



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

Activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029



Onderwijsregio Groene Hart

U gebruikt dit format om uw activiteitenplan te schrijven voor een subsidieaanvraag via de regeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029.

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.

Inhoudsopgave:

Inhoudsopgave:	2
Algemeen	3
Format activiteitenplan.....	3
Kwantitatieve en kwalitatieve analyse	3
Ambities en kenmerkende vraagstukken.....	11
Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):	11
Activiteitenplanning	15
Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):.....	15
Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029):	24
Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):	25
Samen opleiden	33
Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)	33
Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)	34
Ontwikkelingsgerichte peer review.....	34
Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel	35
Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)	35
Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)	35
Regionale loketfunctie	36
Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):	36
Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):	36
Samenwerking	37
Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):	37
Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):	37

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 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan 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 activiteitenplan

Het activiteitenplan is een plan met een gedetailleerde uitwerking van de activiteiten voor het kalenderjaar 2026 en op hoofdlijnen voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2029. Het format volgt artikel 19 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Hiervoor gebruikt u in ieder geval de basisarbeidsmarktanalyse die u ontvangt van de Realisatie-Eenheid. U vult deze analyse aan met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de regio. De Realisatie-Eenheid helpt u om deze analyse te maken.
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse. U specificeert dit per doelgroep: enerzijds de doelgroepen voor het aantrekken van onderwijspersoneel, en anderzijds de doelgroepen voor het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Ook beschrijft u hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd, en het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert. Deze peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van in ieder geval een andere onderwijsregio. De procedure voor de peer review staat in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio. Het loket richt zich op de totale klantreis van onderwijspersoneel: van het werven, matchen, opleiden, begeleiden tot het professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De start van het activiteitenplan is de kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Beschrijf de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Maak hierbij gebruik van de basisarbeidsmarktanalyse die wordt aangeleverd door de Realisatie-Eenheid en verrijk de analyse met regionale inkleuring.

Regionale kenmerken:

De onderwijsregio Groene Hart PO, VO en MBO bestaat uit gemeenten die omringd worden door de grote steden van de Randstad. De regio omvat de gemeenten Alphen aan den Rijn, Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Leiden, Leidschendam-Voorburg, Kaag en Braassem, Krimpenerwaard, Nieuwkoop, Oudewater, Den Haag, Teylingen, Waddinxveen, Woerden, Zoetermeer en Zuidplas.

De Onderwijsregio Groene Hart bevindt zich in de provincie Zuid-Holland en ligt tussen of overlapt deels met andere onderwijsregio's: Midden-Nederland, Leiden, Duin- & Bollenstreek, Rotterdam, Haaglanden en Rijnmond. In de organisatie van de Realisatie Eenheid maakt Groene Hart deel uit van het landsdeel Zuid-West.

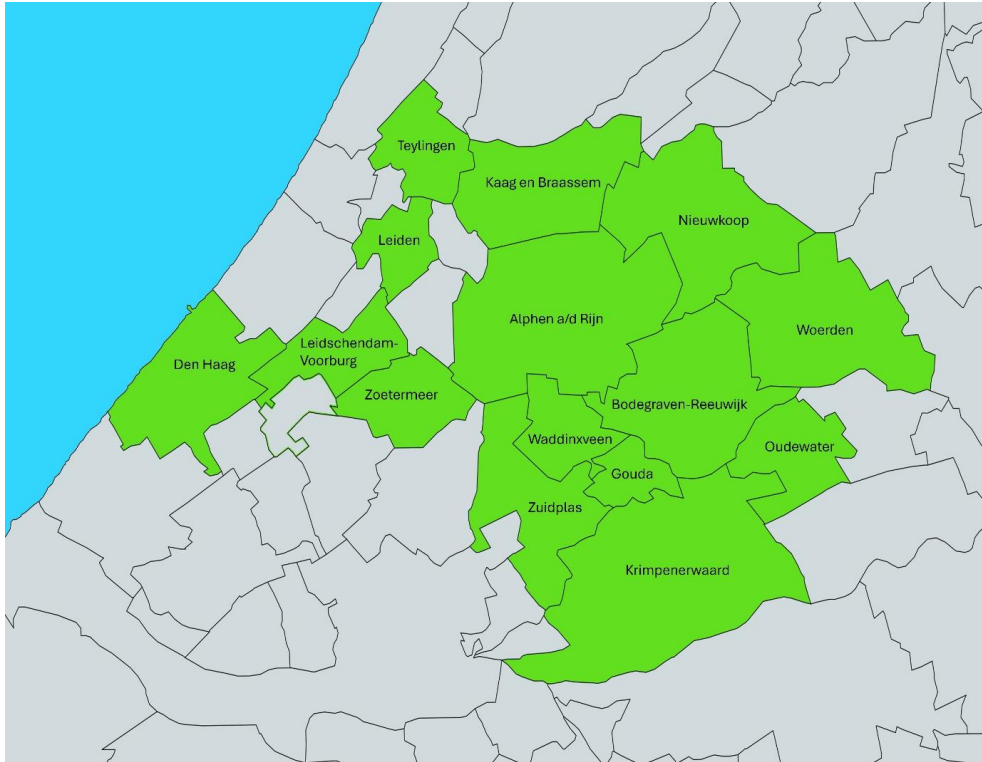
De regio is divers, met zowel kleinere als grotere PO- en VO-besturen (resp. 14 en 10), en één MBO-bestuur. Deze besturen hebben in wisselende mate te maken met vergelijkbare stedelijke problemen als de omliggende grote steden.

Daarnaast zijn er veel opleidingsscholen waarmee wordt samengewerkt. In het PO zijn de diverse scholen aangesloten bij 7 opleidingsscholen. In het VO zijn twee scholen aangesloten bij een opleidingsschool. Opleidingsschool Rijnland is per 2025 aangesloten bij Groene Hart en bracht daarmee leerwerkplekken in het mbo mee naar de onderwijsregio. Deze opleidingsschool is de basis om met de overige VO-scholen een regionale opleidingsschool te vormen voor het VO en mbo. In 2025 is hiermee een start gemaakt.

Via deze samenwerkingsverbanden zijn 12 opleidingsinstituten verbonden aan de regio, soms als stille partner, veelal als actieve deelnemer in de opleidingsscholen. Een aantal opleidingsinstituten zoals Hogeschool Rotterdam-IvL, Hogeschool Leiden en Iclon (allen deel uitmakend van de Educatieve Alliantie Zuid Holland) hebben de ambitie uitgesproken meer met elkaar samen te gaan werken t.b.v. de onderwijsregio.

De regio Groene Hart kenmerkt zich door haar lokale accenten, persoonlijke aandacht en een gunstige ligging. Deze factoren spelen een positieve rol bij het aantrekken van medewerkers. Veel medewerkers kiezen namelijk bewust voor de kleinschaligheid van de regio in plaats van de drukte van de naburige grote steden.

Voor studenten en stagiaires is dit anders. De meer landelijke ligging zorgt voor langere reistijden en maakt de regio minder goed bereikbaar met het openbaar vervoer. De reistijd vormt een drempel voor het kiezen van stageplekken en speelt een rol in hun keuze.



Onderstaande analyse is gebaseerd op de beschikbare rapportages van Centerdata (OCW) voor het PO en het VO voor onderwijsregio Groene Hart en de prognoses voor landsdeel Zuid-West. Dit landsdeel is samengesteld uit zeven onderwijsregio's: Groene Hart, Haaglanden, Leiden Duin- en Bollenstreek, Rotterdam, Zeeuwse Onderwijsregio, Rijnmond en Drechtsteden/West-Brabant.

Een soortgelijke rapportage voor het mbo is niet beschikbaar. In het activiteitenplan wordt daarom een activiteit opgenomen om dit beschikbaar te krijgen voor de onderwijsregio (zie activiteit 2.3).

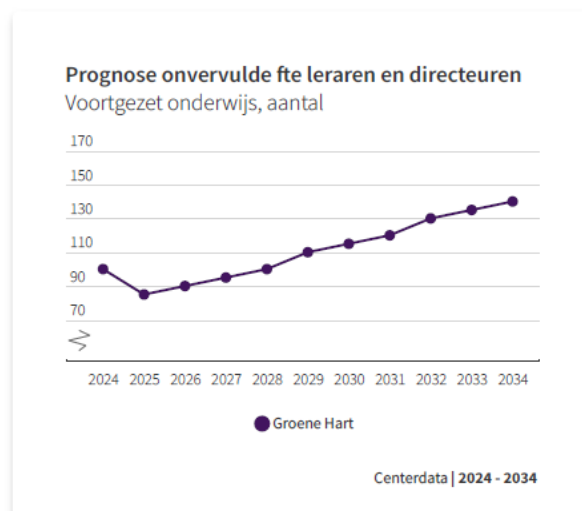
Arbeidsmarkt:

In alle onderwijsregio's in Zuidwest-Nederland worden volgens de rapportages vanaf 2025 toenemende tekorten verwacht. Voor onderwijsregio's Groene Hart worden de hoogste tekorten verwacht, en deze liggen tevens boven het landelijk gemiddelde. De gegevens uit deze rapportages zijn gemiddelden en totalen voor de gehele onderwijsregio. Bij een aantal individuele scholen is de ervaring soms anders doordat zij in 2025 minder tekort hebben. Verschil kan er ook zijn in bijvoorbeeld onder- of bovenbouw. Een positieve ontwikkeling is dat er in 2025 meer PABO-studenten zijn.

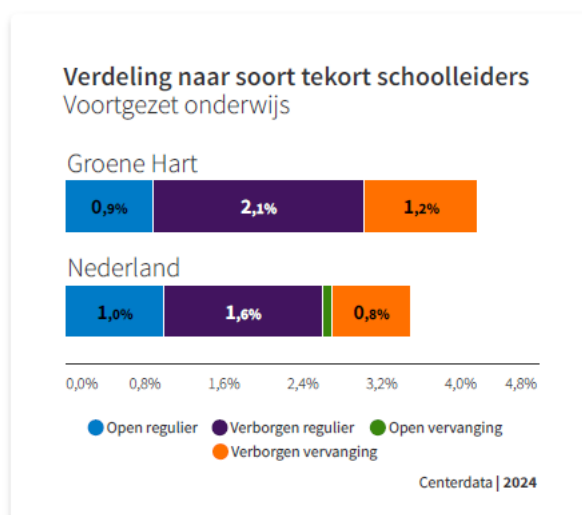
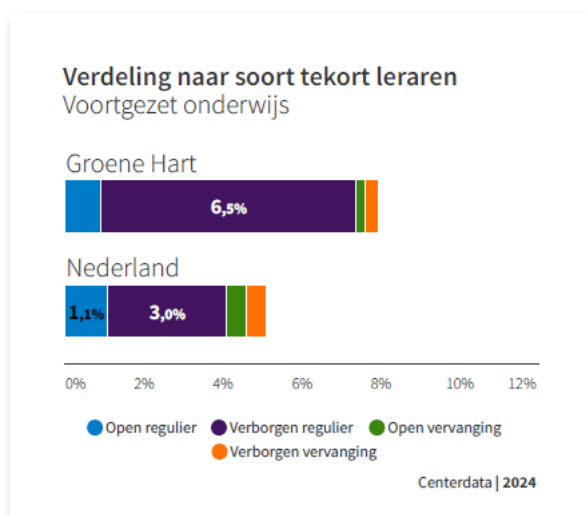
Voortgezet onderwijs:

Binnen de onderwijsregio Groene Hart zijn nu (meting 2023) 3110 mensen werkzaam in het VO, waarvan 2210 als onderwijsgeevenden. Vertaald naar daadwerkelijke inzet is dat 2375 fte, waarvan 1700 fte onderwijsgeevenden. Op basis van het aantal leerlingen is er werkgelegenheid voor 1810 fte onderwijsgeevenden. Daarmee is er een tekort van ruim 100 fte.

Voor het VO is de prognose dat het tekort oploopt van 100 fte in 2024 naar 140 fte in 2034, voor het PO 140 fte in 2024, dalend naar 120 in 2028 en daarna olopend tot 155 fte in 2034.



Ten opzichte van de werkgelegenheid (totaal benodigde fte's o.b.v. leerlingenaantal) bedraagt in 2024 het tekort voor leraren 8,0% en voor schoolleiders 4,2%. Beide percentages zijn hoger dan het landelijk gemiddelde (resp. 5,1% 3,5%).



Het tekort wordt bepaald door drie factoren:

- de werkgelegenheid o.b.v. de ontwikkelingen in het leerlingenaantal: dit blijft vrij stabiel in de regio;
- de vervangingsvraag (niet in te vullen fte's door uitstroom en andere functies): dit neemt licht toe van 101 fte's (2024) naar 113 (2029). Landelijk is er sprake van een lichte daling.
- Instroom vanuit de lerarenopleidingen, stille reserves (bevoegd maar niet werkzaam in onderwijs) en zijinstroom: hierin wordt een daling verwacht verwachting van 183 fte (2024) naar 105 vanaf 2027.

Deze ontwikkelingen maken dat in Groene Hart een toenemend tekort zal zijn in de komende jaren (+12%)

Een aantal opvallende zaken in het tekort:

- * het verborgen tekort (ongewenste situatie zoals inzet onbevoegde leraren of

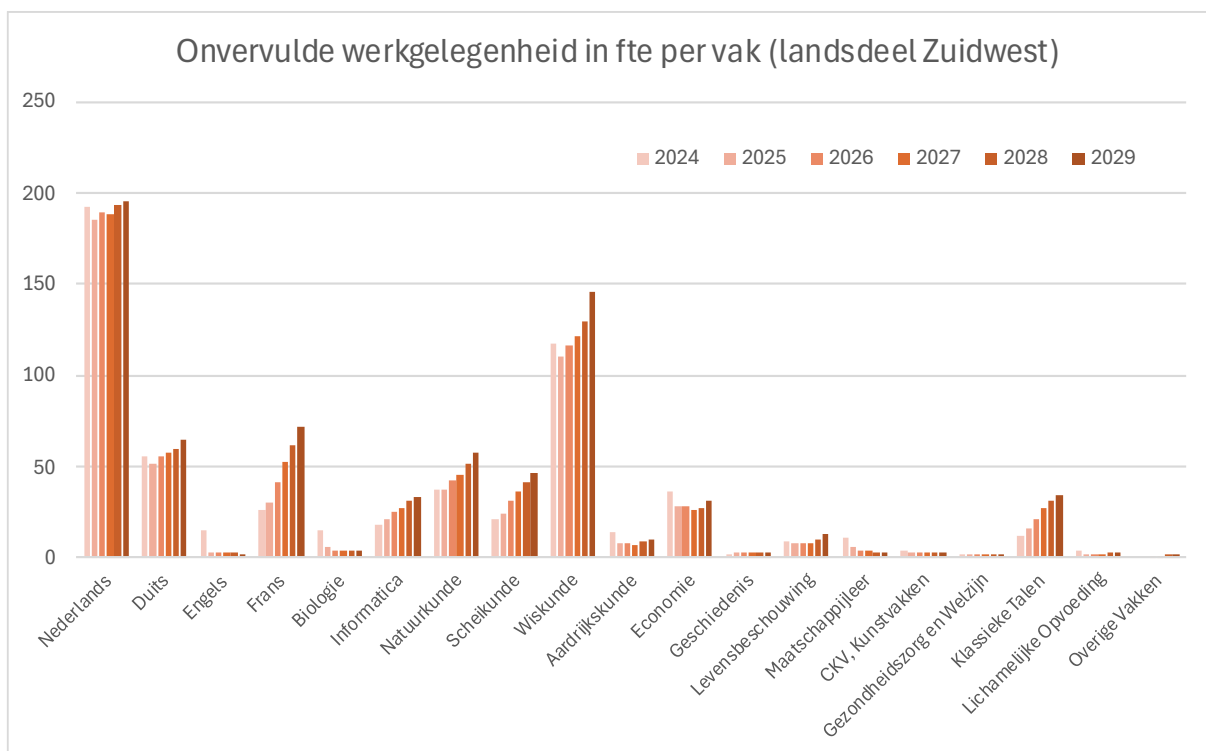
samenvoegen van groepen) is in Groene Hart hoger dan het landelijk gemiddelde. Van de 8,0% totaal is 6,5% verborgen tekort (landelijk 3,0% van 5,1%). Dit betekent dat er meer uren les wordt gegeven door onbevoegde leraren (17,2% waarvan het grootste gedeelte leraren in opleiding is [13,5%]). Landelijk is dat resp. 14,2% en 9,9%).

* het reguliere tekort (vacatures) is ongeveer 1% (landelijk 1,1%).

* de deeltijdfactor (fte t.o.v. aantal personen) is over de jaren heen gelijk gebleven: 0,77. De gemiddelde omvang van een werkweek bedraagt 30,1 uur. Dit wijkt iets af van het landelijk gemiddelde (0,79 resp. 30,7 uur/week).

* verwachting is dat in Groene Hart de instroom vanuit de lerarenopleidingen hoger is dan gemiddeld en de omliggende regio's (61% van de totale instroom). Daarentegen is de instroom vanuit de 'stille reserves' juist lager (30% in 2029). Dit betekent dat de instroom vanuit de opleidingen meer effect heeft dan het werven van bevoegde leraren die niet werkzaam zijn in het onderwijs.

Het tekort doet zich vooral voor bij de vakken Nederlands, Wiskunde, Duits, Frans, Natuur- en Scheikunde (in 2029 resp. 12%, 10%, 13%, 15%, 14%, 14%). Deze cijfers gelden voor de hele regio Zuid-West. Opvallend is het hoge percentage voor het vak Informatica (41%) maar dit betreft in absolute zin een klein aantal (33 fte). Voor bijvoorbeeld Nederlands is er in Zuid-West een tekort van bijna 200 fte.



Werkzoekenden: van de werkzoekenden die het laatst in de VO-sector hebben gewerkt, is 57% op zoek naar een baan in het VO, 32% zoekt het buiten het onderwijs. 60% van de werkzoekenden is in loondienst binnen het VO.

Met deze ontwikkelingen blijft er een constant tekort van ongeveer 8%. Het lijkt voor het (deels) oplossen van het tekort het meeste effect verwacht kan worden van de instroom vanuit de lerarenopleidingen. De instroom vanuit de opleidingen zal echter afnemen. Het behoud van deze groep verdient daarom extra aandacht en begint al tijdens het opleiden. Hier ligt een opdracht voor de begeleiding tijdens de opleiding en begeleiding en het

behalen van de bevoegdheid. Een onderzoek naar de mogelijkheden voor de opleidingsinstituten om (extra) te werven op de tekortvakken, is opgenomen in de activiteiten voor volgend jaar (actie 2.2).

Een ander mogelijkheid is de uitbreiding van het aantal uren per week. Met een gemiddelde deeltijdfactor van 0,77 en 30,1 uur per week lijkt er in theorie ruimte te zijn voor uitbreiding van de contracten. De keuze voor een deeltijd aanstelling wordt vooral ingegeven door de balans tussen werk en privé. Dit zal nader onderzocht moeten worden of deze mogelijkheden er zijn, of dat een deeltijdbaan juist aantrekkelijker is dan een fulltime aanstelling.

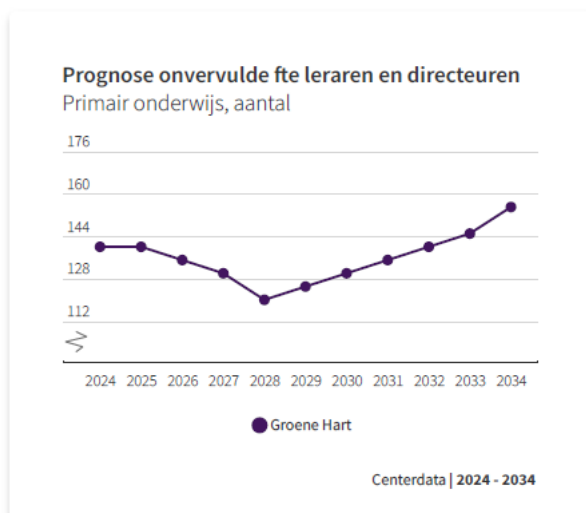
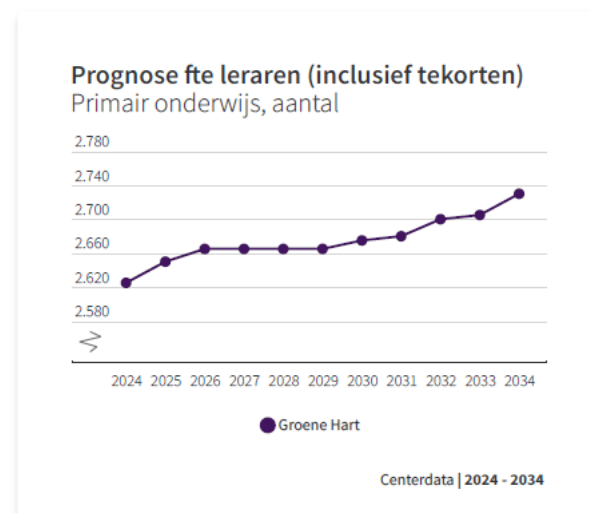
Een derde mogelijkheid is uit de groep van werkzoekenden meer mensen te interesseren voor een terugkeer naar het onderwijs. Een nader onderzoek naar de vertrekredenen en de motivatie om een nieuwe baan te vinden buiten het onderwijs kan hierbij helpen en noodzakelijk om deze doelgroep te benaderen.

De vervangingsvraag neemt in tegenstelling tot de landelijke trend iets toe (+12%). Dit kan veroorzaakt worden door het iets hogere percentage 60-plussers die de komende jaren gaat uitstromen. Deze aanname zal in de praktijk getoetst moeten worden bij de verschillende scholen.

Primair onderwijs:

In de onderwijsregio Groene Hart zijn momenteel ruim 5300 mensen werkzaam in het PO, waarvan 3650 als onderwijsgeevenden. Uitgedrukt in fte zijn dat resp. 3530 en 2474 fte. De deeltijdfactor komt daarmee uit op 0,66. Op basis van het aantal leerlingen in het PO is er werkgelegenheid voor 2625 fte onderwijsgeevenden en loopt op tot 2730 fte in 2034. Het tekort onder de onderwijsgeevenden is in 2024 140 fte.

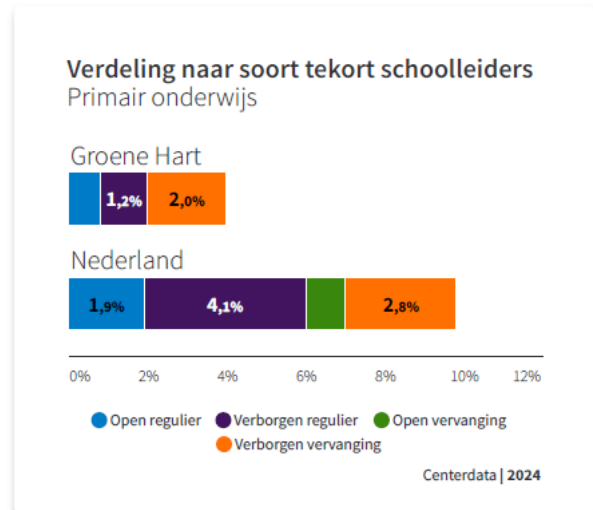
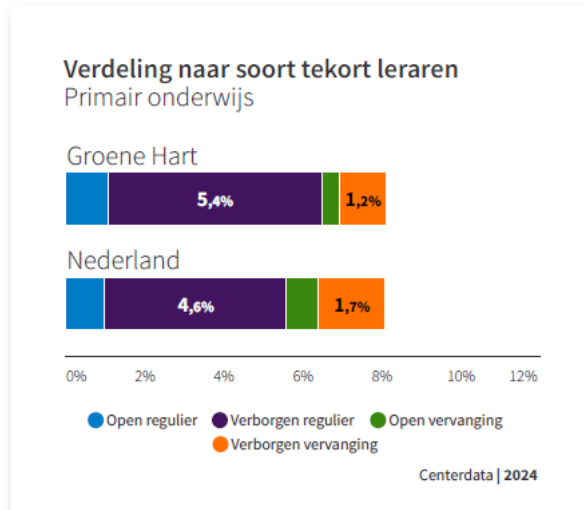
Uitgedrukt in percentage van de werkgelegenheid bedraagt het tekort in het PO 6,2% en is daarmee iets hoger dan het landelijk gemiddelde (5,4%). De prognose is dat dit tekort eerst iets afneemt tot 2028 om daarna weer toe te nemen. In aantal fte is dat 140 fte (in 2024), dalend naar 120 in 2028 en toenemend tot 155 in 2034.



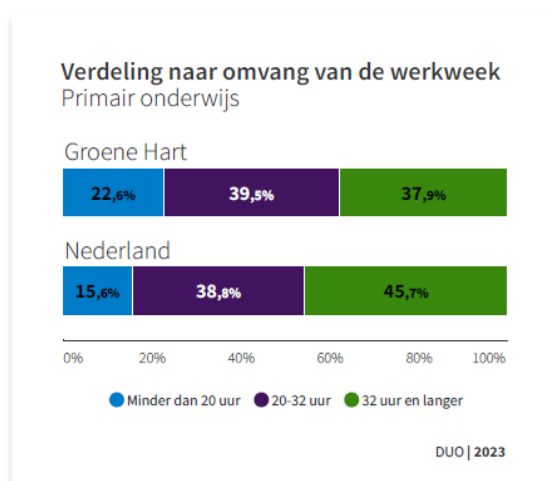
Kijkend naar de opbouw en ontwikkelingen van het tekort a.d.h.v. drie factoren:

- de werkgelegenheid o.b.v. de ontwikkelingen in het leerlingenaantal: dit neemt licht toe met 1,5% tot in 2029, daarna blijft het vrij stabiel.
- de vervangingsvraag (niet in te vullen fte's door uitstroom en andere functies): dit blijft over de jaren heen vrij constant: van 110 fte's (2024) tot 108 (2029). Landelijk is er sprake van een lichte daling.

- Instroom vanuit de lerarenopleidingen, stille reserves en zijinstroom: hierin wordt een daling verwacht verwachting van 143 fte (2024) naar 106 in 2029. Dit volgt het landelijke beeld van een afname van ca 26% in 2029 t.o.v. 2024. De instroom vanuit de lerarenopleidingen bedraagt ca. 40%, vanuit de stille reserve ca. 45%. Ook deze cijfers zijn vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde en de omliggende regio's.



Binnen het PO is de deeltijdfactor in het Groene Hart lager dan het landelijk gemiddelde: 0,66 t.o.v. 0,71. Een gemiddelde werkweek is 26,6 uur (landelijk 28,0). Dit wordt vooral ingegeven door een hoger aandeel van de medewerkers die minder dan 20 uur per week werkzaam is (23% t.o.v. 16% landelijk). Het aandeel medewerkers die meer dan 32 uur werkt is juist lager in het Groene Hart (38% t.o.v. 46%). Deze verdeling heeft waarschijnlijk een relatie met een iets andere leeftijdsopbouw in Groene Hart t.o.v. het landelijk gemiddelde. In GH is er een iets hoger aandeel van 30-40 jarigen en juist iets minder 50-55-jarigen.



Het hogere aandeel vrouwelijke leraren (87% t.o.v. landelijk 84%) draagt hier waarschijnlijk ook aan bij. De ervaring is dat nieuw personeel voornamelijk afkomstig is uit de directe omgeving van de school (meer dan bij het VO). De bevolkingsaanwas in de nieuwbouwwijken zorgt behalve voor meer inschrijvingen van kinderen op de basisscholen, ook voor een grotere potentiële arbeidsmarkt. Deze doelgroep moet daarom ook worden mee genomen in de verdere analyse van de arbeidsmarkt.

Werkzoekenden: van de werkzoekenden die het laatst in de PO-sector hebben gewerkt, is 58% op zoek naar een baan in het PO, 37% zoekt het buiten het onderwijs. Overstappen van het PO naar het VO komt in deze cijfers niet voor. Dat heeft te maken met de niet-compatibele bevoegdheden. Met recente ontwikkelingen bij de opleidingen komen er meer mogelijkheden voor leraren uit het PO (stapsgewijs en verkort) een 2^e graads bevoegdheid te behalen en daarmee de overstap mogelijk te maken naar het VO of mbo. Ook in deze sector is een nader onderzoek onder de werkzoekenden naar de

vertrekredenen en de motivatie om een nieuwe baan te vinden buiten het onderwijs nodig om een goed beeld te krijgen van deze doelgroep. Dit kan helpen om meer mensen te interesseren voor een terugkeer naar het onderwijs en wat de scholen kunnen doen om dit te bewerkstelligen.

Ook in het PO blijft er een constant tekort van ongeveer 8%. Gezien het grote aandeel instroom vanuit de stille reserve (45%) ligt het voor de hand om de werving te richten op deze doelgroep. De verwachte instroom vanuit de opleidingen zal de komende jaren gelijk blijven. Ook goed begeleiden van deze groep verdient aandacht om hen te behouden voor de sector. Hier ligt een opdracht voor de begeleiding tijdens de opleiding en na de aanstelling. Gezien de leeftijdsopbouw en het hoge aandeel vrouwen is aandacht voor de werk-privé balans een belangrijke factor.

Met een deeltijdfactor van 0,66 zou de uitbreiding van het aantal uren per week een mogelijkheid zijn om de tekorten voor een deel op te lossen. De keuze voor een deeltijd aanstelling wordt ook hier vooral ingegeven door de balans tussen werk en privé. De algemene ervaring is dat startende leerkrachten vaak fulltime (4 dagen) willen werken om de hypotheeklasten te kunnen dragen, zeker in de grote steden. Met de komst van kinderen in het gezin wil men meer in deeltijd (max 3 dagen). De uitbreiding naar of blijvend fulltime werken is lastig te organiseren, met name ingegeven door de kosten of wachttijden bij de kinderopvang. Hier zou mogelijk ook een oplossing kunnen liggen door de samenwerking van de BSO met de basisscholen te verstevigen.

Bovenstaande oplossingsrichtingen zullen nader onderzocht moeten worden of er mogelijkheden tot uitbreiding van de aanstelling zijn, of dat een deeltijdbaan juist aantrekkelijker is dan een fulltime aanstelling. Hierbij zal ook het uitwisselen van kennis en ervaringen (bijvoorbeeld in leergemeenschappen) de mogelijkheden verder uitgediept kunnen worden en vertaald naar een ambitie om de deeltijdfactor te verhogen.

Middelbaar beroepsonderwijs (mbo):

In onderwijsregio Groene Hart is één mbo-instelling (mboRijnland) als deelnemer aangesloten en zijn er meerdere mbo-instellingen actief in de regio en omliggende regio's. Deze situatie wijzigt niets aan de onderlinge samenwerking en verhoudingen. Het tekort aan onderwijspersoneel is minder groot dan in het PO of VO en bedraagt ongeveer 4% (landelijk cijfer). Hoewel het de ervaring is van slechts één instelling in deze analyse, is dat het tekort niet als erg hoog wordt ervaren. Daarbij verschilt het sterk per team en, gezien de structuur van het mbo, per type beroepsopleiding. Over het algemeen hebben de vacatures betrekking op de beroepsgerichte vakken, met name de technische beroepen. Een gerichte werving is daarmee het meest effectief onder de specifieke beroepsgroep. Het aandeel zijinstromers bij de beroepsgerichte vakken is dan ook relatief hoog. Ook onder de generieke vakken als Nederlands en Rekenen is er een hoger tekort dan gemiddeld. Deze tekorten worden veelal intern opgevangen door zowel bevoegde als onbevoegde docenten.

Zoals ook de landelijke rapportage al vermeld, zijn er ook voor Groene Hart nog (te) weinig cijfers bekend om goed inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt van de mbo-sector. Het inventariseren van meer (kwantitatieve en kwalitatieve) gegevens is daarom als actiepunten opgenomen in dit activiteitenplan.

Ambities en kenmerkende vraagstukken

Beschrijf op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse de ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio gezamenlijk aanpakt, gespecificeerd naar de verschillende doelgroepen. Hierbij kijkt de onderwijsregio enerzijds naar de doelgroepen in het kader van het aantrekken van onderwijspersoneel en anderzijds naar het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.

Het gespecialiseerd onderwijs vraagt bijvoorbeeld om een andere aanpak dan het aantrekken van onderwijspersoneel voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs of leraren voor het reguliere basisonderwijs. Hierbij kunt u ook denken aan het aantrekken van zij-instromers, schoolleiders van buiten, meer mannen voor de klas, statushouders voor de klas en ander onbenut arbeidspotentieel. Ook kan de onderwijsregio zich richten op het behoud van personeel en eventuele uitbreiding van de gemiddelde omvang van de werkweek.

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

De kracht van onderwijsregio Groene Hart is verbinding en maatwerk. De onderwijsregio staat in verbinding met de omliggende steden, en het regionale karakter van onze regio is daarmee onze kracht. We kiezen voor een pragmatische aanpak die ons als regio sterker maakt, en die de persoonlijke aanpak biedt waar (zij-)instromers behoefte aan hebben.

De onderwijsregio Groene Hart PO, VO, MBO is als bovensectorale onderwijsregio een nieuwe onderwijsregio die nog volop in ontwikkeling is. Centraal staat dat we samenwerken waar we elkaar kunnen versterken, en daarin met en van elkaar leren. In 2025 zijn de eerste stappen gemaakt om vanuit de reeds bestaande samenwerkingen per sector, een meer bovensectorale samenwerking in gang te zetten om meer gezamenlijk het lerarentekort aan te pakken.

We stimuleren een lerende aanpak in samengebracht in vier programmalijnen: Instroom, Regionale opleidingsschool, Goed werkgeverschap en Innoveren & vrije ruimte. De programmalijnen dragen bij aan de doelen voor werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren. Bovendien werken we met deze programmalijnen aan een lerende aanpak, binnen en tussen de sectoren. We zoeken de verbinding in activiteiten om van elkaar te leren. De lerende aanpak draagt bij aan een verbetercultuur in de onderwijsregio, en voorkomt dat we onderling het wiel opnieuw uitvinden.

Uiteindelijk doel van elke school, opleiding en instelling is om goed onderwijs te bieden aan leerlingen en studenten. Daarom is het onze ambitie om toe te werken naar een gezamenlijke integrale aanpak voor de tekorten in het Groene Hart. De structurele tekorten vragen om een gezamenlijke verantwoordelijkheid, bovensectoraal afstemmen en samenwerking tussen alle partners.

Voor 2025 de bewuste keuze gemaakt om ambities en activiteiten meer integraal en wat meer algemeen te formuleren zodat ruimte wordt behouden om gedurende het jaar met en van elkaar te leren. 2025 is een jaar geweest waarin we de samenwerkingsverbanden hebben georganiseerd volgens een platte (governance-) structuur, de globale ambities vertaald naar een activiteitenplan, en werkgroepen zijn ingericht om hier uitvoering aan te geven. Wij zijn er van overtuigd dat er in de onderwijsregio voldoende kennis en ervaring aanwezig is om de activiteiten te realiseren. Daarom is ook bewust gekozen om zoveel als mogelijk gebruik te maken van eigen medewerkers in plaats van veel

activiteiten uit te besteden aan externe partijen. Het spreekt voor zich dat voor bepaalde activiteiten externe expertise nodig is. Dit heeft echter wel meer tijd gekost dan bedacht om de benodigde capaciteit vrij te maken vanuit de scholen waardoor de voortgang van de activiteiten soms in het gedrang kwam.

Ambities aantrekken personeel:

We willen het tekort zoveel als mogelijk oplossen met het besef dat dit de komende jaren niet geheel is op te lossen. Gezien de structurele tekorten, willen we een nadruk leggen op het verkleinen van het 'verborgen tekort'. Dat is in de regio hoger dan het landelijk gemiddelde. Om de achtergrond van dit verborgen tekort te doorgronden, is nader onderzoek nodig. Zijn het daadwerkelijke tekorten die opgelost kunnen worden door het aannemen van nieuwe medewerkers, of is er sprake van een hoog percentage onbevoegde medewerkers die al ingezet worden in het onderwijs. Mogelijk zijn er nog andere redenen of een combinatie van de verschillende oorzaken. De genoemde oorzaken vragen om een andere oplossingsrichting: werven of opleiden en professionaliseren.

Voor de werving en matching is het belangrijk de verschillende doelgroepen goed te kennen om hierop de juiste wijze van aanspreken te ontwikkelen. Maatwerk voor (zij-)instromers draagt bij aan een passende opleiding en een goede match. Er zijn een aantal instellingen actief in de regio die invulling geven aan de loketfunctie zoals Transvita, Leraar van Buiten, RTC Cella. Naast een verdere verfijning binnen de bekende doelgroepen van de studenten van de lerarenopleidingen, de zijinstromers en reeds bevoegde leraren en docenten van andere werkgevers, zijn ook de groepen van werkzoekenden die uit het onderwijs willen stappen een groep waar mogelijk veel potentie is zit. Het voorgestelde onderzoek naar de beweegredenen van deze doelgroep is de basis voor de invulling van een gerichte werving. Niet alleen vanuit het perspectief van de scholen, ook de opleidingsinstituten hebben hierin een belangrijke rol in het werven en matchen van (zij-)instromers, in zowel de reguliere trajecten als de maatwerktrajecten.

Ambities behoud personeel:

Naast het werven is behoud van onderwijspersoneel een belangrijke ambitie. Hier is veel winst te halen t.a.v. het terugdringen van het tekort. Kennismakingstrajecten zoals Expeditie Leerkracht en het Warm Welkom arrangement zorgen samen met de inductieprogramma's van de schoolbesturen voor een zachte landing in het onderwijs. Voor een goede start van zijinstromers in het mbo, heeft mboRijnland een training EHBO (Eerste Hulp Bij Onderwijs) in het programma voor de nieuwe zijinstromers. Het initiatief van Goudse Waarden om gepensioneerde leerkrachten in te zetten als extra coaching en ondersteuning van een startende leraar in het VO heeft een positieve uitwerking en landelijke bekendheid gekregen. Dit initiatief wordt de komende jaren gecontinueerd en uitgebreid naar meerdere scholen in het VO en mbo.

Bovensectoraal overleg tussen de opleiders en besturen zorgt voor een lerende aanpak in de onderwijsregio en voor een duurzame aanpak waarbij instroom geen uitstroom wordt. Zo geven de opleidingsscholen de mogelijkheden om werven en opleiden in de regio te verankeren. Behoud van onderwijspersoneel begint bij de opleiding tot startbekwame leraren en docenten en de daarbij horende begeleidingsstructuur te verbinden met een goede begeleiding tijdens de inductieperiode. De inzet van de BSL-tool kan daarbij een waardevolle aanvulling zijn, ook om tot een uniforme werkwijze in de regio te komen. Opleidingsscholen bieden ook de mogelijkheid tot professionaliseren of omscholing.

Daarom wordt in de regio ingezet op de verdere uitbreiding van Opleidingsschool Rijnland tot een regionale opleidingsschool voor VO en mbo, en de partnerschappen in het PO meer met elkaar te verbinden. Uiteindelijke doel is om uiterlijk in 2030 de landelijke ambitie van 100% Samen Opleiden te bereiken.

Hierbij zal de samenwerking met de opleidingsinstituten gestimuleerd kunnen worden door in co-creatie onderzoek en professionaliseringstrajecten te ontwikkelen (bijvoorbeeld deelname aan de NAPL co-creatie labs).

Een deel van de oplossing voor de tekorten ligt in het behoud van medewerkers. Een accent komt te liggen op het voorkomen van uitval onder startende leraren en docenten in de eerste jaren. Uit de verschillende onderzoeken¹ komt het beeld naar voren dat de uitvalcijfers afhankelijk van de sector variëren van 9% tot 26% in het eerste jaar. In het mbo is de uitval onder startende docenten het hoogst: 26% heeft na 1 jaar de sector verlaten, 45% na 5 jaar.

Bij het VO bedragen deze cijfers 22% na 1 jaar en 31% na 5 jaar.

In het PO is de uitval veel lager: 9%-15% na 1 jaar, 18% na 5 jaar.

Deze landelijke cijfers zullen voor de eigen scholen nader onderzocht moeten worden aangezien er verschillende factoren een rol spelen. De ervaring is dat zijinstromers vaker uitstromen, de mate van stedelijkheid een rol speelt, en dat de begeleiding van het team van grote invloed is.

Het voorkomen van uitval vraagt om inspanningen om een kwalitatieve verbetering te bewerkstelligen tijdens de inductieperiode (inwerken, begeleiding, coaching en professionaliseren). Daarnaast zal aandacht moeten komen voor de volgende loopbaanstappen om het werken in het onderwijs de gehele carrière aantrekkelijk te houden. Dit zal breder moeten zijn dan het standaard "minder uren voor de klas" (klassiek ouderenbeleid). Voorstel is om in een professionele leergemeenschap (PLG) de cijfers en onderliggende factoren te verrijken met eigen kennis en ervaringen en deze met elkaar te delen om gezamenlijk tot oplossingen te komen. Hierin ligt ook een rol voor opleidingsinstituten om te onderzoeken welke maatwerkmaatregelen mogelijk zijn om meer aan de behoefte van het werkveld te voldoen, bijvoorbeeld in het aanbod van post-hbo opleidingen.

Anders organiseren:

De prognose van een structureel tekort in de onderwijsregio, vraagt ook om een realistische ambitie van de activiteiten. Naast de activiteiten gericht op het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren, is ook de vraag hoe de scholen om kunnen gaan met de tekorten (schaarste) een belangrijk thema. Dat vraagt om 'anders organiseren' van het onderwijs. In 2025 is hiervoor een nieuwe werkgroep ingericht die in 2026 zal starten met het inventariseren van de mogelijkheden en initiatieven bij de scholen en instellingen. Dat zal niet alleen bij de aangesloten deelnemers in het Groene Hart zijn, maar nadrukkelijk ook met de omliggende onderwijsregio's en landelijke initiatieven en overleggen.

Samenvattend:

Op het overleg van de onderwijsregio is onlangs nog uitgesproken dat de ambitie voor 2026 in lijn liggen met die van 2025. Deze ambitie is samen te vatten in de volgende vijf punten:

¹ Bronnen: www.ocwincijfers.nl, Rapportage Gesteund bij de start (Panteia, 2015), Rapport – Uitval startende docenten (Voion, 2022). Door verschillende meetperiodes en gehanteerde definities zijn de resultaten niet altijd gelijk.

- * De Onderwijsregio Groene Hart wil de instroom van onderwijspersoneel vergroten door gerichte werving, maatwerktrajecten voor zij-instromers en versterking van regionale loketten, alsmede inzetten op behoud van personeel.
- * De regio zet in op uitbreiding en synergie van opleidingsscholen om in 2030 100% samen op te leiden en te professionaliseren.
- * Door werkgeluk, mobiliteit en gezamenlijke voorzieningen te versterken wil de regio aantrekkelijk en solidair werkgeverschap bevorderen.
- * Verbinding aan te brengen in de onderwijsregio door in elkaar te investeren en elkaar (beter) te leren kennen.
- * Uitwisselen van goede praktijken en via experimenten in slim organiseren, professionaliseringstrajecten en leernetwerken nieuwe oplossingen te ontwikkelen om tekorten duurzaam op te vangen.

Activiteitenplanning

Werk hieronder op basis van de ambities en kenmerkende vraagstukken uw activiteiten concreet uit. Geef aan wanneer de activiteiten plaatsvinden en hoelang ze duren. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel (aantrekken en behoud van personeel) en hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel.

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
Werven			
1.1 Doelgroepen (PO, VO, mbo)	Opstellen van profielen (persona's) van de verschillende doelgroepen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de behoefte bij de scholen en informatie uit de arbeidsmarktanalyse.	Jan - apr	Persona's die de verschillende doelgroepen beschrijven t.b.v. het werven en matchen.
1.2 Wervingsplan (PO, VO, mbo)	Actualiseren van het wervingsplan gebaseerd op de persona's uit activiteit 1.1 en hier uitvoering aan geven. Hierbij ook expliciet aandacht voor het werven vanuit andere doelgroepen (zoals stimuleren vanuit zgn. "stille instroom", statushouders, 2 ^e bevoegdheden). Een belangrijke focus zal liggen op de zijinstroom.	mrt - dec	Een actueel wervingsplan inclusief planning van gerichte wervingsactiviteiten, en gericht op de verschillende doelgroepen voor instroom. Een op zijinstroom gerichte campagne

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
1.3 Maatwerk opleidingen zijinstroom (VO, mbo)	Verkenning en ontwikkeling van maatwerktrajecten voor zijinstromers in het VO en mbo.	Jan - dec	Meer maatwerktrajecten voor zijinstromers om in kortere tijd hun bevoegdheid te kunnen halen, en zodoende het traject tot bevoegde leraar/docent aantrekkelijker te maken.
Matchen			
2.1 Inrichten loketfunctie (PO, VO, mbo)	Het inrichten van één regionaal onderwijsloket ter ondersteuning van de werving en matching. Het loket is het centrale informatiepunt voor voorlichting en informatie over de mogelijkheden in opleidingstrajecten voor de verschillende doelgroepen (m.n. zijinstroom)	Jan - dec	<p>Eén informatiepunt in de onderwijsregio gericht op personen die een overstap naar het onderwijs overwegen. Het onderwijsloket geeft informatie, verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten en verwijst zonodig door naar de opleidingsinstituten, opleidingscholen of scholen zelf. Er is een "menukaart" voor de verschillende routes.</p> <p>Een campagne gericht op zijinstromers voor het gehele traject van matching, opleiding, en begeleiding en coaching.</p>

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
2.2 Verdieping arbeidsmarktanalyse (PO, VO, mbo)	Kwantitatieve en kwalitatieve verdieping van de arbeidsmarktanalyse met speciale aandacht naar de achtergronden van de verborgen tekorten, vertrekkende docenten en werkzoekenden, zowel op regionaal niveau en in relatie tot het eigen strategische personeelsbeleid van de besturen.	Jan - mrt	Een gedetailleerde kennis van motiverende en belemmerende factoren in de personeelsontwikkelingen in de sectoren. Deze informatie is van belang bij het identificeren van mogelijkheden in de aanpak van de tekorten en het behoud van de zittende docenten.
2.3 Opstellen arbeidsmarktanalyse mbo (mbo)	Het starten van een PLG om in samenwerking met de RE een arbeidsmarktanalyse te maken van het mbo, regionaal en de omringende regio's.	Jan - jun	Soortgelijke rapportage als voor PO en VO met informatie over de arbeidsmarkt en ontwikkelingen in het personeelsbestand in het mbo, regionaal.
Opleiden			
3.1 Uitbouwen regionale opleidingschool vo/mbo (VO, mbo)	Uitbreiding van het partnerschap van Opleidingschool Rijnland met VO-besturen zodanig dat uiterlijk in 2029 sprake is van 100% Samen Opleiden.	Jan - dec	Opleiden en begeleiden van studenten in het VO en mbo conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden tot startbekwame docenten.
3.2 Verkennen maatwerktrajecten opleidingen (VO, mbo)	Verkenning en ontwikkeling alternatieve- en maatwerktrajecten in de opleidingen van 1 ^e of 2 ^e graadsbevoegdheden, met name gericht op de tekortvakken.	Jan - dec	Maatwerkoplossingen die meer mogelijkheden bieden voor het behalen van de juiste bevoegdheid, met name in de tekortvakken (Nederlands, Duits, Frans, Wiskunde). Hiermee wordt meer instroom gegenereerd.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
3.3 Inrichten van een begeleidingsstructuur voor zijinstromers (PO, VO, mbo)	<p>Een specifiek op zijinstromers gerichte begeleidingsstructuur die past bij de vraag en de organisatorische mogelijkheden van de zijinstromers, bij voorkeur bovenbestuurlijk.</p> <p>Een voorbeeld hiervoor is de master leraar Nederlands po-vo die in 2026 start bij Hogeschool Leiden. Dit geeft een 2^e-graads bevoegdheid aan leraren Basisonderwijs die willen doorgroeien in het VO of mbo.</p>	Jan – dec	<p>Onderzoek naar de mogelijkheden voor een bovenbestuurlijke begeleidingsstructuur.</p> <p>Een structuur voor de begeleiding tijdens de opleiding en na het behalen van de kwalificatie, bijvoorbeeld door intervisie of kalibratiesessies.</p>
3.4 Stimuleren samenwerking opleidingsscholen in het PO. (PO)	Verkennen samenwerking en mogelijkheden in synergie in opleidingsscholen in het PO.	Jan - jun	Scenario's voor wenselijkheid en mogelijkheden in samenwerking van de opleidingsscholen in het PO door het samenbrengen van de projectleiders van de partnerschappen.
3.5 "PDG"-traject in het VO. (VO)	Ontwikkelen van een verkort traject voor vakbekwame, onbevoegde docenten les te laten geven in praktijkvakken in het VO. Dit traject is vergelijkbaar met de PDG-trajecten in het mbo.	Jan - dec	Gebruikmakend van de experimenteerruimte, een kort opleidingstraject voor onbevoegde, vakbekwame docenten in het VO gericht op de benodigde pedagogische en didactische vaardigheden, zodat zij zelfstandig les kunnen geven in de praktijklessen van het VO.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
3.6 Dubbel diplomeren (PO)	Toepassen van mogelijkheden voor dubbele kwalificaties gericht op het PO.	Jan - dec	Toepassing van bijvoorbeeld het opleidingsprogramma Level-Up, ontwikkeld door Thomas More en Hogeschool Leiden i.s.m. mboRijnland
Begeleiden			
4.1 begeleidingsarrangement pensionado's (PO, VO, mbo)	<p>Het begeleiden en coachen van startende leraren met weinig of geen ondervinding gedurende de eerste weken van hun loopbaan in het onderwijs, uitgevoerd door gepensioneerde oud-medewerkers.</p> <p>Deze constructie uitbreiden bij meer scholen in het VO, PO en mbo.</p>	Jan - dec	Een pool van gepensioneerden die als coach ingezet kunnen worden om een startende leraar/docent extra ondersteuning te bieden in de eerste weken. Hiermee krijgt de starter een goede start en wordt vroegtijdige uitval voorkomen.
4.2 Begeleiden docenten tot vakbekwame docenten (PO, VO, mbo)	<p>Ontwikkelen en inrichten van (uniforme) inductietrajecten van startbekwaam tot vakbekwaam waarin passende begeleiding wordt gegeven. Hiermee is er een doorlopende lijn van opleiden naar inductie.</p>	Jan - dec	<p>Een inductie programma voor startende docenten gedurende de eerste drie jaar tot vakbekwaamheid. Het programma omhelst een passende begeleiding, leerfaciliteiten</p> <p>inzetten van BSL-tool voor de regio²</p>
Professionaliseren			

² De BSL-Ontwerptool helpt scholen om snel in kaart te brengen aan welke criteria en randvoorwaarden al wordt voldaan en op welke criteria verdere ontwikkeling gewenst is. ([Instrument | BSL-Ontwerptool - Platform Samen Opleiden](#))

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
5.1 verbeteren kwaliteit van werken schoolleiders (PO, VO, mbo)	Ontwikkeling van een training of intervisie voor schoolleiders in opleiding, gericht op het verbeteren van de kwaliteit van werken in het onderwijs.	Jan - dec	Training of intervisie bijeenkomsten voor schoolleiders in opleiding waarin zij hun ervaringen kunnen delen en zodoende de kwaliteit van hun werken kunnen verbeteren.
5.2 Professionalisering en omscholing (PO, VO, mbo)	Ontwikkeling van een doorlopende leerlijn van de opleiding onderwijsassistent naar leraarondersteuner, AD en hbo-leraaropleiding om de doorstroom te bevorderen.	Jan - dec	Professionaliserings-trajecten gericht op onderwijsassistenten en leraarondersteuners om doorstroom naar andere functies te mogelijk te maken en te stimuleren, en hen voor de onderwijssector te behouden. Organiseren van een netwerk.
5.3 Leernetwerken (PO, VO, mbo)	Opzetten van leernetwerken voor HR-professionals en leraren in tekortvakken t.b.v. werkdrukverlaging en behoud van de medewerkers.	Jan - dec	Een lerend netwerk van HR-medewerkers om kennis, ervaring en instrumenten met elkaar te delen. Een lerend netwerk voor leraren in de tekortvakken in het VO om hun ervaringen in de dagelijkse praktijk en didactisch handelen uit te wisselen, om zodoende de werkdruk te verlagen en voortijdige uitstroom te voorkomen.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
5.4 Professioneel leiderschap (VO, mbo)	Ontwikkelen van een programma Professioneel Leiderschap t.b.v. de ontwikkeling van medewerkers binnen de onderwijsregio richting leidinggevende functies of andere rollen.	Jan - dec	<p>Programma Professioneel Leiderschap, variërend van meeloopdagen, pool voor doorgroei, tot opleiding(en).</p> <p>Hiervoor ka inspiratie op gedaan worden bij Penta Nova, InHolland en Hogeschool Leiden.</p>
Overig			
6.1 Verkenning bestaande structuren (PO, VO, mbo)	Een inventarisatie van best practices in de eigen en omliggende onderwijsregio's. De verkenning richt zich o.a. op voorbeelden rondom stagevergoeding voor mbo-studenten, naar mobiliteit tussen PO/VO (en vice versa) en naar mobiliteit tussen VO/MBO.	Jan - dec	Een inventarisatie van mogelijke oplossingsrichtingen die positief werken op het behoud van docenten en studenten in het regionale onderwijs.
6.2 Verkenning werkgeluk (PO, VO, mbo)	Verkenning van mogelijkheden hoe medewerkers (uit verschillende functies en/of leeftijden) op energie gevende taken ingezet kunnen en zo min mogelijk met randvoorwaardelijke taken worden belast.	Jan - dec	Mogelijkheden om docenten en medewerkers vitaal en gemotiveerd te houden voor het onderwijs en daarmee de (voortijdige) uitstroom te voorkomen.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
6.3 Slim organiseren (PO, VO, mbo)	<p>Verkenning naar mogelijkheden voor 'anders organiseren' als middel om de verborgen tekorten tegen te gaan en antwoorden te vinden om om te gaan met de structurele tekorten. Dit binnen de kaders om te blijven voldoen aan de kwaliteit van onderwijs.</p> <p>Als voorbeeld hiervoor is het traject 'Goed Onderwijs met minder leraren' bij Kenniscentrum Hogeschool Leiden samen met scholen in Den Haag.</p>	Jan - dec	<p>Mogelijkheden voor meer maatwerk en ontwikkelingstijd voor leraren en ondersteunend personeel om de verborgen en structurele tekorten te verkleinen. Gebruikmaken van het Go-to model van Iclon om toekomstgericht onderwijs te organiseren. Ook kan gedacht worden aan anders om gaan met onderwijstijd en een effectievere inzet van medewerkers, of uitbreiding van de deeltijdfactor d.m.v. duo-functies.</p>
6.4 Inrichting regionale vervangingspool (PO, VO)	<p>Verkennen van mogelijkheden voor een regionale vervangingspool bestaande uit startende leraren en docenten en/of 3^e, 4^e jaars studenten lerarenopleiding.</p>	Jan - jun	<p>Onderzoek naar de mogelijkheden voor het inrichten van een vervangingspool per sector met bevoegde startbekwame docenten, inclusief een passende begeleiding vanuit de inductie of de coaches (zie ook 3.2 en 4.1).</p> <p>Onderzoeken mogelijkheden van een pool van 3^e of 4^e jaars studenten van de lerarenopleidingen die op deze wijze bij meerdere scholen ervaring kunnen opdoen (met behoud voorwaarden voor begeleiding).</p>

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit (in maanden)	Beoogde resultaten en producten
6.5 Ambitie onderwijsregio (PO, VO, mbo)	Opstellen van een lange termijn ambitie voor de onderwijsregio Groene Hart.	Jan – jun	<p>Een heldere en gedragen ambities specifiek voor de onderwijsregio die richting geeft aan de activiteiten voor de jaren 2026-2029 en de maatschappelijke regionale opgave. Daarmee wordt voldaan aan de eisen van de subsidieregeling.</p> <p>De ambitie bevat ook afspraken over:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het aantal zij-instromers; • de uitstroom van het aantal leraren tot 3 jaar en vanaf 3 jaar; • de omvang van de tekorten aan leraren en schoolleiders.
6.6 Onderzoek naar bronnen en gegevens om data-driven te kunnen werken (PO,VO, mbo)	Het gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve informatie wordt gestimuleerd om meer data-gedreven te kunnen werken t.b.v. analyse en evalueren van resultaten en effecten.	Jan - dec	Er wordt relevante data gezocht, ontsloten of ontwikkeld voor de analyse en onderbouwing van de ambities, doelen en de activiteiten. Deze data (kwantitatief en kwalitatief) wordt ook gebruikt bij het monitoren en evalueren van de beoogde resultaten en effecten zodat er meer grip komt op de effectiviteit van de gekozen maatregelen..

Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Ook voor de langere termijn (2027-2029) zal de ambitie in grote lijnen worden doorgetrokken om de activiteiten een duidelijke richting te kunnen meegeven. In september is een start gemaakt met de eerste formuleringen van de 'stip op de horizon' met daarbij de opmerking dat we in de eerste helft van 2026 dit verder gaan uitwerken tot een op de regio toegespitste ambitie. De input van de verdiepende analyses van de arbeidsmarktgegevens is hierbij een belangrijke bron voor de dialoog.

De onderwijsregio heeft zich uitgesproken dat er voldoende ruimte moet zijn voor nieuwe initiatieven, ontwikkelingen en ideeën. De voorkeur heeft het om zaken zoveel mogelijk gezamenlijk op te pakken, en te stimuleren daar waar energie zit. De focus zal met name liggen op het delen van kennis en ervaringen, en leren van elkaar. De deelnemers participeren op basis van vrijwilligheid aan het gezamenlijke belang van en voor de regio.

De ambitie is om meer aandacht te geven aan het data-driven werken aan de doelen en resultaten. Voor 2026 is er een actie opgenomen om dit nader uit te zoeken.

Vanuit de vier programmalijnen is als eerste stap in de formulering van de lange termijn ambitie, het volgende geformuleerd:

Instream: Er zijn voldoende getrainde begeleiders en alle scholen zijn in staat om (een deel van de) studenten te begeleiden, bijvoorbeeld per vakgroep.

Op alle momenten is in de regio een goede leerwerkplek voor zijinstromers beschikbaar en door te kijken naar passende routes voor de opleiding, worden drempels voor zijinstromers weggenomen. Er is een goed functionerend loket waarin alle kennis over mogelijke opleidingsroutes bekend is (ook digitaal). Nieuwe docenten voelen zich welkom en goed begeleid op hun nieuwe werkplek (doorlopende lijn van opleiding naar inductie en verder).

Regionale Opleidingsschool: De diverse partnerschappen worden beter met elkaar in verbinding gebracht en is er synergie in de begeleidingsstructuren zodat er sprake is van een regionale werkwijze. Dit is in eerste instantie het doel voor de partnerschappen in het PO, en als tweede stap zal ook dat het nog bestaande 'schot' tussen PO en VO/mbo weggenomen zijn. De uit te voeren peerreview wordt gezien als een waardevol instrument dat goed kan bijdragen aan deze ambitie.

Goed Werkgeverschap: De stip op de horizon is in feite gelijk aan het hoofddoel van elke onderwijsregio: 'voldoende opgeleid en bekwaam personeel'. Daarbij zijn de volgende drie aspecten belangrijk: werkplezier en vitaliteit, benutten van talenten en loopbaanpaden, en goede faciliteiten voor personeel.

Innoveren en Vrije Ruimte: we streven op gebied van organisatie personeel naar een wendbare school. Dat is te bereiken door onder andere te werken aan een gemeenschappelijke taal en manier van werken, mogelijkheden van AI toepassen, en anders te kijken naar de beroepsgroep. Dit zijn aspecten die passen bij 'anders organiseren' van onderwijs. Het behoud of verhogen van de onderwijskwaliteit is hieraan nadrukkelijk verbonden.

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Werven			
1.1 Doelgroepen (PO, VO, mbo)	Bijstellen van profielen (persona's) van de verschillende doelgroepen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de behoefte bij de scholen en informatie uit de arbeidsmarktanalyse.	2027	Persona's die de verschillende doelgroepen beschrijven t.b.v. het werven en matchen.
1.2 Wervingsplan (PO, VO, mbo)	<p>Actualiseren van het wervingsplan gebaseerd op de persona's uit activiteit 1.1 en hier uitvoering aan geven.</p> <p>Hierbij ook expliciet aandacht voor het werven vanuit andere doelgroepen (zoals stimuleren vanuit zgn. "stille instroom", statushouders, 2^e bevoegdheden).</p> <p>Een belangrijke focus zal liggen op de zijinstroom.</p>	2027 e.v.	<p>Een blijvend actueel wervingsplan inclusief planning van gerichte wervingsactiviteiten, en gericht op de verschillende doelgroepen voor instroom.</p> <p>Een op zijinstroom gerichte campagne.</p> <p>Mogelijk aansluiten bij Expeditie Leerkracht van o.a. Hogeschool Leiden.</p>
1.3 Maatwerk opleidingen zijinstroom (VO, mbo)	Uitvoeren van maatwerktrajecten voor zijinstromers in het VO en mbo.	2027 e.v.	Er zijn maatwerktrajecten voor zijinstromers om in kortere tijd hun bevoegdheid te kunnen halen. Trajecten kunnen het gehele jaar starten.
2. Matchen			

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
2.1 Loketfunctie (PO, VO, mbo)	Eén regionaal onderwijsloket ter ondersteuning van de werving en matching. Het loket is het centrale informatiepunt voor voorlichting en informatie over de mogelijkheden in opleidingstrajecten voor de verschillende doelgroepen (m.n. zijinstroom). Er is een "menukaart" voor de verschillende routes.	2027 e.v.	Voor de onderwijsregio is er één informatiepunt in de onderwijsregio gericht op personen die een overstap naar het onderwijs overwegen. Het onderwijsloket geeft informatie, verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten en verwijst zonodig door naar de opleidingsinstituten, opleidingsscholen of scholen zelf. Het loket wordt 'bemenst' door deskundigen bij de scholen zelf.
2.2 Monitoring gegevens arbeidsmarkt (PO, VO, mbo)	Monitoring o.b.v. kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van de arbeidsmarkt (o.a. achtergronden van de verborgen tekorten, vertrekkende docenten en werkzoekenden), zowel op regionaal niveau en in relatie tot het eigen strategische personeelsbeleid van de besturen.	2027 e.v.	De betrokkenen in de regio beschikken over kwantitatieve en kwalitatieve gegevens om de personeelsontwikkelingen in de sectoren te kunnen monitoren en waar nodig aanvullende maatregelen nemen t.b.v. de aanpak van de tekorten en het behoud van onderwijspersoneel.
2.3 Stimuleren data-driven werken (PO,VO, mbo)	Stimuleren van het gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve informatie om meer data-gedreven te kunnen werken t.b.v. analyse en evalueren van resultaten en effecten.	2027 e.v.	Voor het opstellen, monitoren en evalueren van de activiteiten worden de beoogde resultaten en effecten zoveel als mogelijk onderbouwd met data / informatie.
3. Opleiden			

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.1 Verder uitbouwen regionale opleidingsschool vo/mbo (VO, mbo)	Uitbreiding van het partnerschap van Opleidingsschool Rijnland met VO-besturen zodanig dat uiterlijk in 2029 sprake is van 100% Samen Opleiden.	2027 e.v.	Opleiden en begeleiden van studenten in het VO en mbo conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden tot startbekwame docenten.
3.2. Peerreview	Uitvoeren van (een) peerreview(s) met de opleidingsscholen in de eigen en andere onderwijsregio's conform het Kwaliteitskader.	2028 e.v.	Vorbereiden en uitvoeren van een of meerdere peerreviews met de opleidingsscholen i.s.m. andere onderwijsregio's, zowel als ontvangende onderwijsregio als meewerken als bezoekend panel.
3.3 Maatwerktrajecten opleidingen (VO, mbo)	Uitvoering van alternatieve- en maatwerktrajecten in de opleidingen van 1 ^e of 2 ^e graads-bevoegdheden, met name gericht op de tekortvakken.	2027 e.v.	Er zijn maatwerkoplossingen ontwikkeld die meer mogelijkheden bieden voor het behalen van de juiste bevoegdheid, met name in de tekortvakken (Nederlands, Duits, Frans, Wiskunde).
3.4 Uitvoering van een begeleidingsstructuur voor zijinstromers (PO, VO, mbo)	Een specifiek op zijinstromers gerichte begeleidingsstructuur die past bij de vraag en de organisatorische mogelijkheden van de zijinstromers, bij voorkeur bovenbestuurlijk.	2027 e.v.	Er is een structuur, inclusief instrumenten, ontwikkeld voor de begeleiding van zijinstromers tijdens de opleiding en na het behalen van de kwalificatie.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.5 Verdere samenwerking opleidingsscholen in het PO en met VO/mbo. (PO, VO, mbo)	Een verdergaande samenwerking en mogelijkheden voor synergie (in gebruik van terminologie) in de opleidingsscholen in het PO en met het VO/mbo (m.n. transparantie en afstemming gebruikte terminologie en hulpmiddelen).	2027 e.v.	O.b.v. de onderzochte mogelijkheden wordt de samenwerking van de opleidingsscholen in het PO verder gerealiseerd. Tegelijkertijd wordt intensief samengewerkt met de regionale opleidingsschool voor VO/mbo.
3.6 "PDG"-traject in het VO. (VO)	Uitvoering van een verkort traject voor vakbekwame, onbevoegde docenten les te laten geven in praktijkvakken in het VO (vergelijkbaar met de PDG-trajecten in het mbo).	2027 e.v.	Er is een opleidingstraject voor onbevoegde, vakbekwame docenten in het VO beschikbaar, gericht op de benodigde pedagogische en didactische vaardigheden, zodat zij zelfstandig les kunnen geven in de praktijklessen van het VO.
3.6 Dubbel diplomeren (PO)	Het aantal leraren met dubbele kwalificaties gericht op het PO is toegenomen.	2027 e.v.	Toepassing van bijvoorbeeld het opleidingsprogramma Level-Up, ontwikkeld door Thomas More en Hogeschool Leiden i.s.m. mboRijnland
4. Begeleiden			

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
4.1 begeleidings-arrangement pensionado's (PO, VO, mbo)	Continuering van het begeleiden en coachen van startende leraren met weinig of geen onderwijservaring gedurende de eerste weken van hun loopbaan in het onderwijs, uitgevoerd door gepensioneerde oud-medewerkers.	2027 e.v.	De pool van gepensioneerd die als coach ingezet kunnen worden om een startende leraar/docent extra ondersteuning te bieden in de eerste weken, wordt door meer scholen gebruikt om de starter een goede start en warm welkom te geven.
4.2 Begeleiden docenten tot vakbekwame docenten (PO, VO, mbo)	Een (uniform) inductietraject van startbekwaam tot vakbekwaam waarin passende begeleiding wordt gegeven. Hiermee is er een doorlopende lijn van opleiden naar inductie.	2027 e.v.	Er is een specifiek voor de regio inductieprogramma voor startende docenten gedurende de eerste drie jaar tot vakbekwaamheid. Het programma omhelst een passende begeleiding, leerfaciliteiten. T.b.v. de uniformiteit in de regio wordt een tool ingezet, zoals bijvoorbeeld de BSL-tool.
5. Professionaliseren			
5.1 Werkplezier schoolleiders (PO, VO, mbo)	Een training en/of intervisie voor schoolleiders in opleiding, gericht op het verbeteren van de kwaliteit van werken in het onderwijs.	2027 e.v.	Training en/of intervisie bijeenkomsten voor schoolleiders in opleiding waarin zij hun ervaringen kunnen delen en zodoende de kwaliteit van hun werken kunnen verbeteren.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
5.2 Professionalisering en omscholing (PO, VO, mbo)	Uitvoering van een doorlopende leerlijnen en loopbaanpaden zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen en behouden blijven voor het onderwijs. Hierin de opleidingsscholen als vliegwiel gebruiken).	2027 e.v.	Professionaliserings-trajecten gericht op doorlopende leerlijnen en loopbaanpaden om doorstromen naar andere functies te mogelijk te maken en te stimuleren, en hen voor de onderwijssector te behouden. Organiseren van een netwerk.
5.3 Leernetwerken (VO)	Er zijn leernetwerken voor HR-professionals en leraren in tekortvakken t.b.v. werkdrukverlaging en behoud van de medewerkers.	2027 e.v.	Er is een lerend netwerk van HR-medewerkers om kennis, ervaring en instrumenten met elkaar te delen. Een lerend netwerk voor leraren in de tekortvakken in het VO om hun ervaringen in de dagelijkse praktijk en didactisch handelen uit te wisselen, om zodoende de werkdruk te verlagen en voortijdige uitstroom te voorkomen.
5.4 Professioneel leiderschap (VO, mbo)	Uitvoering van een programma Professioneel Leiderschap t.b.v. de ontwikkeling van medewerkers binnen de onderwijsregio richting leidinggevende functies of andere rollen.	2027 e.v.	Programma Professioneel Leiderschap, variërend van meeloopdagen, pool voor doorgroei, tot opleiding(en).
6. Overig (optioneel)			

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
6.1 Bestaande structuren (PO, VO, mbo)	Een databank van best practices in de eigen en omliggende onderwijsregio's. Deze bevat o.a. voorbeelden rondom stagevergoeding voor mbo-studenten, naar mobiliteit tussen PO/VO (en vice versa) en naar mobiliteit tussen VO/MBO.	2027 e.v.	Een overzicht van mogelijke oplossingsrichtingen die positief werken op het behoud van docenten en studenten in het regionale onderwijs is beschikbaar voor de gehele regio.
6.2 Toepassing instrumenten werkgeluk (PO, VO, mbo)	Er is kennis van mogelijkheden hoe medewerkers (uit verschillende functies en/of leeftijden) op energie gevende taken ingezet kunnen en zo min mogelijk met randvoorwaardelijke taken worden belast.	2027 e.v.	Er zijn voorbeelden beschikbaar van mogelijkheden om docenten en medewerkers vitaal en gemotiveerd te houden voor het onderwijs en daarmee de (voortijdige) uitstroom te voorkomen.
6.3 Slim organiseren (PO, VO, mbo)	Er zijn mogelijkheden voor 'anders organiseren' als middel om de verborgen tekorten tegen te gaan en antwoorden te vinden om om te gaan met de structurele tekorten. Dit binnen de kaders om te blijven voldoen aan de kwaliteit van onderwijs. Hierin gebruik maken van geleerde in en via Kenniscentrum van Hogeschool Leiden.	2027 e.v.	Er zijn voorbeelden van mogelijkheden beschikbaar voor meer maatwerk en ontwikkelingstijd voor leraren en ondersteunend personeel om de verborgen en structurele tekorten te verkleinen. Hierbij kan ook gedacht worden aan anders om gaan met onderwijstijd en een effectievere inzet van medewerkers, of uitbreiding van de deeltijdfactor d.m.v. duo-functies.

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
6.4 Regionale vervangingspool (PO, VO)	<p>Er is een regionale vervangingspool bestaande uit startende leraren en docenten. Ook 3^e/4^e jaars studenten lerarenopleiding maken deel uit van een flexibele pool.</p> <p>De mogelijkheden voor een boven-sectorale pool voor VO en mbo in te richten worden verkend.</p>	2027 e.v.	<p>Er is een vervangingspool per sector met bevoegde startbekwame docenten, inclusief een passende begeleiding vanuit de inductie of de coaches.</p> <p>Indien mogelijk, is er worden 3^e of 4^e jaars studenten van de lerarenopleidingen ingezet bij meerdere scholen zodat zij een bredere ervaring kunnen opdoen en de scholen worden bijgestaan bij het organiseren van vervanging.</p>
6.5 Anders organiseren (PO, VO, mbo)	<p>Dialogsessies en intervisie voor directies over de lange termijn visie op een andere wijze van organiseren.</p>	2027 e.v.	<p>Dialogsessies en intervisies waarin de ervaringen met een andere wijze van organisatie van onderwijs worden gedeeld en besproken.</p>
6.6 Inzet AI (PO, VO, mbo)	<p>Een verantwoordelijke inzet van AI in het onderwijs die de werkdruk van leraren kan verlagen met behoud van kwaliteit.</p>	2027 e.v.	<p>Diverse mogelijkheden en tools voor het gebruik van AI in het onderwijs.</p>

Samen opleiden

Beschrijf de wijze van organisatie van de functionaliteit van samen opleiden binnen de onderwijsregio. En het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

In de onderwijsregio Groene Hart zijn 14 besturen uit het primair onderwijs, 10 besturen uit het voortgezet onderwijs en 1 bestuur uit het MBO aangesloten.

Voor het primair onderwijs zijn acht opleidingsscholen actief in de regio: OPLIS, Talentum, Thomas More Opleidingsschool, Partnerschap Samen Opleiden, AOS Utrecht-Amersfoort, AOS3R, PLG-netwerk en de Marnix Academie.

Doorlopend vanuit 2024 zijn AOS Utrechts Model en SoIGo twee opleidingsscholen waar twee VO-besturen bij zijn aangesloten. De overige VO-scholen hadden wel stagiaires van lerarenopleidingen maar waren geen deelnemer in een partnerschap Samen Opleiden en derhalve geen opleidingsschool. Opleidingsschool Rijnland (een samenwerking van mboRijnland, Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Leiden) heeft in 2024 de accreditatie voor het volledige tweedegraads gebied behaald. Opleidingsschool Rijnland richtte zich tot 2025 alleen op leerwerkplekken in het mbo.

In totaal zijn (in 2023-2024) 521 docenten-/leraren-in-opleiding begeleid op hun leerwerkplekken bij de 10 opleidingsscholen. Dit aantal is ook opgegeven bij de subsidie aanvraag voor 2025.

Met de formele aansluiting van mboRijnland als deelnemer in onderwijsregio Groene Hart per 2025 is Opleidingsschool Rijnland ook onderdeel van de onderwijsregio. Hiermee is de basis gelegd om deze opleidingsschool uit te breiden met de VO-besturen die nog niet zijn aangesloten bij een opleidingsschool. Alle negen besturen die nog niet zijn aangesloten bij een opleidingsschool hebben aangegeven te willen aansluiten bij dit partnerschap. Met hen zijn afspraken gemaakt om stapsgewijs te komen tot een regionale opleidingsschool conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Professionaliseren. Niet alle scholen zullen direct in 2026 aansluiten en zullen dat op termijn doen zodat het doel 100% Samen Opleiden in uiterlijk 2030 al eerder behaald zal worden.

Bij veel van de scholen is er al ervaring met het begeleiden van studenten van de lerarenopleidingen en is een begeleidingsstructuur aanwezig. De hackathon van april 2025 is de gezamenlijke start geweest om met elkaar een inventarisatie te maken aan welke eisen van het Kwaliteitskader Samen Opleiden al wordt voldaan en/of welke stappen nodig zijn om hieraan te voldoen. De insteek is om via de geleidelijke weg de begeleidingsstructuur en de actoren hierin verder te professionaliseren en tot een gezamenlijke aanpak te komen om op een uniforme wijze vorm te geven aan Samen Opleiden (conform Kwaliteitskader 2026). Dit is uitdrukkelijk met behoud van de eigen identiteit en signatuur.

Dit wordt in 2026 nader uitgewerkt en worden gezamenlijke professionaliseringsprogramma's ontwikkeld en uitgevoerd. Daarbij wordt ook gekeken naar het instrumentarium voor de begeleiding op de leerwerkplekken, hoewel deze met name door de opleidingsinstituten worden verzorgd.

Het huidige partnerschap Opleidingsschool Rijnland bestaat uit een samenwerking van mboRijnland met Hogeschool Rotterdam-IvL en HS Leiden. Naast de uitbreiding met de VO-scholen, is ook de samenwerking met de bij de onderwijsregio aangesloten opleidingsinstituten opportuun. Voor 2026 is een uitbreiding voorzien met het Iclon (Universiteit Leiden), de HALO (Haagse Hogeschool), Driestar Hogeschool (COS) en de Hogeschool van Utrecht. Daarmee wordt een breder aanbod van opleidingsinstituten gerealiseerd voor de regio. De andere definitie van een docent/leraar in opleiding voor Samen Opleiden stimuleert een bredere samenwerking zonder dat dit direct geformaliseerd moet worden in een partnerschap.

In het PO zijn 8 verschillende opleidingsscholen actief die samenwerken met een van de scholen. In de sector is sprake van partnerschappen die een jarenlange samenwerking kennen. De partnerschappen werken echter in grote mate onafhankelijk van elkaar. Met de aansluiting van de PO-besturen bij de onderwijsregio Groene Hart is de wens uitgesproken om meer synergie te bewerkstelligen, ook op het thema Samen Opleiden & Professionaliseren. In 2025 is een voorzichtige start gemaakt met de verkenning of en op welke wijze een samenwerking en uniformering van Samen Opleiden mogelijk en wenselijk is. Dit zal in 2026 verder uitgezocht moeten worden. Afhankelijk van de uitkomsten van deze verkenningen zal een scenario (of scenario's) voor een verdere samenwerking en uniformering worden ontwikkeld. Kwaliteit van de opleiding van de leraar-in-opleiding staat hierbij voorop, en die goed aansluit bij de behoefte en vraag vanuit de onderwijsregio.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Wanneer in 2026 de eerste stappen zijn gemaakt in een regionale opleidingsschool voor het VO en mbo, en meer samenwerking komt tussen de verschillende opleidingsscholen in het PO, zal dat in de latere jaren verder doorontwikkeld moeten worden om het Samen opleiden te kunnen borgen voor de toekomst.

De verschillende besturen in het Groene Hart hebben uitgesproken dat het ideaal is om op termijn te komen tot een uniforme en kwalitatief goede opleiding voor nieuwe leraren en docenten in het PO, VO en mbo. De ambitie hiervoor zal in 2026 geformuleerd worden en is afhankelijk van de mogelijkheden en wenselijkheden die uit de verkenning in het PO voortkomen.

Met de opleidingsschool voor het VO en mbo zal de ambitie van 100% Samen Opleiden worden gerealiseerd en voldoen aan de eisen in het 'Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio' van juni 2025.

Ontwikkelingsgerichte peer review

Beschrijf de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029. Bent u van plan de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review in een ander kalenderjaar uit te werken? Geef dan aan in welk kalenderjaar u dit verder in detail zult beschrijven.

De ontwikkelingsgerichte peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van ten minste een andere onderwijsregio aan de hand van de waarborgen uit

het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review moet u overnemen in een van de jaarlijkse rapportages.

De opleidingsschool Rijnland is in 2024 geaccrediteerd en zou volgens de huidige regeling een peerreview in uiterlijk 2028 uitgevoerd moeten zijn. Met het publiceren van het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio, is ook de organisatie van de peerreview gewijzigd.

De peerreview is een belangrijk en effectief instrument om de kwaliteit van Samen Opleiden te borgen en tot verdere ontwikkeling te brengen. In 2026 zal landelijk in een aantal pilots worden geëxperimenteerd met deze nieuwe opzet door het Platform Samen Opleiden. Wij zullen de bevindingen uit deze eerste ervaringen nauwgezet volgen en daar onze planning op afstemmen. Vooralnog is het idee om uiterlijk in 2028 een peerreview uit te voeren in samenwerking met een van de (omliggende) onderwijsregio's.

Dat geeft ons de tijd om aan de hand van de ontwikkelingen van de opleidingsscholen in de onderwijsregio, een goede onderzoeksvraag te formuleren voor de peerreview.

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

In aanvulling van activiteit 6.4 (vervangingspool):

In het PO is een bovenbestuurlijke vervangingspool ingericht waarin een 8-tal scholen al voor langere tijd in deelnemen. Dit wordt voor de komende jaren gecontinueerd en wordt door de scholen zelf georganiseerd.

Hoewel een vervangingspool in het VO wenselijk zou zijn, is dit nog te complex om te realiseren. Op dit punt wordt gekeken naar andere onderwijsregio's om te onderzoeken of daar goed werkende voorbeelden voor handen zijn.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Het ligt in de lijn van de verwachting dat de bestaande vervangingspool in het PO wordt gecontinueerd. Waar mogelijk zal er voor het VO een pool worden opgezet. Afhankelijk van de mogelijkheden om met 3^e of 4^e jaars studenten van de leraaropleidingen een pool te vormen die flexibel ingezet kan worden om daar waar nodig te ondersteunen zodat vervanging niet nodig is. De mogelijkheden voor 'anders organiseren' kunnen hier ook van invloed op zijn.

Een vervangingspool in het mbo is zeer lastig te organiseren vanwege de grote verscheidenheid aan vakdocenten. Voor de generieke vakken (Nederlands, Rekenen,

Engels, Burgerschap) worden de mogelijkheden voor een flexibele schil verkend. Afhankelijk van de bevoegdheden zou een bovensectorale samenwerking tussen VO en mbo tot de mogelijkheden kunnen behoren. Dat zal nader onderzocht worden.

Regionale loketfunctie

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

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

In de onderwijsregio Groene Hart maken we gebruik van het onderwijsregio-overstijgende loket Leraar van Buiten en de loketfunctie van RTC Cella en Transvita. Alle loketten worden uitgebreid met meer matchings- en wervingsactiviteiten. Ook worden de opleidingsmogelijkheden voor zij-instromers en onderwijspersoneel uitgebreid. De loketfuncties worden opgenomen in het wervingsplan van de onderwijsregio.

Het streven is om in 2026 te komen tot een "eigen" loket voor de onderwijsregio waarin genoemde partijen samenwerken. Doel is dat dit loket een centraal informatiepunt ("single point of information") is waar informatie over de mogelijkheden in Groene Hart voor een baan in het onderwijs is te vinden. De voorlichtingsbijeenkomsten worden vanuit het loket verzorgd. Voor de verschillende (bestaande en te ontwikkelen) (opleidings-) routes naar een baan bij een van de besturen in de onderwijsregio wordt een menukaart ontwikkeld. Dit geeft alle betrokkenen dezelfde informatie en kan waar nodig verwezen worden naar een van de opleidingsinstituten, opleidingsscholen of scholen zelf.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Wanneer het onderwijsloket voor de regio is ingericht en gevonden wordt door nieuwe instromers en zijinstromers, kunnen vanuit het loket ook andere doelgroepen worden benaderd. Voor oriëntatietrajecten kunnen de ervaringen van Expeditie Leerkracht als voorbeeld dienen. In samenwerking met de opleidingsinstituten zal meer maatwerk worden ontwikkeld en ingezet om meer mensen een passende route aan te kunnen bieden, zonder daarbij aan kwaliteit in te boeten. Er is een vloeiende lijn van voorlichting naar oriëntatie-trajecten, opleiden en begeleiden tot inductie en verdere professionalisering. Met de loketten van de omliggende onderwijsregio's is er meer samenwerking.

Samenwerking

Beschrijf hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Geografisch gezien is er een overlap met onderwijsregio's Haaglanden en Leiden, Duin- en Bollenstreek (o.a. gemeentes Den Haag, Leiden).

De deelnemers aan de onderwijsregio Groene Hart maken deel uit van diverse netwerken en samenwerkingsverbanden die zich niet beperken tot de "eigen" onderwijsregio. Zij staan in nauw contact met scholen, instituten of opleidingsscholen in de ons omliggende onderwijsregio's en/of in de diverse regionale en landelijke organisaties en overleggen. Op verschillende thema's bestaan verschillende netwerkorganisaties en overlegorganen waar een ieder vanuit de eigen organisatie in participeert. Sommige bestuurders verzuchten wel eens dat men elkaar op diverse plekken steeds weer tegen komt.

Wij willen de kennis en ervaring uit deze netwerken en samenwerkingsverbanden optimaal benutten door actief aan deze netwerken en overleggen deel te nemen ('halen' en 'brengen').

Op dit moment is er nog geen compleet overzicht van deze netwerken, overlegverbanden en samenwerkingen. In 2026 willen we daarom eerst de bestaande verbanden en samenwerkingen waar de besturen of medewerkers aan deelneemt, in kaart brengen. Vandaar uit kan bekeken worden of er grote overlap zit in deze netwerken en verbanden om daar waar mogelijk meer samenwerking te krijgen of te brengen in aanpak en activiteiten.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

De intentie is er om (meer) met de omliggende onderwijsregio's samen te werken en hierin alle betrokken partijen te betrekken. De opleidingsinstituten zijn aan meerdere onderwijsregio's verbonden dus kunnen zij een belangrijke stimulans zijn om de samenwerking op gang te brengen. Ook de partnerschappen van de opleidingsscholen werken veelal samen in onderwijsregio-overstijgende netwerken.

Vanuit het mbo is de samenwerking met bedrijven en instellingen een belangrijke pijler in de beroepsopleidingen. Deze netwerken biedt kansen voor de samenwerking met de andere sectoren.

De samenwerking met de beroepsgroep is nu nog beperkt tot een vertegenwoordiger van de beroepsgroep in het onderwijsregio-overleg. Hoewel de werkgroepen bemenst worden door docenten en stafmedewerkers, kan de betrokkenheid van leraren en docenten versterkt worden. Te denken valt aan een klankbord- of spiegelgroep om bijvoorbeeld de doelmatigheid van de activiteiten te toetsen. Op welke wijze dit vorm kan krijgen, zal in de komende jaren worden uitgewerkt.

De Educatieve Alliantie Zuid-Holland participeert in alle Onderwijsregio's in Zuid-Holland en probeert daarin het van elkaar leren tussen de onderwijsregio's te versterken door goede praktijken te delen.

