



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

Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

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.

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.

Bijlage toegevoegd aan aanvraag met gehele rapport (Rapport onderwijsarbeidsmarktanalyse Onderwijsregio Rijnmond).

In de aanloop naar deze subsidieaanvraag is een uitgebreide arbeidsmarktanalyse uitgevoerd. De volledige analyse is als bijlage bijgevoegd bij deze aanvraag. Hieronder zijn de belangrijkste conclusies opgenomen. Verwijzingen in onderstaand stuk zijn terug te vinden het volledige rapport.

Op basis van de meest recente cijfers heeft Onderwijsregio Rijnmond een lerarentekort van 7,7% in 2023 (schoolleiders: 2,4%), duidelijk boven het landelijk gemiddelde van 5,1% (hoofdstuk 5). Tussen 2019–2023 groeide het personeelsbestand in fte (+8%), vooral bij OOP (+19%), terwijl onderwijsgevend personeel beperkt toenam (+2%) (hoofdstuk 4; tabellen 5–8). Ongeveer 83,6% van de lessen werd in 2023 door bevoegde docenten gegeven (landelijk 85,8%); onbevoegd bleef rond 3,8% (hoofdstuk 4; tabel 16). Tegelijkertijd nam het aandeel vaste contracten af (81,4% → 77,4%; hoofdstuk 4, tabel 13).

De dynamiek wordt bepaald door instroom versus uitstroom. In 2023 lag de instroom (800) boven de uitstroom (720), goed voor +1,3% netto groei (onder landelijke netto groei +1,9%) (hoofdstuk 6; tabel 20). De herkomst verschoof naar interne mobiliteit: 60,6% van de instroom komt uit het onderwijs zelf, met het VO als motor (41,9%) en kleinere bijdragen uit mbo en overig onderwijs (tabellen 21–22). Aan de uitstroomkant blijft circa de helft behouden voor onderwijsfuncties (tabellen 24–25), terwijl 27–39% duurzaam uitstroomt naar andere sectoren. De leeftijdsverdeling laat tegelijk verjonging (<25 jaar ↑) én afnemende pensioneringspiek (65+ ↓) zien (tabel 26).

Actuele peilingen laten geen ontspanning zien: het totaaltekort steeg van 7,3% naar 7,6% tussen oktober 2023–2024, met een verschuiving richting meer openstaande tekorten (2,0% → 2,7%) en slechts beperkte daling van verborgen tekorten (5,3% → 4,9%) (hoofdstuk 5; tabel 19). De leerlingvraag in de participerende BRIN-vestigingen daalt naar verwachting met ~3,6% tot 2029, maar niet uniform: cluster ZHZ krimpt het sterkst, cluster NWN daalt mild en cluster VPR blijft per saldo stabiel (Onderwijsregio Rijnmond werkt met drie clusters); in 2028 is een kleine opleving zichtbaar (hoofdstuk 7; tabellen 29–30). Deze daling dempt de kwantitatieve behoeftes, maar lost de schaarste niet op.

Op de middellange termijn ontstaat structurele spanning: de instroom in fte daalt en stabiliseert (Arbeidsmarktregio Rijnmond 196 → 128 in 2024–2029), terwijl de vervangingsvraag hoog en relatief vlak blijft (Rijnmond 160 → 142) (hoofdstuk 6; tabellen 27–28). Daardoor draait de balans vanaf 2025 om (instroom < vervanging). Dat is consistent met de werkgelegenheidsprojecties (hoofdstuk 7; tabel 31) en de oplopende

onvervulde formatie: 101 → 130 fte in 2024–2029 en volgens OCW richting ~220 fte in 2034 (hoofdstuk 7; tabel 32; afbeeldingen 19–20). Vakspecifiek concentreren tekorten zich blijvend in Informatica, Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde en moderne vreemde talen (Duits/Frans), terwijl de grootste absolute gaten in 2029 bij Nederlands en Wiskunde zitten (hoofdstuk 7; tabellen 33–34).

Werkduur is hierbij een relevante hefboom: 62,4% werkt (bijna) voltijds (≥ 32 uur), de gemiddelde werkweek daalde licht (30,9 → 30,4 uur; hoofdstuk 4, tabel 14). Dit lijkt tegengesteld aan de landelijke ontwikkeling. Als dit doorzet draagt dit bij aan verder oplopende tekorten; dit verdient mogelijk aandacht en/of verder onderzoek.

In het mbo zien we vergelijkbare bewegingen. In Rijnmond daalt het BOL-volume en groeit de BBL-instroom bij alle drie de geanalyseerde instellingen (Da Vinci, Lentiz, Zadkine), terwijl het aantal medewerkers en fte's per instelling uiteenloopt (hoofdstuk MBO; tabellen 39–41 voor studenten en 42–44 voor personeel). In combinatie met een eerstejaarsinstroom in Rotterdam vo/mbo die terug is op pre-pandemisch niveau (2.175 in 2023/24; Tabel 38), wijst dit op een stevige maar niet-groeiende lerarenopleidingsstroom.

Alles samengenomen:

- het personeelstekort in Rijnmond blijft op korte termijn hoog (oktober 2024: 7,6% totaaltekort; 2,7% openstaand en 4,9% verborgen, hoofdstuk 5, Tabel 19);
- op middellange termijn structureel doordat de instroom vanaf 2025 onder de vervangingsvraag zakt en de onvervulde formatie blijft oplopen (Rijnmond 101 → 130 fte in 2024–2029 en volgens OCW richting ~220 fte in 2034), terwijl de totale werkgelegenheid in leraren-fte nagenoeg vlak blijft (2.678 → 2.642 fte in 2024–2029; hoofdstuk 7, Tabel 31–32, Afbeeldingen 19–20);
- de schaarste is vooral 'vakspecifiek en kwalitatief' van aard omdat tekorten zich concentreren in specifieke vakken (o.a. Nederlands, Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde, Frans) en
- een deel van de lessen niet door volledig bevoegde docenten wordt gegeven (83,6% bevoegd in 2023; Appendix J, Tabel 16), terwijl de leerling-leraar-ratio stabiel blijft (14,6 leerlingen per fte; Appendix I).

Een aantal van de onderwerpen hierboven besproken, verdienen uitgebreider onderzoek. De uitkomsten kunnen met gebruikte data en scope van deze analyse niet direct gekoppeld worden aan mogelijke oplossingen/activiteiten. Verdieping kan hier wel toe leiden. De regionale strategische personeelsplanning binnen Rijnmond kan hier een volgende stap in zijn. Het soort contract, de grote van de aanstelling (aantal uren) en het verborgen tekort zouden met de uitkomsten mogelijk beter kunnen worden geduid. De in- en uitstroom data laten ook ruimte voor verder onderzoek. De vergrote in- en uitstroom van jonge personeelsleden valt op en ook de instroom vanuit andere sectoren zou verder kunnen worden verkend, mogelijk door gebruik te maken van microdata van CBS. Een derde onderwerp waarop verdieping zou kunnen worden aangebracht is beter zicht op de in- en doorstroom van studenten in verhouding tot het benodigde aantal docenten de komende jaren (op specifieke vakken).

De mogelijkheden om bovenstaande onderwerpen en mogelijk nog andere interessante bevindingen uit bovenstaand onderzoek verder te onderzoeken, hangen af van de beschikbaarheid van data en de kosten die hier mogelijk mee gemoeid zijn (kosten/baten).

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 Onderwijsregio Rijnmond is een omvangrijke regio zowel in aantal partners als in oppervlak. De uitdagingen, o.a. terug te lezen in arbeidsmarktanalyse, zijn divers en complex. Als regio focussen we dan ook op een brede aanpak om de instroom te vergroten en de uitstroom te verkleinen met aandacht voor het omgaan met schaarste. Deze aanpak vindt plaats in een vijftal programmalijnen:

1. Samen Opleiden
2. Samen Begeleiden
3. Samen Professionaliseren
4. Arbeidsmarkt en Zij-instroom
5. Innoveren en Experimenteren

Binnen deze lijnen is aandacht voor activiteiten gericht op werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren.

Versterken Samenwerking Besturen

Het versterken van de samenwerking tussen de besturen is daarbij een cruciale ambitie waarbij het vergroten van betrokkenheid belangrijk is als aanjager. De motor om dat voor elkaar te krijgen zoeken we in 'solidariteit in samenwerking'. Hierbij is het van groot belang om een constructieve balans te realiseren tussen gezamenlijkheid en autonomie van de afzonderlijke besturen binnen de onderwijsregio.

Focus

Naast deze ambitie om de samenwerking te versterken, hechten de besturen ook, mogelijk gemaakt door langere looptijd van de regeling, aan het bestendigen van activiteiten en ruimte bieden aan activiteiten om tot volle wasdom te komen, de uitkomsten te evalueren en focus aan te brengen.

Integraliteit programmalijnen

Op het niveau van de verschillende programmalijnen zijn ambities geformuleerd voor 2026. Een belangrijke overkoepelende ambitie is het versterken van integraliteit tussen

de programmalijnen waarbij het geheel meer wordt dan de som der delen.

Samen Opleiden

De kern van onze programmalijn Samen Opleiden in de onderwijsregio Rijnmond is dat alle studenten worden opgeleid volgens de systematiek beschreven in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. De ambitie is om dit te doen met onze twee opleidingsscholen, RPO Rijnmond en SCOOOL, waarbij we de samenwerking en synergie tussen beide opleidingsscholen continueren en waar mogelijk versterken met behoud van unieke identiteit.

In 2026 is de ambitie om het nieuwe opleidingscurriculum i.s.m de Hogeschool Rotterdam te implementeren en verder te ontwikkelen. Doelen van dit nieuwe curriculum zijn o.a. minder langstudeerders, en meer zelfsturing en onderzoekend vermogen van studenten.

Daarnaast is het een ambitie om de kwaliteit van de begeleiders en opleiders in de scholen te versterken en het loopbaanpad binnen de opleidingsschool zichtbaar(der) maken en versterken met passend professionaliseringsaanbod (i.s.m. de lijn Samen Professionaliseren).

Vraagstukken die hoog op de agenda staan in 2026 binnen Samen Opleiden zijn verder:

- Positie en potentieel van het beroepsonderwijs (praktijkonderwijs, VMBO en MBO) beter benutten in de opleidingsscholen en onderwijsregio (o.a. door in te spelen op verkenning naar doorlopende lijn van een opleiding op mbo-4 naar AD (niveau 5) naar bachelor (niveau 6).
- Inspelen op de toenemende diversiteit en complexiteit van de instroom van docenten in opleiding en zij-instromers.

Een belangrijke ambitie is het maken en verdiepen van de verbinding tussen alle programmalijnen (zie 'integraliteit programmalijnen'). In het bijzonder voor de programmalijnen Samen Opleiden, Samen Begeleiden en Samen Professionaliseren is het een ambitie om de integraliteit tussen deze drie programmalijnen te versterken door een doorlopende leerlijn te creëren van student tot ervaren docent (van opleiden, naar begeleiden, naar professionaliseren).

Samen Begeleiden

Een belangrijke ambitie van de onderwijsregio, binnen de programmalijn Samen Begeleiden, is om in nauwe samenwerking met de besturen, de begeleiding van startende docenten te versterken. Het doel is dat starters in staat zijn kwalitatief goed onderwijs te geven en dat vroegtijdige, onnodige uitstroom zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Ambitie is om de activiteiten te baseren op data vanuit nulmeting BSL die we in 2025 hebben uitgevoerd in de regio (gebaseerd op: bsl-ontwerptool.nl) en de regionale arbeidsmarktanalyse (bijgevoegd bij deze aanvraag). Daarnaast is de ambitie om te komen tot een duurzaam werkende structuur om de ondersteuning vanuit de Onderwijsregio te laten passen bij de behoeftes vanuit de scholen met oog voor de uitkomsten uit de regionale analyses. Belangrijk hierbij is zicht krijgen op de kwaliteit en kwantiteit van begeleiding en begeleiders en hier passend en doelgericht aanbod voor

formuleren, ondersteund vanuit de andere programmalijnen.

Ook binnen Samen Begeleiden is het een ambitie bij te dragen aan een doorlopende leerlijn van student tot ervaren docent (van opleiden, naar begeleiden, naar professionaliseren). Zie hiervoor de eerdere opmerking aan het einde van de paragraaf 'Samen Opleiden'.

Samen Professionaliseren

De overkoepelende ambitie van de programmalijn Samen professionaliseren is 'de versterking van de gezamenlijke ontwikkeling van (zittende) professionals en van de professionele cultuur in de onderwijsregio en in de scholen'.

Kenmerkende vraagstukken waar de onderwijsregio mee aan de slag gaat om de ambitie te kunnen verwezenlijken, zijn als volgt geformuleerd:

- Een regio waar professionalisering in verbinding georganiseerd is – besturen, schoolleiding met HRM en professionaliseringscoördinatoren werken samen in een helder en functioneel geheel.
- Een regio waar professionalisering ruimte biedt voor co-creatie, samen leren en ontmoeting
- Een regio waar professionalisering bijdraagt aan een cultuur waar professionele ontwikkeling vanzelfsprekend is en verweven in het dagelijks werk.
- Een regio waar professionalisering toekomstgericht en vraag gestuurd is – Activiteiten en initiatieven spelen in op regionale en school-specifieke ontwikkelvragen en externe ontwikkelingen.

Ook binnen Samen Professionaliseren is het een ambitie bij te dragen aan een doorlopende leerlijn van student tot ervaren docent (van opleiden, naar begeleiden, naar professionaliseren). Zie hiervoor de eerdere opmerking aan het einde van de paragraaf 'Samen Opleiden'.

Arbeidsmarkt en Zij-instroom

Deze programmalijn richt zich op het analyseren van en het interveniëren op de regionale arbeidsmarkt. Belangrijk hierbij is het beter zicht krijgen op data (van scholen, besturen, opleidingen, en andere sectoren) en het uitbreiden en verbeteren van de regionale strategische personeelsplanning. Een voorbeeld van ambitie om te interveniëren is te komen tot een aanpak voor efficiënte en effectieve kortdurende vervanging.

Daarnaast zetten we in op het uitbreiden van de vijver op middellange en lange termijn, door studenten en leerlingen te enthousiasmeren en te verleiden voor het beroep van leraar, door gerichte communicatiecampagnes (in samenwerking met landelijke partners) en het opdoen van positieve praktijkervaringen (door student assistenten in te zetten in scholen en leerlingen in te zetten als tutor).

Door het vergroten van de vijver en het gericht werven van specifieke doelgroepen en matches met de juiste schoollocaties zorgen we voor een arbeidsmarkt waarin meer mensen op een passende school kunnen landen. Een ambitie hierbinnen is de doorontwikkeling van het regionale loket leraar van buiten, met bijzondere aandacht voor de versterking van de verbinding tussen het loket en de besturen.

Programmalijn Innoveren en Experimenteren

Met de lijn Innoveren en Experimenteren geven we binnen de onderwijsregio op een

actieve manier vorm aan omgaan met schaarste in de regio. Ondanks de inzet op Samen Opleiden, Samen Begeleiden, Samen Professionaliseren en Arbeidsmarkt en Zij-instroom is de huidige schaarste aan personeel niet meer op korte termijn op te lossen. Als regio is het dus van belang om goed om te leren gaan met deze schaarste, passend bij de regio en de school. Via diverse activiteiten proberen we scholen hiertoe te stimuleren en ondersteunen door te innoveren en experimenteren.

Belangrijk onderdeel van deze aanpak, met o.a. leernetwerken en plg's, is het ruimte bieden aan scholen en professionals om met hun eigen vraagstukken aan de slag te gaan, met elkaar te leren en te delen wat werkt (en wat niet werkt) en als onderwijsregio met die uitkomsten verder aan de slag te kunnen. Ervaringen hiermee in voorgaande jaren hebben geleerd dat deze aanpak succesvol is.

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

Genoemde ambities en vraagstukken in 2026 blijven ook in de periode 2027 – 2029 van groot belang. De onderwijsregio heeft gezamenlijke ambities geformuleerd en vraagstukken benoemd voor 2026 om bij te dragen aan voldoende, goed opgeleid onderwijspersoneel, ondanks de huidige en verwachte tekorten. Daarbij staat centraal dat we een aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsveld creëren waarin talent wordt aangetrokken, behouden en verder ontwikkeld. Onderwijsregio Rijnmond wil dit bereiken door in te zetten op de programmalijnen Samen Opleiden, Samen Begeleiden, Samen Professionaliseren, Arbeidsmarkt en Zij-instroom en Innoveren en Experimenteren.

Voor 2027-2029 zetten we in op verdere versterking van samenwerking op allerlei vlakken:

- Integraliteit tussen diverse programmalijnen bevorderen, met als doel een synergetisch geheel dat meer is dan de som der delen;
- Samenwerking in en rondom de onderwijsregio duurzaam versterken;
- Samenwerking tussen besturen versterken en binnen de verschillende besturen betrokkenheid op alle lagen genereren;
- Samenwerking met opleidingsinstellingen en tussen opleidingsinstellingen versterken;

Hierbij is het de ambitie om verder te bouwen op wat werkt en initiatieven/activiteiten die hun waarde hebben bewezen te verduurzamen en verder uit te bouwen. Daarnaast maken we keuzes om middelen effectief in te zetten, gebaseerd op ervaringen uit 2026 (en 2024-2025) binnen de programmalijnen.

Om deze keuzes te kunnen maken en goede resultaten uit te kunnen breiden, hanteren we een lerende aanpak, waarin pilots, nulmetingen en evaluaties centraal staan. Deze werkwijze maakt het mogelijk om continu te monitoren, te reflecteren en te verbeteren. Zo borgen we dat initiatieven aansluiten bij de behoeften van de regio én daadwerkelijk leiden tot de gewenste effecten. Daarmee creëren we een stabiele en toekomstgerichte Onderwijsregio.

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
1. Samen opleiden / Opleiden			
1.1 Begeleiding studenten	Goede begeleiding van studenten in onze onderwijsregio	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Kwalitatief goede opleidingsscholen die tussen de 700-900 studenten per jaar begeleiden.
1.2 Uitvoerende activiteiten in samenhang met de opleidingsscholen: RPO Rijnmond en SCOOL	Goede begeleiding van studenten in onze onderwijsregio	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Kwalitatief goede opleidingsscholen die tussen de 700-900 studenten per jaar begeleiden.
1.3 Versterken beroepsbeeld. Het werkplekleren combineren met aanvullende activiteiten zoals transfer / thema bijeenkomsten en projectmatig en onderzoekend leren.	Verstevigen van het beroepsbeeld van de docent.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Transfer / Themabijeenkomsten die afgestemd zijn op het curriculum van de lerarenopleidingen. Activiteiten zoals o.a. SCOOL lab die gericht zijn op vakoverstijgend samenwerken, ontwerpen en onderzoeken.
1.4 Nieuw curriculum. In 2025-2026 maken de opleidingsscholen een start met de implementeren van een nieuw curriculum voor werkplekleren dat moet bijdragen aan het verhogen van studierendement.	Verhogen van studierendement.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Docenten in opleiding werken met leervragen en onderzoekend leren waardoor ze hun professionele identiteit (beter) kunnen vormen. Beide opleidingsscholen organiseren intervisie bijeenkomsten en driehoeksgesprekken. Toename van werken met beeldmateriaal en beeldcoaching
1.5 Facilitering WPB en SO. Er is meer aandacht voor het belang, de facilitering en de ondersteuning van WPB'ers en SO'ers en er wordt verkent of begeleiding anders kan worden gestructureerd	Facilitering van de werkplekbegeleiders en schoolopleiders waarbij tijd en geld is gewaarborgd op alle scholen in de onderwijsregio en advies over mogelijkheden anders inrichten	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Er is een evenwichtige balans tussen het primaire proces van het opleiden van leerlingen en mbo studenten en het tweede primaire proces, het opleiden en begeleiden van (startende) docenten en duidelijkheid over andere mogelijkheden om structuur te organiseren.

1.6 Kwaliteitscultuur. Door ontwikkelen van de kwaliteitscultuur en bijbehorende systematiek.	Kwaliteit van samen opleiden waarborgen.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Kwaliteitsprogramma's van beide opleidingsscholen zijn verankerd en vormen het uitgangspunt voor evaluatie en eventueel bijsturing. Voor SCOOOL houdt dit in dat: - De kwaliteitszorgcyclus meer gericht is op de docent in opleiding en hoe deze zich ontwikkelt. - De PDCA-cyclus verder wordt geoptimaliseerd, met specifieke aandacht voor het beter bespreken, terugkoppelen en de opvolging van de uitkomsten van de onderzoeken. - Versterken van de rol van de SCOOOL raad waardoor er betere afstemming met de docenten in opleiding plaatsvindt.
1.7 Competentieprofiel. Beschrijven van gewenste competenties en -niveaus voor werkplekbegeleiders en schoolopleider en het monitoren van deze competenties door dit vast onderdeel te laten worden van de jaargesprekken met leidinggevenden in de scholen	Optimalisering van kwaliteit van de opleiders in de opleidingsscholen en verbinding met het (S) HRM beleid op de scholen,	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Competenties en ontwikkelmogelijkheden voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders zijn eenduidig vastgelegd en maken onderdeel uit van de jaargesprekken en de loopbaanontwikkeling van de docenten
1.8 Professionaliseringsaanbod. Professionalisering van werkplekbegeleiders en schoolopleiders stimuleren en het verbeteren van de positionering van deze rollen	Optimalisering van kwaliteit van de opleiders in de opleidingsscholen, door de huidige scholing van opleiders te vergroten en af te stemmen. De cruciale rol van docentenopleiders benadrukken/vergroten	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Vergroting aanbod professionaliseringsactiviteiten
1.9 Doorlopende leerlijn. Verkennen van de gezamenlijke mogelijkheden in een doorlopende leerlijn van onderwijsassistent/instructeur -> AD traject -> tweedegraads bevoegdheid.	In samenwerking met de partners en lerareninstituten komen tot een verbeterde afstemming die de doorlopende leerlijn bevordert en de begeleiding organiseert	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Doorlopende leerlijn die studenten in staat stelt door te stromen naar een tweedegraads docent en binnen Samen Opleiden de juiste begeleiding organiseert.
1.10 Focus op tekortvakken. Verkenning naar mogelijkheden om gericht in te spelen op opleiden voor tekortvakken.	Gerichter inspelen op het opleiden voor tekortvakken en hiervoor samenwerken met de lerarenopleidingen gecombineerd met data.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Overzicht van mogelijkheden om komende jaren op in te spelen. Wat kan/mag wel/niet? Hoe kunnen we focussen?
1.11 Versterking programma niet partners. Afstemming van het opleidingsprogramma van de studenten, die studeren aan een lerarenopleiding die geen partner is in de regio, met het huidige programma van werkplekklaren op de twee opleidingsscholen	Betere afstemming en begeleiding van studenten van niet partners	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Versterking begeleiding studenten van niet partneropleidingen.
1.12 Maatwerk. Inspelen op en op maat maken van de begeleidingsstructuur in	Instreamroutes van docenten in opleiding en zij-instromers worden inzichtelijk gemaakt.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Voldoende capaciteit (kwantitatief en kwalitatief) in de opleidingsscholen om de

de opleidingsscholen waarbij rekening wordt gehouden met de toenemende diversiteit en complexiteit van de instromende docenten in opleiding en zij-instromers.	Daarnaast wordt de samenwerking een aantal projecten (statushouders, zij-instromers, studenten) en de leraren opleidingen vergroot zodat beter op de diversiteit en complexiteit kan worden ingespeeld.		diverse instroom van docenten in opleiding en zij- instromers van passende begeleiding te voorzien.
1.13 Focus op (v)mbo. Docenten in opleiding kennis laten maken met het (v)mbo en verkennen hoe het opleidingsprogramma meer kan worden toegespitst op de context van het (v)mbo.	Vergroten van de leercontexten van de docenten in opleiding. Daarnaast samenwerking met de lerarenopleidingen om het lesgeven in (v)mbo onderwijs meer in het curriculum van de lerarenopleiding te verweven.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Meer docenten leren de context van het vmbo en mbo kennen waardoor de instroom wordt verhoogd.
1.14 Lesobservatie aan de hand van beeldcoaching	Betere begeleiding studenten door inzet beeldcoaching voor lesobservatie.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Beeldcoaching wordt een onderdeel in de begeleiding van studenten.
2. Samen begeleiden / Begeleiden			
2.1 Meer zicht op data. Data toegankelijk en inzichtelijk maken met betrekking tot BSL (zoals vroegtijdig uitval en verzuim van startende docenten). Aanhaken op strategische personeelsplanning.	Aan de hand van gerichte data wordt meer inzichtelijk gemaakt hoeveel startende docenten jaarlijks vroegtijdig het onderwijs verlaten en wat kan worden gedaan om deze aantallen te verminderen.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Inzichtelijke data die onderwijsregio en bestuurders kunnen ondersteunen bij het investeren in en faciliteren van begeleiden van startende docenten.
2.2 Begeleiding voor startende docenten aanbieden. Om in te spelen op de schaarste van begeleiders van startende docenten, onderzoeken of andere vormen van begeleiding van startende docenten mogelijk zijn.	Startende docenten worden op andere manieren ondersteund, rekening houdend met de werkdruk bij de zittende collega's	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Regionaal aanbod in menskracht (andere vormen van begeleiding) en op inhoud (gezamenlijk aanbod van trainingen ect.)
2.3 Ontwikkelpad naar vakbekwaam. Ontwikkel pad beschrijven van de startende docent naar vakbekwame docent	Creëren van benchmarks zodat de ontwikkeling van de startende docent nog meer zichtbaar kan worden gemaakt	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Kaders omtrent de ontwikkeling en verwachtingen ten aanzien van de groei van de startende docent naar een vakbekwaam docent
2.4 Begeleiding van begeleiders. Investeren in de kwaliteit van de begeleiders van startende docenten door het beschrijven van de taken en verantwoordelijkheden van de rol van begeleider en daarnaast het gezamenlijk aanbieden van trainingen voor begeleiders.	Toename van de kwaliteit van begeleiden	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Kaders die een overzicht geven wat van begeleiders mag worden verwacht. Daarmee kunnen begeleiders van startende docenten nog beter inspelen op de leervraag/ diversiteit en complexiteit van startende docenten.
2.5 Intervisie startende docenten. Bovenschoolse intervisie bijeenkomsten organiseren voor startende docenten/ jaargroepjes vormen	Samen leren en ondersteunen	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Startende docenten weerbaarder maken om met de uitdagingen die zij als starter ervaren om te gaan (en het behoud te verhogen)
2.6 Kennisplatform BSL op DOK Rijnmond Kennisplatform creëren waar alle scholen uit de onderwijsregio gebruik van kunnen maken	Leren van elkaar/ netwerk opbouwen/ uitwisselen van informatie	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Aanbod om begeleiding te versterken ontsloten (via DOK Rijnmond – zie programmalijn 3: Samen Professionaliseren)
2.7 Verkenning beeldcoaching BSL. Verkennen of het mogelijk is om beeldcoaching – zoals bij studenten in opleiding wordt	Vergroten van de kwaliteit van begeleiding	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verkenning of beeldcoaching uit Samen Opleiden te kopiëren is, en zo ja, pilot opstarten.

gebruikt - ook in te zetten voor de begeleiding van startende docenten.			
3. Samen professionaliseren / professionaliseren			
3.1 Sterke structuur voor gezamenlijke professionalisering. De clustermakelaars vormen samen met de professionaliseringscoördinatoren (PC) de brug tussen de scholen en de regio. Waar de PC als ambassadeur in de school opereert, is de clustermakelaar de verbinder in de regio die signalen vertaalt naar samenwerking en aanbod	Heldere rolverdeling en betere en herkenbare samenwerking tussen scholen, besturen en netwerken op het gebied professionalisering in de regio.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Creëren van een gezamenlijk en helder beeld over Samen Professionaliseren in de regio. Door het opstellen en afstemmen van taakomschrijvingen en doorontwikkeling gemeenschappelijk referentiekader.
3.1 Sterke structuur voor gezamenlijke professionalisering: Ontwikkeling digitaal professionaliseringsplatform DOK Rijnmond	Verbeterde aansluiting tussen vraag en aanbod; vraaggestuurd, in co-creatie en toekomstgericht	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Digitaal Platform Professionaliseren DOK Rijnmond wordt geïmplementeerd, benut door de CM's en PC's en gebruikt door zoveel mogelijk scholen
3.3 Ontwikkeling regionale netwerken: HR netwerk. Doorontwikkeling HR-netwerk regiobreed	Doorontwikkeling van het in 2025 gestarte netwerk ten behoeve van duurzame kennisdeling.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verdere professionalisering HR professionals, meer uitwisseling en samenwerking tussen besturen, ontwikkeling concrete producten en input voor regio (beroepsgroep)
3.4 Ontwikkeling regionale netwerken: Specifiek doelgroepgerichte netwerken zoals voor jonge professionals en High Potentials en Onderwijsondersteunend personeel	Opzetten Jong Onderwijsregio Rijnmond (JOR-netwerk) Onderwijsondersteunend personeel (OOP) en Netwerk High Potentials (HP's)	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verdere professionalisering, meer uitwisseling en samenwerking tussen besturen, ontwikkeling concrete producten en input voor regio (beroepsgroep)
3.5 SHRM versterken: vergroten inzicht Professionalisering van bestuurders, schoolleiding en HRM door het organiseren masterclasses en collegiale dialoog over professionalisering en SHRM	Beter zicht op de ontwikkelingen en de benodigde strategische koers en daarmee een sterker fundament voor de activiteiten van de onderwijsregio gericht op schoolleiders en bestuurders	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Meer kennis en kunde over SHRM en als bestuur en regio daarop acteren.
3.6 SHRM versterken: HR Business Partner Pool. een gezamenlijke pool van HR BP die scholen kan ondersteunen bij strategische vraagstukken	Beter zicht op de ontwikkelingen en de benodigde strategische koers en daarmee een sterker fundament voor de activiteiten van de onderwijsregio gericht op HR-professionals	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verbetering ondersteuning bij strategische hrm vraagstukken.
3.7 SHRM versterken: intervisietraject middenmanagement	Het regionale traject is zowel bedoeld om regionaal aanbod te creëren voor de professionele ontwikkeling van schoolleiders (middenmanagement) gericht op samenwerking en leiderschap, als een instrument om schoolleiders binnen de regio van en met elkaar te laten leren.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Deelname van 16-24 schoolleiders in de tweede tranche van het traject. Bij succesvolle beoordeling kan het traject herhaaldelijk, en voor een grotere groep, worden aangeboden en doorontwikkeld.
3.8 Ontwikkelactiviteiten faciliteren. Professionaliseringsaanbod faciliteren o.b.v. inventarisatie	Het opzetten en faciliteren van (sub)regionale ontwikkelactiviteiten voor onderwijsprofessionals	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Professionaliseringsaanbod gebaseerd op vraagarticulatie uit scholen dat leidt tot meer behoud.

vraag en aanbod zoals loopbaanoriëntatie, masterclasses, etc.			
3.9 Bovenregionale kennisinfrastructuur	Inrichting van een bovenregionale kennisinfrastructuur, ondersteunend voor de regionale kennis- en professionaliseringsvraagstukken.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verrijking van de verkenning naar het inrichten van een bovenregionale kennisinfrastructuur in samenwerking met de Educatieve Alliantie Zuid Holland.
4. Arbeidsmarkt en zij-instroom / Werven en matches			
4.1 Beter zicht op data. Beter zicht ontwikkelen op data over regionale (onderwijs)arbeidsmarkt en data vanuit opleidingen, besturen	Doorontwikkeling van regionale arbeidsmarktanalyse en het stimuleren van betere verzameling, monitoren en benutten van data vanuit de partners om meer zicht te krijgen op data als studentenstromen van (leraren)opleidingen, vacatures en bewegingen op de regionale arbeidsmarkt en monitoring van ontwikkelingen hierop	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Met partners het gesprek gevoerd over het belang van data en eerste stappen gezet in de monitoring van die data. Rapport regionale arbeidsmarktanalyse 2026 Onderwijsregio Rijnmond
4.2 Uitvoeren regionale strategische personeelsplanning	Zicht krijgen op toekomstige personele ontwikkelingen o.b.v. data van scholen. Met besturen en scholen in strategische sessies gezamenlijk bepalen op welke wijze personeelsplanning voor de regio kan worden ontwikkeld	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Meerdere besturen hebben hun data ingevoerd in het ontwikkelde dashboard, zodat zowel een beeld op bestuursniveau als op regionaal niveau gevormd kan worden. Uitwerking van meerdere scenario's voor regionale strategische personeelsplanning
4.3 Online campagne Leraar van Buiten	Werven van mensen met interesse in een overstap naar het onderwijs en voldoende vooropleiding hebben, met als doel dat zij zich aanmelden voor een online informatiebijeenkomst	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Werven geïnteresseerden van buiten de onderwijssector voor onderwijsberoepen in de onderwijsregio
4.4 Voorlichtingsbijeenkomsten	Online informatie- en themabijeenkomsten voor mensen met interesse in een overstap naar het onderwijs en voldoende vooropleiding hebben. Informatie over het onderwijs, opleidingsmogelijkheden en de regio wordt gedeeld, aansluitend is er de mogelijkheid voor deelname aan verdiepende themabijeenkomsten	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Deelnemende potentiële zij-instromers hebben zicht op de mogelijkheden en vervolgstappen
4.5 Meelopen op scholen	Vergroten van een kansrijke matching van potentiële zij-instromers door een rijke basisoriëntatie door middel van schoolbezoeken in de regio	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Potentiële zij-instromers hebben een realistisch beeld van de onderwijscontext, en kunnen een geïnformeerde keuze maken in vervolgstappen
4.6 Voorbereidende trainingen t.b.v. de overstap naar het onderwijs	Potentiële zij-instromers die voornemens zijn aan de slag te gaan in het onderwijs begeleiden ten behoeve van een kansrijke start en startende docenten, die in de Onderwijsregio starten voor	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Potentiële zij-instromers hebben zicht op welke vaardigheden en houdingen zij nodig hebben om als zij-instromer aan de slag te gaan en maken de definitieve keuze

	de klas en nog niet begonnen zijn met een lerarenopleiding, voorbereiden op de eerste lesweken		
4.7 Vergroten bereik en borging in de scholen en versterken verbinding loket - besturen	Opleidingscoördinatoren, zij-instroombegeleiders, hr-professionals en schoolleiders informeren over Leraar van Buiten, en versterken goed aannamebeleid t.b.v. matching kansrijke zij-instromers, begeleiding zij-instromers door scholen, en samenwerking in de regio / met het loket	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Scholen zijn bekend met Leraar van Buiten en gebruiken relevante kennis en handreikingen rond matching, goed aannamebeleid en begeleiding van zij-instromers.
4.8 Vissen in eigen vijver: het potentieel van de leerling	Uitvoeren van een plan van aanpak om leerlingen te enthousiasmeren en verleiden voor een lerarenopleiding en het beroep van leraar, ondersteund door een campagne gericht op studiekeizers. Het plan van aanpak richt zich op communicatie gericht op en praktijkervaring van leerlingen, bewustwording bij leraren, en decanen.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	In een pilot zijn met scholen de in het plan van aanpak voorgenomen activiteiten ontwikkeld en uitgetest en is een campagne uitgevoerd.
4.9 Co-teach STEM	Co-teach STEM met SEC ontsluiten voor regio	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Pilot met maximaal 10 scholen die co-teachers STEM inzetten
4.10 Statushouders/Wereldburgers voor de klas	Het bieden van een leer-/werktraject in het onderwijs aan statushouders	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Scholen in de onderwijsregio zijn geïnformeerd en kunnen leer-/werktrajecten aanbieden
4.11 Inzet studenten in de regio	In samenwerking met ICLON en andere partners werven, inzetten en begeleiden van studenten voor een bijbaan in het onderwijs	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	1. Verminderen van werkdruk van zittende leraren door inzet van een student-assistent. 2. Creëren van affiniteit en interesse voor het beroep van leraar bij studenten door positieve praktijkervaring
4.12 Vervangingspool	Uitvoering van een pilot o.b.v. het in 2025 gekozen voorkeursscenario voor efficiënte en effectieve regionale aanpak 'vervanging'. De pilot wordt uitgevoerd met tussen de 10 en 15 scholen voor 2 à 3 verschillende vakken (Nederlands, wiskunde e/o Engels)	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Meerdere scholen hebben elkaar geholpen met tijdelijke vervanging. Deze ervaringen bieden kans voor verdere doorontwikkeling en opschaling in de toekomst
5. Innoveren en experimenteren / Overig			
5.1 Leernetwerk innoveren en experimenteren	Doelen van het leernetwerk zijn: - Deelnemende scholen doen kennis en inspiratie op rondom verschillende thema's die relateren aan het anders organiseren van school en onderwijs; - Deelnemende scholen werken aan concrete oplossingen voor het vraagstuk rondom anders organiseren en het lerarentekort; - Scholen vormen een	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Ten minste 8 deelnemende scholen in het leernetwerk met ieder 3 tot 5 collega's uit de school. Gedurende de looptijd van het netwerk worden opbrengsten breder gedeeld in de regio. Dit gebeurt via sociale media, een pilot aflevering van een podcast en via praktijkvoorbeelden. Op deze manier kunnen ook scholen die

	leergemeenschap die met en van elkaar leert in het kader van regionale samenwerking.		niet deelnemen leren van de opbrengsten in het netwerk.
5.2 Professionele leergemeenschap (PLG)	Het doel van deze PLG is om met betrokken professionals uit te regio te werken aan het vraagstuk dat wordt ingebracht vanuit de regio. Het thema van deze PLG is nog niet bekend.	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Ten minste 10 deelnemers uit de regio, afhankelijk van het vraagstuk en thema van de PLG gaan in drie fases aan de slag (creatieve oplossingen bedenken, testen en breder toepassen) De ontwikkeling van regionale creatieve oplossingen voor een vraagstuk en de toepassing daarvan
5.3 Ontwikkelruimte voor andere innovaties en experimenten in de regio	Ruimte en tijd voor het oppakken, begeleiden en initiëren van innovaties of experimenten die kansrijk zijn voor de regio. Zoals onderzoeken of het aanbieden van een onderwijsroute binnen het praktijkgerichte havo kan bijdragen aan het motiveren van scholieren om voor het onderwijs te kiezen. En/of in samenwerking met omliggende regio's onderzoeken of een alternatieve PABO voor bovenbouw PO en onderbouw VO voor de regio mogelijk is. En/of het uitdiepen van de mogelijkheden van AI	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Door het opnemen van ontwikkelruimte kunnen we werken aan ontwikkelbehoeftes die door besturen en andere partners in de regio zijn genoemd als mogelijke activiteiten en hierop pilots ontwikkelen.
5.4 Rijnmond Connect - Regio event voor onderwijsprofessionals	Verbinding en verrijking van onderwijsprofessionals in onze regio met een jaarlijks event	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Verbinding en contact tussen de onderwijsprofessionals en verrijking van kennis t.b.v. de activiteiten en belangrijke thema's binnen de onderwijsregio
6. Overig (optioneel)			
6.1 Regionaal loket binnen de onderwijsregio	Vanuit de website van de onderwijsregio is de verbinding met alle loketten binnen de regio georganiseerd op het gebied van o.a. opleiden, begeleiden, professionaliseren en zij-instroom	Januari 2026 - december 2026 (12 maanden)	Centrale loketfunctie en verbinding tussen de verschillende activiteiten op de diverse categorieën: opleiden, begeleiden, professionaliseren, werven en matchen

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Jaar van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1. Samen opleiden / Opleiden			
1.0 Alle activiteiten die samenhangen met het opleiden van studenten door de opleidingsscholen (zie activiteiten 2026): - RPO Rijnmond - SCOOL	Goede begeleiding van onze studenten	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Kwalitatief goede opleidingsscholen die tussen de 700-900 studenten per jaar begeleiden.
2. Samen begeleiden / Begeleiden			
2.0 Alle activiteiten die samenhangen met uitvoering van programmalijs Samen Begeleiden (zie activiteiten 2026): - Vergroten kennis o.a. door onderzoek - Versterking begeleiders - Versterking begeleiding	Versterking van begeleiding van startende docenten in de regio	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Betere begeleiding van starters regiobreed
2.8 Onderzoek BSL: herhaling 0-meting (2-jaarlijks)	Beter zicht krijgen op stand van zaken begeleiding starters en daar activiteiten op ontwikkelen	2027 (12 maanden) 2029 (12 maanden)	Zicht op ontwikkeling BSL in de regio.
3. Samen professionaliseren / Professionaliseren			
3.0 Alle activiteiten die samenhangen met uitvoering van programmalijs Samen Professionaliseren (zie activiteiten 2026): - Versterken structuur - Benutten netwerken - Versterken SHRM - Faciliteren ontwikkelactiviteiten	Versterking van professionalisering in de regio.	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Meer en betere professionalisering.
4. Arbeidsmarkt en zij-instroom / Werven en matches			
4.0 Alle activiteiten die samenhangen met uitvoering van programmalijs Arbeidsmarkt en Zij-instroom (zie activiteiten 2026): - Zicht op de vijver: grip op data en sturingsinformatie - Vergroten van de vijver en beter vissen: studenten en leerlingen - Uitbreiden van de vijver: Leerbaar van Buiten - Gezamenlijk benutten van de vijver: vervangingspool	Meer zicht krijgen op waar de tekorten zitten en waarom en daar passende activiteiten bij organiseren/faciliteren	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Beter zicht op de vijver (met personeel), het vergroten en uitbreiden van deze vijver en het beter benutten van de vijver.
5. Innoveren en experimenteren / Overig			
5.0 Alle activiteiten die samenhangen met uitvoering van programmalijs Innoveren en Experimenteren (zie activiteiten 2026): - Diverse leernetwerken - Diverse plg's - Diverse pilots	Beter leren omgaan met schaarste	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Regio zet diverse innovatie in om beter met schaarste om te gaan (en hiermee te verkleinen)
6. Overig (optioneel)			

6.0 Regionaal loket binnen de onderwijsregio	Vanuit de website van de onderwijsregio is de verbinding met alle loketten binnen de regio georganiseerd	Januari 2027 - december 2029 (36 maanden)	Centrale loketfunctie en verbinding tussen de verschillende activiteiten op de diverse categorieën: opleiden, begeleiden, professionaliseren, werven en matchen
--	--	--	---

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)

Binnen Onderwijsregio Rijnmond zijn twee opleidingsscholen: SCOOOL en RPO Rijnmond. SCOOOL is in 2024 geaccrediteerd; RPO Rijnmond in 2019. In november 2025 vindt een door RPO Rijnmond georganiseerde peer review plaats.

De functionaliteit van beide opleidingsscholen is georganiseerd in lijn met en voldoet aan het Kwaliteitskader Samen Opleiden. Een werkgroep binnen de Onderwijsregio houdt zich bezig met de versterking van de kwaliteit en genoemde peer review van RPO Rijnmond zorgen voor een extra check op het functioneren van de opleidingsscho(o)l(en) (RPO Rijnmond en SCOOOL) en mogelijke ontwikkeling naar een nog beter functionerende opleidingsschool.

In Onderwijsregio Rijnmond is bijna 100% dekking behaald. Eye College rondt de voorbereiding om volwaardig mee te draaien binnen de opleidingsschool, conform het kader, in het schooljaar 25/26 af. Hiermee behalen we 100% dekking in het VO.

Stichting ROC Zuid-Holland Zuid (Da Vinci), in 2025 toegetreden tot de Onderwijsregio, is de eerste voorbereidingen aan het treffen om een volwaardige deelnemer aan de opleidingsschool te worden (onder begeleiding van de experts van RPO Rijnmond). Doel is om dit proces in 2027 af te ronden.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Er is 100% dekking in zowel vo als mbo bereikt en alle studenten en zij-instromers worden opgeleid conform het kwaliteitskader.

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 eerstvolgende ontwikkelingsgerichte peer review staat gepland voor RPO Rijnmond in november 2025. In 2029 zal de volgende peer review plaatsvinden. De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review wordt uitgewerkt in kalenderjaar 2027 en de uitkomsten hiervan worden meegestuurd met het bijgewerkt activiteitenplan voor kalenderjaar 2028.

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)

Zie Activiteitenoverzicht 2026 'Arbeidsmarkt en Zij-instroom', activiteit 4.12 Vervangingspool.

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

Zie Activiteitenoverzicht 2027-2029 'Arbeidsmarkt en Zij-instroom'.

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):

De regionale loketfunctie is georganiseerd vanuit de landingspagina:
www.onderwijsregiorijnmond.nl

Hierop is te vinden hoe de onderwijsregio is georganiseerd en wie projectleiders (en contactpersonen) zijn op de verschillende programmajnen. Ook alle activiteiten worden aangekondigd op deze website en alle inschrijvingen verlopen via ditzelfde kanaal. Nieuwsberichten worden via de website doorgeplaatst op LinkedIn en de nieuwsbrief wordt iedere maand verstuurd via dit loket naar alle partners. Daarnaast is per programmajijn een verdieping aangebracht.

Voor de programmajijn Samen opleiden wordt doorverwezen naar rpo-rijmond.nl en www.scoolopleidingsschool.nl. Op beide websites is aandacht voor studenten, opleiders en de eigen organisatie. Het is het loket voor beide opleidingsscholen waar alle informatie te vinden is.

Het verdiepende loket voor samen professionaliseren is in ontwikkeling: dokrijnmond.nl. DOK Rijnmond wordt een online leerplatform waar professionalisering voor de gehele regio samenkomt. Op dit moment loopt er een Europese aanbesteding. Doel is om in de eerste helft van 2026 DOK Rijnmond verder te ontsluiten voor onze 9000 medewerkers.

Het verdiepende loket voor zij-instroom is Leraar van Buiten (leraarvanbuiten.nl). Dit loket is het bovenregionale startpunt voor iedere professional die geïnteresseerd is in werken in het onderwijs. Daarnaast is het ook het loket voor alle scholen uit de regio met interesse in zij-instromers en vragen over zij-instroom.

Meer informatie is te vinden in het activiteitenoverzicht.

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Idem als in 2026 beschreven.

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):

Al sinds de start in januari 2024 werkt Onderwijsregio Rijnmond samen met een aantal omliggende of deels overlappende regio's. Denk aan Onderwijsregio Rotterdam (vo/mbo), Haaglanden, Leiden, Duin- en Bollenstreek, Groene Hart en de Zeeuwse Onderwijsregio.

In 2024 zijn een aantal overleggen georganiseerd en voorgezeten vanuit de Onderwijsregio Rijnmond. Op dit moment is er geen formeel overleg georganiseerd en dit staat ook niet in de planning voor 2026. De Realisatie Eenheid heeft deze rol overgenomen en we ontmoeten de omliggende regio's tijdens 'leerateliers'.

Daarnaast is veelvuldig onderling contact over 'actuele onderwerpen' en/of ter afstemming van onderwerpen die direct meerdere regio's raken; denk aan de invoering van stagevergoedingen in meerdere regio's en afstemming met besturen die in meerdere regio's meedoen.

Ook wordt bewust gekozen om verschillende onderwerpen in gezamenlijkheid op te pakken. Deze samenwerking is intensief op verschillende gebieden, zoals:

- Begeleiding startende leraren: overleg en uitwisseling met Onderwijsregio Amsterdam
- Invalpool/vervangingspool: overleg, uitwisseling, gezamenlijke verkenning met Onderwijsregio LD&B
- Leraar van Buiten: volledig gedeeld loket t.b.v. zij-instroom met gezamenlijke budgetten en gedeelde projectleiding met onderwijsregio Haaglanden en Groene Hart.
- Regionale strategische personeelsplanning: ontwikkeling nieuw dashboard en aanpak i.s.m. onderwijsregio LD&B
- CO-teach: samenwerking met meerdere regio's
- Versterken kennisinfrastructuur regionale alliantie: samenwerking met meerdere regio's.

Daarnaast is er regelmatig contact met verschillende opleidingsscholen in Zuid-Holland.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

- Voortzetting van overleg, zowel tijdens georganiseerde ontmoetingen als ad hoc over actualiteiten
- Voortzetting intensieve samenwerking op diverse onderwerpen zoals eerder genoemd in de gedetailleerde beschrijving van de samenwerking in 2026.