieden voor iedereen die wil en kan werken binnen het Zeeuwse onderwijs".

Dit doen we door te werken vanuit een programma brede aanpak gericht op arbeidsmarktproblematiek.

Arbeidsmarktanalyse en speerpunten:

De onderwijsarbeidsmarkt in Zeeland kent aanzienlijke uitdagingen, vooral in het PO, waar in 2023 een tekort van 4,6% aan leraren wordt gemeld. Dit tekort wordt verergerd door een afname van 31% in het aantal pabo-afgestudeerden tussen 2017 en 2021, specifiek in Zeeland. Daarnaast kent de regio veel kleine scholen die verspreid zijn over grote afstanden, wat de organisatie en planning van onderwijs bemoeilijkt. Ook werkt een groot deel van de leraren in deeltijd, wat de flexibiliteit van het personeelsbestand beperkt. Deze factoren maken het moeilijk om adequaat onderwijs te blijven bieden¹.

²Zeeland staat daarnaast voor de uitdaging om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te voldoen aan economische en maatschappelijke ontwikkelingen. Vooral leerlingen en studenten in het Mbo en het VSO ervaren soms lange reistijden om bij een passende onderwijsinstelling te komen. Het doel blijft om, ondanks deze uitdagingen, hoogwaardig onderwijs te bieden, met deskundige professionals die werken in brede teams.

In het VO zijn de tekorten vergelijkbaar met het landelijke beeld, waar het tekort aan docenten landelijk op 5,8% ligt. In Zeeland blijven er vooral tekorten in vakken zoals exacte wetenschappen en vreemde talen. De relatief kleine omvang van veel VO-scholen zorgt daarnaast voor extra organisatorische druk³.

Ook het MBO in Zeeland ervaart een groeiend tekort aan docenten, met name in technische vakken en ICT. De instroom van nieuwe docenten vanuit lerarenopleidingen blijft achter, wat de werkdruk op het bestaande personeel vergroot.

Gezien de specifieke regionale uitdagingen van Zeeland, zoals de geografische spreiding en vergrijzing, is het aanpakken van deze tekorten een prioriteit. Dit vereist gerichte maatregelen, waaronder het verbeteren van arbeidsvoorwaarden, intensievere regionale

¹ [Arbeidsmarktplatform PO](#)

² [Arbeidsmarktplatform PO](#)

³ [Voion](#) en [OCW in Cijfers](#)

samenwerking tussen scholen en sectoren, en het aantrekken van nieuwe leraren, zowel vanuit Zeeland zelf als vanuit andere delen van Nederland.

Een eerste prioriteit is het versterken van de onderwijsarbeidsmarkt door intensievere samenwerking bij de werving en het behoud van personeel. In sommige regio's zijn er aanzienlijke tekorten, terwijl andere gebieden juist overschotten aan onderwijspersoneel kennen. In het voortgezet onderwijs (VO) en het beroepsonderwijs (MBO) zijn de tekorten bijzonder groot in specifieke vakken zoals exacte vakken en vreemde talen, evenals in het middenmanagement. Regionale samenwerking is essentieel om deze problemen aan te pakken.

Daarnaast is professionalisering van onderwijspersoneel een belangrijk aandachtspunt. Door de geografische ligging van Zeeland kunnen lange reistijden voor professionals de toegang tot bijscholing bemoeilijken, vooral wanneer opleidingen buiten de provincie plaatsvinden. Om dit op te lossen, wordt gestreefd naar meer ontwikkelingsmogelijkheden binnen de regio zelf. Het uitbreiden van bestaande initiatieven en het versterken van regionale samenwerking kan bijdragen aan een beter functionerend professionaliseringsaanbod.

Een derde focus ligt op mobiliteit binnen de onderwijssectoren. Dit betekent dat er mogelijkheden moeten worden gecreëerd voor onderwijspersoneel om tussen sectoren (zoals PO, VO, MBO en HBO) te bewegen en nieuwe kansen te verkennen. De geografische structuur van Zeeland, verdeeld over verschillende eilanden en regio's, maakt deze mobiliteit echter minder vanzelfsprekend. Samenwerking tussen onderwijsinstellingen is nodig om deze obstakels te overwinnen en het personeel te ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling.

Aandachtspunten voor de komende jaren zijn onder meer het structureel aanpakken van de lerarentekorten door betere arbeidsvoorwaarden en samenwerking met andere sectoren, zoals het bedrijfsleven. Daarnaast is het nodig om meer te investeren in het werven en behouden van nieuwe docenten, aangezien de vergrijzing de uitstroom van ervaren leerkrachten versnelt. Regionale samenwerking kan hierbij helpen, bijvoorbeeld door lerarentekorten beter te verdelen. Verder kan de inzet van hybride professionals, vooral in sectoren als techniek, ICT en zorg, een oplossing bieden voor het tekort aan gespecialiseerde docenten.

Tot slot is innovatie en digitalisering van groot belang, vooral in het MBO en HBO. Het bijscholen van docenten op het gebied van digitale vaardigheden en technologie zal noodzakelijk zijn om het onderwijs toekomstbestendig te maken. Samenvattend moet Zeeland inzetten op structurele oplossingen voor de lerarentekorten, met speciale aandacht voor vakinhoudelijke tekorten en het behouden van docenten door betere arbeidsomstandigheden en innovatieve samenwerkingsvormen.

Speerpunten 2025:

- De formatie is voor dit schooljaar nagenoeg rond. Maar er moet niets fout gaan. De roosters staan onder druk en we hebben verborgen tekorten.
- Druk op organisaties wegnemen; ruimte creëren voor persoonlijke en professionele groei. O.a. in de vorm van experimenten: (bredere/ ruimere) bevoegdheden, teamgerichte aanpak en andere rollen en functies binnen scholen.
- Uitwisselen van personele informatie tussen besturen, sector overstijgend.
- Inbedden van een programma om de SHRM/PBSS middelen op een doelgerichte, effectieve manier in te zetten.

- Extra aandacht voor: schoolleiders, middenmanagement, jonge(re) generatie voor de klas, vergroten instroom mannen in het onderwijs.
- De inductiefase is cruciaal; begeleiding van beginnend personeel binnen het onderwijs moet verbeteren.
- Structuur en financiële basis van de opleidingsscholen ZAOS en OSZW: bedrag per student van €1250 naar opleidingsscholen. Helaas worden alleen de Hbo-studenten meegeteld en gefinancierd. Voor de Mbo-studenten krijgen we geen financiering.
- PBSS/SHRM middelen van de scholen moet ten gunste komen van de gestelde doelen. Van de middelen die via de ZO binnenkomen gaat 95% naar de besturen en 5% voor regionale activiteiten.

Wij willen graag gebruikmaken van de hardheidsclausule in de regeling met betrekking tot het minimumaantal mbo-leerlingen, dat is vastgesteld op 9.000. In Zeeland hebben we echter 'slechts' 8.200 leerlingen, maar we benadrukken dat we als volwaardige mbo-sector actief deelnemen in de Zeeuwse Onderwijsregio. Scaldia vervult een essentiële rol in Zeeland, zowel als opleider van toekomstige professionals als werkgever. Ondanks het lagere aantal leerlingen, nemen we volledig deel aan de mbo-sector en vragen we om erkenning en financiële waardering die past bij onze bijdrage aan de regio. Dit zou de continuïteit van onze activiteiten ondersteunen en de kwaliteit van het onderwijs in stand houden.

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:

Doelen per pijler:

- Werven: "Goed personeel is de sleutel tot kwaliteit."
- Matchen: "Optimale verbinding tussen personeel en instelling."
- Opleiden/begeleiden: "Het leren en ontwikkelen van leerlingen en studenten, onderwijsprofessionals en de organisatie."
- Professionaliseren/behouden: "Stimuleren van talentontwikkeling, (cultuur)verandering en proactief leren, en ondersteunen van medewerkers bij hun professionele groei."

We bouwen als voorloper voort op de basis die we in de voorlopersfase als ZO in 2024 hebben gelegd. Naast de activiteiten nader omschreven in het format, hebben wij de volgende activiteiten in de planning staan:

| Naam en beschrijving activiteit | Doel van de activiteit | Periode en duur van de activiteit | Beoogde resultaten en producten |
|--|--|-----------------------------------|--|
| WERVEN | | | |
| 1 Leraar van het jaar | de zichtbaarheid en betrokkenheid van leraren in Zeeland te vergroten. | Feb-sept 2025 | Event Leraar van het jaar ontwikkelen. We willen dit uitzetten als stageopdracht; hiermee verbinden we de opleiding Communicatie van de HZ aan de ZO. |
| 2 Wervingscampagne, promotie, artikels | Werven van (nieuw) personeel, vergroten bekend werken binnen het onderwijs | Jan-maart Sept- okt 2025 | Zeeuwse meeloopdag scholieren wervingscampagne maart - mei 2025 Zeeuws-Vlaamse dag voor het vo-onderwijs Informatiesessies Online / Webinars Campagne Ontwikkelen voor Werving |

| MATCHEN | | | |
|--|---|--------------------------------|--|
| 3 Interventieteam | Actief kunnen reageren op (personeel)vraagstukken | Heel 2025 | Het ontwikkelen van een team van medewerkers (bovenbestuurlijk) die HR vraagstukken/ casussen aanpakken, uitpluizen en doorpakken. |
| OPLEIDEN /BEGELEIDEN | | | |
| 4 Zeeuwse Kennisbank | Het leren en ontwikkelen van leerlingen en studenten, onderwijsprofessionals en de organisatie | schooljaren 2024 - 2025 | De onderzoekende houding van leraren wordt gestimuleerd door toegang tot relevante bronnen en onderzoek via een extra pagina op de ZAOS-website, met koppelingen naar open bronnen. Onderzoek in het onderwijs wordt bevorderd door bestaande studies toe te passen, opdrachten met experts te formuleren en zelf praktijkonderzoek uit te voeren. |
| 5. Brede leraren opleiding HZ/Antwerpen | Het leren en ontwikkelen van leerlingen en studenten, onderwijsprofessionals en de organisatie | schooljaren 2024 - 2026 | Doel is om de komende jaren meer leraren met een dubbele bevoegdheid in basisonderwijs + één tekortvak op te leiden: van 5 leraren in 2026 (de eerste lichting die afstudeert) tot 15-20 leraren in 2030. De instroom moet daarvoor van 10 studenten in 2024 oplopen tot 30 in 2026. |
| 6. Verbinding tussen opleidingsscholen functies matchen - opleiden-begeleiden-professionaliseren | Het doel van de Zeeuwse Onderwijsregio (ZO) is om een toekomstbestendig en hoogwaardig onderwijssysteem te waarborgen door strategische samenwerking tussen alle onderwijssectoren te versterken. In dit geval OSZW & ZAOS. | Jan-maart Maart-dec 2025 | Ontwikkelen Actieplan |

| | | | |
|---|---|------------------------|---|
| 7. Cursus docent-onderzoeker | De onderzoeksvaardigheden en -attitudes van leerlingen/studenten, onderwijsprofessionals en organisaties versterken. | schooljaar 2024 - 2025 | Ontwikkelen doorlopende cursus voor docent-onderzoeker |
| PROFESSIONALISEREN EN BEHOUDEN | | | |
| 8. Meestert (meer meesters voor de klas | Meer meesters in Zeeland krijgen én houden. Meestert richt zich op behoud en professionaliseren van meesters, dmv netwerkopbouw | Jan-maart 2025 | Doel is een netwerk voor en door mannen in het onderwijs te hebben opgebouwd. |
| 9. Fit 2 Work | Goed onderwijs komt van vitale en betrokken onderwijsprofessionals die bijdragen bij aan vitale scholen en schoolbesturen. | Heel 2025 | Een breed en dekkend aanbod van workshops, trainingen en lezingen gericht op de kwaliteit & duurzame inzetbaarheid van medewerkers die voor onderwijsprofessionals in heel Zeeland worden aangeboden. |
| 10 Zeeuwse Onderwijsdag 2025 | Zeeuwse Onderwijsdag 2024 | Okt 2025 | Een dag voor en door het Zeeuwse onderwijs. De Zeeuwse Onderwijsdag 2025 wordt door professionals uit alle sectoren bezocht, minimaal 500 deelnemers. |
| INNOVATIE | | | |
| 11 Innovatiebudget | Budget voor scholen om (kleine) initiatieven zelf te ontwikkelen, om betrokkenheid bij de mensen in de scholen te vergroten. Ideeën kunnen door iedereen die werkt binnen het Zeeuwse onderwijs ingediend worden; vanuit de ZO kunnen we faciliteren/ adviseren/ verder brengen. | Heel 2025 | Campagne: Hoe denk jij bij te kunnen dragen aan de aanpak van het personeelstekort? |

| | | | |
|--|---|-----------|---|
| 12 Partnerbijeenkomsten: 5 thematische (bestuurders) bijeenkomsten | Inspiratie geven en verder ontwikkelen van de Zeeuwse Onderwijsregio | Heel 2025 | Betrokkenheid bij en kennis vergroten over (relevante thema's) de Zeeuwse Onderwijsregio |
|--|---|-----------|---|

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

De inductiefase is cruciaal; Elk jaar starten nieuwe docenten vol goede moed aan hun onderwijs carrière. Een groot deel ontwikkelt zich tot bekwame docenten en blijft in het onderwijs werkzaam. De uitval van startende docenten is echter (te) hoog. De cijfers variëren per regio, sector én per onderzoek, maar De Staat van het Onderwijs 2022 toont dat de uitval in het vo en het mbo het grootst is; respectievelijk 11 en 8% werkt na twee jaar niet meer in het onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Ook binnen Zeeland kennen we dit fenomeen.

De inductieprogramma's binnen PO/VO en MBO staan op papier (de ene verder uitgewerkt dan de ander). Het door ontwikkelen van deze programma's gaan we in 2025 aanpakken. Hoe de inductieprogramma's in de werkelijkheid van alle dag worden uitgevoerd, hoe deze worden ervaren, en in hoeverre deze een rol spelen bij de keuze om al dan niet binnen het onderwijs te blijven werken is minder helder. We willen de volgende vraag beantwoorden: In hoeverre dragen de inductieprogramma's zoals die wordt uitgevoerd in de Zeeuwse scholen bij aan het behouden van startende docenten en wat kunnen we mogelijk doen om de inductie van startende leraren en personeel te versterken.

Het antwoord op deze vraag willen we in een (verbeter)project omzetten.

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

Er wordt een tijdelijke kwartiermaker en programmamanager aangesteld (30 uur gezamenlijk). We kiezen voor een duo-inzet vanwege verdelen expertise, verhoogde efficiëntie, complementaire vaardigheden, betere continuïteit en flexibiliteit, verbeterde communicatie en samenwerking.

Komend jaar wordt het vormen van een definitieve governance prioriteit, waarbij visievorming en het opstellen van strategische kaders cruciaal zijn. Het is van essentieel belang dat de ZO een solide governance structuur ontwikkelt die transparantie, verantwoording en doeltreffendheid waarborgt. Dit zal helpen om een duidelijk pad uit te stippelen voor de toekomst en ervoor te zorgen dat alle betrokken partijen op één lijn zitten.

Tegelijkertijd is het noodzakelijk om voortvarend aan de slag te gaan en projecten daadwerkelijk uit te voeren. Zonder concrete actie en zichtbare vooruitgang kan de momentum verloren gaan en kunnen kansen onbenut blijven. Het is daarom van belang om een balans te vinden tussen het creëren van een robuuste governance en het

uitvoeren van tastbare projecten die direct bijdragen aan de doelstellingen van de onderwijsregio.

Het duo van kwartiermaker en programmamanager werkt op drie niveaus: strategisch, tactisch en operationeel. Op strategisch niveau vertegenwoordigt één van hen de Zeeuwse Onderwijsregio in de stuurgroep en externe overleggen, ontwikkelt strategische plannen en bouwt duurzame samenwerkingen, terwijl ze zorgen voor governance en naleving van beleidslijnen. Op tactisch niveau vertalen ze gezamenlijk de strategische plannen naar tactische doelen, met de programmamanager verantwoordelijk voor de uitvoering. Operationeel werken ze nauw samen met werkgroepen om de uitvoering van projecten te monitoren en te ondersteunen, en leggen ze contact met HR-afdelingen van deelnemende organisaties om afstemming en samenwerking te bevorderen.

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.

We willen een centraal informatiepunt voor alle vragen met betrekking tot onderwijs in Zeeland. Dit loket zal zowel potentiële onderwijsprofessionals als huidige medewerkers ondersteunen, met aandacht voor instroom, doorstroom en ontwikkeling in het onderwijs, van primair onderwijs tot en met het mbo.

Op dit moment hebben we grofweg de volgende informatie-ingangen in Zeeland:

LesgeveninZeeland – hier komen vragen binnen van mensen die interesse hebben om te (gaan) werken in het onderwijs.

Via de ZAOS – hier worden vragen ontvangen, voornamelijk gefragmenteerd, over het werken in het voortgezet onderwijs (VO) en middelbaar beroepsonderwijs (MBO), waarbij de focus vaak ligt op (door)ontwikkeling.

HZ - de Zijinstroom in Beroep PO.

Er is behoefte aan een centraal loket dat fungeert als één informatiepunt voor alle Zeeuwse Onderwijsvragen. Dit zou niet alleen zorgen voor efficiëntere vraagbeantwoording, maar ook bijdragen aan betere doorstroming van informatie en ondersteuning op maat voor diverse doelgroepen in het onderwijsveld.

We willen een Zeeuwse platform waar bezoekers terecht kunnen met vragen over onderwijs in Zeeland. Dit platform moet o.a.: Duidelijk onderscheid maken tussen instroom- en doorstroomvragen, gebruikmaken van één gezamenlijke kennisbank, een systeem hebben voor vraagregistratie en -afhandeling, verwijzingen naar relevante instanties en opleidingsmogelijkheden bevatten en zorgen voor een efficiënte integratie van bestaande vraagkanalen en zorg voor de implementatie van een uniform systeem voor alle Zeeuwse onderwijsgerelateerde vragen. Daarnaast kan dit loket verder worden uitgebreid tot een mobiliteits- en loopbaancentrum, waarin naast informatievoorziening ook talentontwikkeling, professionalisering van docenten, en loopbaanontwikkeling centraal staan.

Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen

opleidingsscholen in de onderwijsregio.

Binnen de ZO leiden wij al 100% op binnen onze opleidingsscholen! En dit blijven we doen.

Beide partnerschappen ZAOS en OSZW leiden 100% op in de school. Bij Pabo HZ zijn alle voltijd-en deeltijdstudenten en alle Zijnstromers-in-Beroep onderdeel van de OSZW. In Zeeland zijn we diep ervan doordrongen dat goed personeel de basis is van goed onderwijs. Daarom leiden we onze aanstaande leraren in de praktijk op: a. omdat de praktijk de beste leermeester is en b. omdat de aanstaande leraren kennismaken met hun aanstaande collega's en alles hen bezighoudt. Daarom werken we naast het 100% opleiden van de hbo-studenten ook hard aan toevoegen van de mbo-studenten Kindprofessional en de hbo-studenten Ad Pep.

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

Alle VO-besturen en scholen in Zeeland zijn aangesloten, evenals de HZ University of Applied Sciences, die een belangrijke rol speelt vanwege de Pabo. Vrijwel alle PO-besturen doen mee, met uitzondering van enkele reformatorische besturen die participeren in het landelijke Progressus OR. Enkele van deze reformatorische PO-besturen werken wel samen binnen de OSZW, en we maken afspraken over hoe we op het gebied van Samen Opleiden kunnen en moeten samenwerken.

Ook de MBO-instelling Scalda is een belangrijke partner. Daarnaast hebben we één vestiging van het reformatorische Hoornbeeck College in Zeeland. Dit bestuur neemt echter geen deel aan de ZO vanwege de fysieke afstand (hun bestuur is grotendeels in Utrecht gevestigd) en hun godsdienstige identiteit.

Binnen de ZO werken we met twee opleidingsscholen: de OSZW, die gericht is op het primair onderwijs (PO), en de ZAOS, die zich richt op het voortgezet onderwijs (VO) en het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Via de ZAOS onderhouden we contact met verschillende lerarenopleidingen, zoals Driestar Hogeschool, Hogeschool Rotterdam, Fontys en HZ University of Applied Sciences.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

In dit verlengde voorlopersjaar werken we nog met een tijdelijke organisatiestructuur. We hebben een Stuurgroep ZO (SG ZO), waarin vertegenwoordigers van alle sectoren deelnemen, samen met de kwartiermaker en de programmasecretaris. De voorzitter fungeert als penvoerder. Voor de besluitvorming hanteren we het consensusmodel: alle betrokkenen moeten akkoord zijn met een besluit voordat het wordt genomen. Tot op heden hebben we geen escalatiemomenten meegemaakt. Wel zijn er situaties geweest waarin beslissingen werden uitgesteld, bijvoorbeeld omdat er om aanvullende of verduidelijkende informatie werd gevraagd.

De Stuurgroep ZO is verantwoordelijk voor de strategische en financiële kaders en keuzes. De meer tactische en operationele voorstellen worden voorbereid door de

ontwikkelgroep. Deze ontwikkelgroep stelt voorstellen op die vervolgens worden voorgelegd aan de Stuurgroep voor goedkeuring, met betrekking tot projecten en activiteiten.

In 2025 gaan we de definitieve governance verder ontwikkelen. Hierbij zullen we vaststellen welke onderdelen van het programma we verplicht en/of vanzelfsprekend gezamenlijk oppakken, en waar maatwerk nodig is. Dit proces omvat ook het bepalen van de passende organisatiestructuur, inclusief de bijbehorende besluitvormingsprocessen. Het doel is om een heldere, werkbare en toekomstbestendige governance op te zetten, die zowel strategisch als operationeel efficiënt is.

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

We gaan onderzoeken of het opzetten van een bovenbestuurlijke pool van talent en kwaliteit kan bijdragen aan het verminderen van tekorten in specifieke vakken. Dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen van de behoeften van onderwijsinstellingen en nieuwe groepen professionals, en het verkennen van mogelijkheden zoals omscholing, flexibele werkvormen, en gerichte wervingscampagnes. Daarnaast wordt onderzocht hoe een centraal platform voor matchmaking tussen vraag en aanbod kan helpen om de beschikbaarheid en kwaliteit van docenten in tekortvakken te verbeteren.

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

We hebben een interactieve infographic ontwikkeld die online toegankelijk is voor iedereen die betrokken is bij de Zeeuwse Onderwijsregio (ZO). In deze infographic worden alle projecten die onder de ZO vallen zowel kwalitatief als – waar mogelijk – kwantitatief beschreven. Dit geeft een helder overzicht van de initiatieven, hun doelen en de behaalde resultaten.

Daarnaast willen we een datagedreven systeem ontwikkelen om de impact van onze projecten en interventies te monitoren. Het doel is om kwantitatieve gegevens te verzamelen en te analyseren op gebieden zoals instroom, doorstroom en uitstroom van studenten en onderwijsprofessionals. Voor de ontwikkeling van dit systeem maken we gebruik van bestaande databronnen, zoals het Regionaal Strategisch Personeelsplanning (RSPP), de arbeidsmarktanalyse van de RE, en het Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt. Deze bronnen bieden waardevolle inzichten in personeelsbehoeften, trends op de arbeidsmarkt en de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt.

Door data uit deze bronnen te combineren met projectresultaten, kunnen we trends beter analyseren en de effectiviteit van onze interventies in kaart brengen. Het systeem zal ons helpen om niet alleen terug te kijken op de behaalde resultaten, maar ook toekomstige projecten beter te plannen. Zo kunnen we nauwkeurig volgen hoe goed de onderwijssector in Zeeland functioneert en op welke gebieden verbeteringen mogelijk zijn. Uiteindelijk willen we een lerend systeem creëren waarin data ons helpt om steeds gerichtere en effectievere beslissingen te nemen.

Aanvullend

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

De Zeeuwse Onderwijsregio is een boven-sectorale samenwerking: PO, VO, SO, MBO en HBO. Alle besturen zijn betrokken; hetzij middels directe participeren binnen de ZO, hetzij dat zij participeren binnen een landelijke OR en daar waar nodig wij lokaal samenwerken.

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 peerreview staat gepland op woensdag 12 november 2025. De datum is vastgelegd in de agenda's. Tijdens deze peerreview zullen de instituutopleiders van onze participerende hogescholen deelnemen. Ook zal op alle niveaus binnen de opleidingsschool met panels worden gewerkt om de leer- en ontwikkelvragen van de ZAOS verder met elkaar te verkennen. We zullen in het proces ter bevordering van de samenwerking tussen de twee Zeeuwse opleidingsscholen opleidingsschool Zuidwest betrekken bij ons voorbereidingsproces.

In de aanloop naar deze ontwikkelingsgerichte peerreview zijn we op 18 november 2024 als bezoekend panel te gast bij een partnerschap in het noorden van het land. Dit partnerschap heeft net als ZAOS een VO/MBO-structuur.

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.

n.v.t.

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

We hebben geen specifieke SO gerichte activiteiten: Ozeo, de organisatie voor Specialistisch Onderwijs in Zeeland is volwaardig lid van de Zeeuwse Onderwijsregio en participeert in diverse trajecten. Ozeo is bijvoorbeeld integraal lid van het partnerschap Opleidingsschool Zuidwest en participeert daarin actief in diverse werkgroepen en leerteams.

Ozeo heeft een onderdeel Questor Educatief en het aanbod dat zij hebben op het gebied van professionaliseren en ontwikkelen is opgesteld voor alle Zeeuwse Onderwijspartners. Ozeo is zowel in het VO als in PO integraal aangehaakt bij samenwerkingstrajecten en partnerschappen, daardoor zijn er geen aparte activiteiten in dit projectplan opgenomen.

Wel heeft het specifieke arbeidsprobleem in het SO (zowel kwantitatief als kwalitatief) binnen de ZO onze volle aandacht.

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

De grootste tekorten zullen ontstaan bij Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en op langere termijn ook Klassieke Talen. Waarbij bij de vakken Wiskunde en Nederlands de grootste tekorten zullen optreden.

We gaan onderzoeken of het opzetten van een bovenbestuurlijke pool van talent en kwaliteit kan bijdragen aan het verminderen van tekorten in specifieke vakken. Dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen van de behoeften van onderwijsinstellingen en nieuwe groepen professionals, en het verkennen van mogelijkheden zoals omscholing, flexibele werkvormen, en gerichte wervingscampagnes. Daarnaast wordt onderzocht hoe een centraal platform voor matchmaking tussen vraag en aanbod kan helpen om de beschikbaarheid en kwaliteit van docenten in tekortvakken te verbeteren.