



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



## Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend  
netwerk onderwijsregio's

<sup>1</sup> **KOERSKRACHT**  
de onderwijsregio met impact



## Algemeen

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

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

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

## Format plan van aanpak

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

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

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

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden. (n.v.t.)

---

<sup>1</sup> Dit plan van aanpak is van Onderwijsregio Koerskracht. In 2024 was de onderwijsregio al een voorloper onderwijsregio onder de naam: PLG+ (landelijke, christelijke onderwijsregio met de Christelijke Hogeschool Ede als lerarenopleider en primair onderwijs schoolbesturen)



- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review. Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister. (n.v.t.)
- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs. (n.v.t.)

## Ambities en regionale kenmerken

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

Samen sta je sterker. Daarom werkt de CHE samen met tientallen basisschoolbesturen. Waardoor we studenten kunnen opleiden tot topleraren. Maar we doen veel meer dan dat. Door de landelijke samenwerking kunnen we ook intensief werven, matchen en onderwijspersoneel verder professionaliseren. De KOERS bepalen wij op basis van onze christelijke identiteit. De KRACHT komt voort uit onze samenwerking.

In Bijlage 1 vindt u een arbeidsmarktanalyse van Koerskracht. Dit is de opbrengst van een op- en uitgezette vragenlijst onder de leden van Onderwijsregio Koerskracht en beschikbare CBS data.

In Bijlage 2 vindt u de bevindingen en aanbevelingen van een zeer recent onderzoek gedaan in opdracht van de Christelijke Hogeschool Ede naar mogelijkheden voor de groei van studenten voor de opleiding tot Leraar basisonderwijs om zo bij te dragen aan het maatschappelijke vraagstuk van het lerarentekort (Kuper, 2024). In 2025 zal de Christelijke Hogeschool Ede de aanbevelingen uitvoeren in samenwerking met Onderwijsregio Koerskracht.

Enkele kenmerken van onze onderwijsregio en bijhorende ambities:

- **Christelijke identiteit in het opleiden is een cruciale factor.** Daarom blijven wij ons als landelijke onderwijsregio inzetten voor het opleiden voor het christelijke basisonderwijs. We vervolgen hierbij grotendeels de koers van 2024. Deze activiteiten werpen namelijk hun vruchten af. Zo is de instroom van studenten Leraar Basisonderwijs bij de CHE per september 2024 is ca. 14% hoger dan vorig jaar.
- **De tekorten aan onderwijspersoneel verschillen binnen de onderwijsregio.** We zetten daarom in op het blijven delen van good practices met elkaar, maar onderzoeken ook intensiever de mogelijkheden tot bovenbestuurlijke inzet van personeel en het inzetten van een landelijk loket. Zie hiervoor de activiteitentabel en het kader m.b.t. bovenbestuurlijke inzet van personeel verderop in dit plan.
- **Het urgentiegevoel van de schoolbesturen voor het aanpakken van de landelijke tekorten in het onderwijs is over het algemeen niet erg hoog:** We gaan het urgentiegevoel verhogen door meer te delen over de cijfers, toekomstverwachtingen en voorbeelden. Hierbij kunnen we leren van de grootstedelijke G5 aanpak waar de urgentie hoog is en er een goede, langdurige samenwerking is tussen partijen.
- **Een klein percentage onderwijsgevend personeel is man en het percentage is in de periode 2011-2023 licht afgenomen.** Dit was voor 2011 12% man en in 2023 zelfs 10%. We zetten in 2025 extra in op de werving van mannelijke studenten voor de



opleiding tot Leraar Basisonderwijs (voltijd en deeltijd), maar ook op de binding van huidig, mannelijk personeel in het onderwijs. Zie bijvoorbeeld de beschreven activiteit 100% Meesterproof in de activiteitentabel.

**- Het diplomapercentage na acht jaar van studenten Leraar Basisonderwijs aan de CHE ligt bij de meeste cohorten op of bovengemiddeld. De uitval bij de CHE na drie jaar is echter wat bovengemiddeld.** Om de uitval te verminderen, implementeren wij een nieuw curriculum per september 2024 (zie p. 5 van Bijlage 2 voor cijfers) Ook zullen we de gedane analyses op de uitval verdiepen, opdat we interventies kunnen bepalen.

In 2025 maken we een verdieping van de analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie door:

- Onderzoeken of er andersoortige bronnen zijn die meer input geven, bijv. contact leggen met het Vervangingsfonds Participatiefonds.
- Zicht krijgen op onvervulde werkgelegenheid: hiervoor moeten besturen de peilingen van Centerdata invullen en deze actief met ons als Koerskracht delen. Wij zullen hen hiertoe aanzetten en tevens ondersteuning bieden.
- Zicht krijgen op waar onze alumni gaan werken: hiervoor is het nodig dat wij systematischer het alumnibestand inrichten en bijhouden
- Verdiepende analyses maken met betrekking tot uitval mannelijke studenten en monitoring succes van het nieuwe curriculum.
- Verdiepende analyses maken met betrekking tot uitval leerkrachten in relatie tot onder andere leeftijd.
- Herijking strategische visie en missie: in 2025 zal er een nieuw koersplan geschreven worden voor de komende vier jaren. Hierin staan centraal de arbeidsmarktsituatie en ons handelen daarbij. Ook willen we aangeven wat de meerwaarde is van Koerskracht, te weten een landelijke en identitaire onderwijsregio, ten opzichte van geografische onderwijsregio's.
- In opvolging van de door de Realisatie Eenheid gegeven aanbeveling op 25 september 2024 willen wij de analyse uitbreiden naar de context van de bredere arbeidsmarkt in onze regio en hierin ook andere sectoren meenemen. Op deze manier kunnen we ook de relatie tussen onze doelen en ambities en de arbeidsmarktanalyse versterken. We zullen hiervoor bekijken of en welke externe expertise (opnieuw) ingezet dient te worden.



## Activiteitenplanning

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

### Activiteiten

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

<b>Werven &amp; Matchen</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Periode en duur van de activiteit</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
<b>Leerkracht Live</b> Leerkracht Live is een programma waarbij basisscholen van maandag tot en met donderdag hun deuren openen voor geïnteresseerden, zodat zij een indruk kunnen krijgen van het basisonderwijs. Potentiële leerkrachten krijgen de gelegenheid om een ochtend mee te draaien op een basisschool, met als doel te ervaren of het beroep van leerkracht bij hen past. De week wordt afgesloten met een informatiemarkt, waar verschillende basisscholen en schoolbesturen vertegenwoordigd zijn. Tijdens deze markt kunnen potentiële leerkrachten in gesprek gaan met aanwezige leerkrachten, schoolleiders en/of bestuurders.	Het doel van "Leerkracht Live" is om potentiële leerkrachten een realistische en praktijkgerichte kennismaking te bieden met het basisonderwijs. Door hen de mogelijkheid te geven een ochtend mee te draaien op een basisschool, kunnen ze een beter inzicht krijgen in de dagelijkse werkzaamheden en verantwoordelijkheden van een leerkracht. Dit helpt hen om weloverwogen te bepalen of het beroep van leerkracht aansluit bij hun verwachtingen en ambities. Daarnaast biedt de afsluitende informatiemarkt een platform voor potentiële leerkrachten om direct in contact te komen met scholen	Q1 2025	Een beoogd resultaat van de activiteit "Leerkracht Live" zou zijn dat een significante groep van de deelnemers na hun ervaring overtuigd is van hun interesse in het leerkrachtvak en besluit de stap te zetten om een opleiding tot leerkracht te volgen of een carrière in het onderwijs te starten. Daarnaast zou het waardevol zijn als scholen waardevolle contacten leggen met potentiële nieuwe leerkrachten, wat op termijn kan leiden tot het invullen van vacatures met gemotiveerde en goed geïnformeerde kandidaten. Ten slotte zou Leerkracht Live ook kunnen bijdragen aan een betere publieke waardering en begrip van het basisonderwijs, doordat meer mensen de complexiteit en het belang van het werk in deze sector ervaren.  Concreet betekent dit het volgende:



	<p>en schoolbesturen, wat hen verder kan ondersteunen in hun besluitvormingsproces. Daarnaast willen we ook de samenwerking tussen de verschillende sectoren versterken.</p>		<p>Het organiseren van een informatiemarkt op ten minste twee verschillende locaties.</p> <p>Deelname van minimaal 70 basisscholen aangesloten bij Koerskracht.</p> <p>Minimaal 40 deelnemers aan het programma Leerkracht Live, die de mogelijkheid krijgen te onderzoeken of het beroep van leerkracht bij hen past.</p> <p>Betrokkenheid van voortgezet onderwijs (VO) en middelbaar beroepsonderwijs (MBO) scholen uit de regio voor Leerkracht Live en bij de informatiemarkt.</p>
<p><b>Samenwerking PO en VO</b> Het inventariseren van ideeën binnen Koerskracht en het in kaart brengen van succesvolle samenwerkingen met het voortgezet onderwijs (VO). De best practices op het gebied van samenwerking tussen het primair onderwijs (PO) en het VO, gericht op het werven van nieuwe leerkrachten, zullen worden gedeeld. Hierbij ligt de focus op strategieën om scholieren te enthousiasmeren voor een opleiding aan de pabo.</p>	<p>De doelstelling van deze activiteit is om succesvolle samenwerkingsverbanden tussen het PO en het VO te identificeren en te versterken, met als specifiek doel het bevorderen van de instroom van nieuwe leerkrachten. Door het delen van best practices en het gezamenlijk ontwikkelen van strategieën, wil deze activiteit bijdragen aan het enthousiasmeren van scholieren voor een carrière in het onderwijs, met een nadruk op het volgen van een pabo-opleiding. Dit moet uiteindelijk leiden tot een grotere en beter geïnformeerde instroom van toekomstige leerkrachten.</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Het beoogde resultaat is het tot stand brengen van minimaal twee concrete en doeltreffende samenwerkingsinitiatieven tussen het PO en het VO, gericht op de werving van toekomstige leerkrachten.</p> <p>Daarnaast is het doel om een gedeelde set van best practices te ontwikkelen die binnen Koerskracht worden toegepast en gedeeld.</p> <p>Uiteindelijk moet dit resulteren in een toename van het aantal scholieren dat kiest voor een pabo-opleiding. Deze opleiding kan ook buiten Koerskracht plaatsvinden.</p>



<p><b>TEACHnasium</b> <i>Deze activiteit wordt samen met Onderwijsregio Food Valley uitgevoerd.</i> Is een programma om scholieren in het VO, te ondersteunen bij het ontdekken of een loopbaan als leerkracht aansluit bij hun interesses en ambities. Dit programma biedt leerlingen een inzicht in de onderwijspraktijk. Zij krijgen de mogelijkheid om in gesprek te gaan met een onderwijsprofessional en studenten van de pabo, en om praktijkervaring op te doen in zowel het VO als het PO. We onderzoeken de mogelijkheden om nog verder uit te breiden en hiervoor richten wij ons op de onderwijsregio Koerskracht en Food Valley.</p>	<p>Het doel is om scholieren in het VO te helpen ontdekken of een carrière als leerkracht bij hen past. Door hen een kijkje te geven in de dagelijkse praktijk van het onderwijs, gesprekken te laten voeren met ervaren onderwijsprofessionals en pabo-studenten en door hen praktijkervaring op te laten doen, kunnen de scholieren een weloverwogen beslissing maken over hun toekomstige loopbaan.</p> <p>Leerlingen ervaren op de middelbare school hoe het is om leraar in het basisonderwijs of voortgezet onderwijs te zijn.</p> <p>Leerlingen aanspreken die niet in eerste instantie aan een carrière in het onderwijs denken.</p>	<p>Continu in 2025</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Een nog vast te stellen percentage toename verzoeken om informatie docentschap.</li><li>2. Evaluatie waardering en concrete resultaten activiteit.</li><li>3. Verhogen aanmeldingen opleidingen met een nog vast te stellen percentage.</li><li>4. Meer diversiteit in aanmeldingen. Diverse doelgroepen laten groei zien.</li></ol>
<p><b>100% meesterproof</b> Dit programma is aanvullend voor studenten van de pabo en de PEP, met een focus op aankomende meesters. Het doel is om mannelijke studenten te ondersteunen en te inspireren door hen o.a. in contact te brengen met ervaren meesters uit het werkveld. Gedurende de opleiding ontmoeten de studenten en het werkveld elkaar, wisselen ervaringen</p>	<p>Het doel is om het aantal mannelijke leerkrachten in het basisonderwijs te verhogen en hun langdurige inzet te waarborgen.</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Resultaat: Momenteel is de man-/vrouw verdeling op de pabo op de CHE 26%/74%. In 2025 streven we naar een verlaging van de uitval onder de mannelijke studenten en een verhoging van de instroom van mannelijke studenten.</p>



<p>uit en stimuleren elkaar in hun professionele ontwikkeling.</p> <p>Daarnaast willen we extra aandacht besteden aan de rol van mannelijke leerkrachten binnen de professionaliseringstrajecten voor schoolopleiders.</p> <p>Tijdens de voorlichtingen en Leerkracht Live willen we zorgen voor zichtbaarheid van mannelijke rolmodellen in het onderwijs, zodat toekomstige meesters en potentiële studenten geïnspireerd raken door hun verhalen en successen.</p>			
<p><b>Pedagogisch Educatief Professional (PEP)</b></p> <p>We streven ernaar om de bekendheid van de PEP te vergroten binnen de onderwijsregio. Dit doen we door middel van een online campagne die aansluit bij de open dagen van de hogeschool (CHE). De campagne is gericht op de primaire doelgroep.</p> <p>Daarnaast willen we de secundaire doelgroep bereiken door gerichte mailings te versturen en zichtbaar te zijn in diverse vakbladen.</p> <p>We zullen ook MBO's actief betrekken bij onze initiatieven.</p>	<p>Het doel is om de naamsbekendheid en interesse voor de Pedagogisch Educatief Professional (PEP) aanzienlijk te vergroten onder de primaire doelgroep, bestaande uit onderwijsassistenten en personeel in de kinderopvang en de secundaire doelgroep, bestaande uit directeuren en bestuurders van onderwijsinstellingen.</p>	<p>Rondom iedere open dag van de CHE is er een online campagne (4 keer per jaar)</p> <p>Mailing: 4 keer per jaar</p> <p>Vakbladen: afhankelijk van beschikbare budget en de timing</p>	<p>Resultaat: bij de start van het academisch jaar 2025-2026 starten er minimaal 60 studenten met de opleiding tot PEP, waarvan ten minste 10% doorgroeit vanuit een functie als onderwijsassistent binnen Koerskracht.</p>
<p><b>Schoolleiders werven</b></p>	<p>Het doel van deze activiteiten is om een sterke en diverse pool van</p>	<p>Er zullen vier voorlichtingssessies</p>	<p>Resultaat: er start minimaal één talentenprogramma binnen de schoolbesturen</p>





<p>Het organiseren van voorlichtingsessies door Penta Nova, gericht op het werven van schoolleiders.</p> <p>Penta Nova, de academie voor schoolleiderschap, is een samenwerkingsverband tussen zeven hogescholen.</p> <p>Het faciliteren van talentenprogramma's binnen schoolbesturen, waarin leerkrachten de mogelijkheid krijgen zich te oriënteren op een stap richting schoolleiderschap. Deze programma's zullen gericht zijn op het identificeren en ontwikkelen van potentiële leiders, met als doel hen voor te bereiden op toekomstige leidinggevende rollen binnen het onderwijs.</p> <p>Een bijbehorende activiteit is het verkennen van mogelijkheden voor het werven van zij-instromende schoolleiders. Dit omvat het onderzoeken van strategieën en best practices om professionals van buiten het onderwijs aan te trekken en hen te ondersteunen bij de overgang naar leidinggevende posities binnen scholen.</p>	<p>schoolleiders te ontwikkelen en te behouden binnen het onderwijs. Daarnaast draagt het doel bij aan het behouden van personeel binnen het onderwijs doordat zij zich verder kunnen professionaliseren als schoolleider.</p>	<p>worden georganiseerd tijdens de open dagen van de hogeschool in deze onderwijsregio; CHE. Deze voorlichtingen worden ook op de andere hogescholen georganiseerd. Daarnaast zullen er vijf online voorlichtingsessies worden gehouden vanuit Penta Nova.</p> <p>Het faciliteren van het talentenprogramma zal meerdere maanden in beslag nemen.</p>	
<p><b>Zijnstroom matching</b> Er komt een nauwe samenwerking met het Christelijke Onderwijsloket om zijinstromers effectief te werven en te</p>	<p>Het doel is om zijinstromers effectief te werven, te plaatsen en te begeleiden, zodat zij succesvol</p>	<p>In 2025 vindt er een 0-meting plaats met betrekking tot de</p>	<p>Het resultaat van deze activiteit is te meten in het aantal aanmeldingen bij het Christelijk Onderwijsloket. Dit verkeert momenteel nog in opstartfase.</p>



<p>plaatsen. Zijinstromers kunnen zich aanmelden bij het Christelijke Onderwijsloket, waarna zij op basis van hun kwalificaties en voorkeuren worden gematcht met passende onderwijsinstellingen.</p> <p>Zorgen voor hoogwaardige begeleiding van zijinstromers door het implementeren van bewezen werkende principes. Deze principes zullen actief onder de aandacht worden gebracht bij de schoolbesturen om ervoor te zorgen dat zijinstromers de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben om succesvol te integreren en te functioneren binnen het onderwijs.</p>	<p>kunnen integreren en functioneren binnen het onderwijs.</p>	<p>kwaliteit van de begeleiding.</p>	<p>We streven ernaar dat 70% van de zijinstromers het traject halen binnen het termijn van twee jaar.</p>
<p><b>Bovenbestuurlijke invalpool</b> Een inventarisatie zal worden uitgevoerd om te bepalen welke bovenbestuurlijke invalpools er al bestaan binnen Koerskracht. Deze inventarisatie zal Koerskracht helpen om best practices te identificeren en te begrijpen welke opzet het meest geschikt is voor onze onderwijsregio.</p> <p>Deze good practices worden gedeeld met de onderwijsregio.</p> <p>Afhankelijk van de inventarisatie starten we met een kleine regionale groep om</p>	<p>Het doel is om waardevolle inzichten en ervaringen op te doen voor een bredere implementatie van de bovenbestuurlijke invalpool.</p> <p>Het doel van de bovenbestuurlijke invalpool is om de samenwerking tussen christelijke schoolbesturen te versterken, zodat er te allen tijde een bevoegde leerkracht beschikbaar is om voor de klas te staan. Daarnaast heeft deze activiteit als doel om schoolleiders te ondersteunen bij het voorkomen van situaties waarin</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Product: naar verwachting zal deze inventarisatie van bestaande bovenbestuurlijke binnen de eerste drie maanden van 2025 worden voltooid. Halverwege 2025 zal er een concreet advies beschikbaar zijn over de opzet van de bovenbestuurlijke invalpool. Dit advies zal vervolgens worden uitgewerkt en geïmplementeerd tegen het einde van 2025.</p>



<p>de haalbaarheid en effectiviteit van een bovenbestuurlijke invalpool te testen.</p>	<p>klassen zonder leerkracht komen te zitten, waardoor de continuïteit van het onderwijs gewaarborgd blijft.</p>		
<p><b>Christelijk onderwijsloket</b> We streven naar een landelijk christelijk onderwijsloket met Koerskracht, Progressus en Scope. Hierbij kijken we bij welke bestaande initiatieven we kunnen aansluiten (bijv. <a href="http://www.ela-onderwijs.nl">www.ela-onderwijs.nl</a>). Eén van de uitgangspunten is, dat er ook 'bemensing' achter het loket zit. Iemand die boven de stof, maar ook boven de christelijke regio's kan staan. Het doel van het loket is het werven en matchen van (potentieel) onderwijspersoneel voor het christelijke primair onderwijs. Het loket zal ook voorzien in de informatiebehoefte naar opleidingsroutes en mogelijkheden voor begeleiding en professionalisering van onderwijspersoneel.</p>	<p>Samenwerking naar een (online) campagne</p>	<p>Q1, Q2 2025: loket operationeel maken Q3, Q4 2025: loket bemensen en verder uitbouwen</p>	<p>Resultaat: potentiële nieuw onderwijspersoneel die zich nog oriënteert op een opleiding voorlichten en coachen richting een baan in het onderwijs</p>



<b>Opleiden &amp; Onderzoeken</b>			
<b>Naam en beschrijving activiteit</b>	<b>Doel van de activiteit</b>	<b>Periode en duur van de activiteit</b>	<b>Beoogde resultaten en producten</b>
<p><b>Perspectief onderwijs en onderzoek</b> Delen en uitwisselen van kennis, ervaring en vaardigheden over het doen van onderzoek vanuit AOS scholen. Dit zijn de zogeheten academische opleidingsscholen.</p> <p>Ruimte maken voor onderwijsontwikkeling en verdieping door het bieden inhoudelijk uitdaging (Van Casteren, et al. 2023, p.20) als beschermende factor tegen verlaten van het onderwijs.</p>	<p>Het beroep van leraar aantrekkelijker maken door alle studenten en/of contractanten kennis te laten maken met het doen van onderzoek. Hierdoor krijgen de studenten een breder perspectief op het onderwijs m.b.t. de kwaliteit en blijvende ontwikkelmogelijkheden in het onderwijs.</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Resultaat: Twee rolmodellen delen met collega's en studenten hoe zij door onderzoek blijvend inhoudelijke uitdaging vinden binnen het onderwijs.</p> <p>Alle ingeschreven studenten maken tijdens hun opleiding minimaal één keer kennis met en nemen deel aan een onderzoeksproject binnen het onderwijs, waarbij ze de ontwerpgerichte onderzoekscyclus voor praktijkonderzoek toepassen.</p>
<p><b>Perspectief onderwijs en opleiding</b> Flexibel curriculum wordt verder ontwikkeld.</p>	<p>De aansluiting van de opleiding op het werkveld wordt gestimuleerd doordat studenten en/of contractanten binnen de opleiding het arrangement (VTO,PP,DTO, zijinstroom) kiezen die bij hun leervoorkeur, eerder genoten opleiding(en) en evt. werkervaring en hun huidige werkzaamheden in het onderwijs past. Daarnaast hebben de studenten en/of contractanten elk half jaar de mogelijkheid om van arrangement</p>	<p>Q1 2025</p>	<p>Resultaat: VTO en PP studenten kunnen semesterprogramma's 2,4,6,7 en 8 binnen flexibilisering volgen vanaf februari 2025. Hiermee wordt de aansluiting opleiding en werkveld geoptimaliseerd, waardoor studenten en/ of contractanten beter in staat zijn hun werkzaamheden binnen het onderwijs en de opleiding te combineren. Hierdoor zal er minder uitval van studenten en/of contractanten tijdens de opleiding zijn, waardoor meer studenten en/of contractanten in het onderwijs gaan werken. Gemiddeld genomen streven we naar een daling van 5%</p>



	<p>te wisselen. Semesterprogramma's 2, 4, 6 7 en 8 worden verder ontwikkeld voor het flexibel curriculum. Door het flexibele karakter van de opleiding kunnen meer studenten en/of contractanten opgeleid worden voor het beroep leraar.</p>		<p>minder uitval van studenten en/of contractanten in 2025.</p>
<p><b>Perspectief onderwijs en specialisatie</b> Specialisatiemogelijkheden, zoals het jonge of oudere kind, wetenschap en techniek of cultuur, SBO, VSO, SO, onderwijs aan nieuwkomers e.d. worden binnen het curriculum mogelijk gemaakt en worden tevens afgestemd met het werkveld. Onderzoeken of verschillende (gespecialiseerde) bevoegdheden binnen het onderwijs mogelijk zijn.</p>	<p>De leraar in opleiding wordt vanuit een breed spectrum opgeleid tot een duurzame en veerkrachtige professional door binnen de opleiding diverse specialisatiemogelijkheden te hebben, waarbij onderzocht wordt of studenten en/of contractanten de mogelijkheid kunnen krijgen om zich te specialiseren binnen het onderwijs. Hiermee worden studenten en/of contractanten aangetrokken die meer gespecialiseerd willen werken binnen het onderwijs.</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Resultaat: 100 % van de VTO en PP studenten hebben kennis gemaakt met verschillende scholen en hiermee verschillende contexten waardoor ze een bredere kijk op het onderwijs ontwikkelen. Daarnaast wordt er binnen de opleiding aandacht besteed aan verschillende specialisaties binnen het onderwijs. Hiermee wordt het perspectief op het onderwijs vergroot en krijgen ze een inclusiever beeld op en vaardigheden voor het gespecialiseerd onderwijs, wat beoogd om studenten en/of contractanten binnen het onderwijs te behouden. Er is tweemaal per jaar in verschillende bijeenkomsten (bestuursvergaderingen, schoolopleidersdagen) waarbij een behoefte-inventarisatie m.b.t. specialisatiemogelijkheden binnen het curriculum zal plaats vinden, evenals evaluatie van het ontwikkelde flexibel curriculum.</p>
<p><b>Perspectief onderwijs en verbreding</b> Studenten en/of contractanten krijgen middels gastlessen vanuit SO/SBO/VSO, les op de opleiding en stage/ deelname praktijkdagen praktijkpabo, kennis en ervaring om hiermee visievorming,</p>	<p>Door studenten en/of contractanten in de opleiding visievorming, toerusting en ervaring binnen het SO/SBO/VSO op te laten doen, zijn studenten en/of contractanten beter uitgerust om te werken binnen</p>	<p>Continu in 2025</p>	<p>Resultaat: het betrekken van het werkveld bij het curriculum door middel van gastlessen vanuit het werkveld SO/SBO/VSO. Daarnaast in samenspraak met het werkveld verschillende differentiatieroutes m.b.t. SO/SBO/VSO onderzoeken. Studenten en/of contractanten kunnen door middel van een</p>



<p>toerusting en ervaring te verkrijgen voor werken in het SO/SBO/VSO. Daarnaast worden bredere differentiatieroutes m.b.t. SO/SBO/ VSO onderzocht.</p>	<p>SO/SBO/VSO, waardoor uitval van startende leraren in desbetreffende onderwijscontexten verkleind kan worden.</p>		<p>gekozen stage, praktijkpabodagen ervaring opdoen in het SO/SBO/VSO.</p>
<p><b>Perspectief onderwijs en regionale samenwerking</b> Faciliteren van regionale samenwerking van schoolopleiders en bovenscholse opleiders (BOC) tijdens professionaliseringsbijeenkomsten.</p>	<p>Stimuleren van regionale samenwerking met betrekking tot het duurzaam opleiden en behouden van de studenten en/of contractanten.</p>	<p>Q2, Q3 2025</p>	<p>Resultaat: schoolopleiders en/of bovenscholse opleiders ontmoeten elkaar tijdens professionaliseringsbijeenkomsten en worden gefaciliteerd in het elkaar ontmoeten, waarbij regionale vraagstukken in werven en opleiden van leraren besproken kunnen worden en waaruit regionale samenwerking kan ontstaan.</p>
<p><b>Perspectief onderwijs en kwaliteit</b> Er is voor alle participerende scholen binnen Samen Opleiden een kwaliteitsscan waarmee ze aantonen aan de beoogde kwaliteit te voldoen om samen studenten en/of contractanten op te leiden. Op alle scholen binnen Samen Opleiden zijn opgeleide schoolopleiders die professionaliseringsbijeenkomsten volgen.</p>	<p>Studenten en/of contractanten krijgen kwalitatief goede begeleiding tijdens hun stage/ werk op de werkplek. De scholen voldoen aan de standaard die afgesproken is binnen het samen Opleiden. Hierdoor zullen studenten en/of contractanten kwalitatief goed opgeleid worden, waardoor ze beter opgeleid zijn en behouden blijven voor het onderwijs.</p>	<p>Q1 2025: Ontwerpen nieuwe kwaliteitsscan binnen de commissie Samen Opleiden en Onderzoeken Q2 2025: Afnemen kwaliteitsscan Bijeenkomst professionalisering schoolopleiders &amp; BOC's  Q2 2025: Analyseren en verwerken kwaliteitsscan 2025  Q3 2025: Gesprekken en</p>	<p>Resultaat: alle participerende scholen binnen Samen Opleiden vullen de kwaliteitsscan in. Per school wordt de uitwerking van de kwaliteitsscan De kwaliteitsscan wordt geanalyseerd door de Commissie Samen Opleiden en Onderzoeken. Tweemaal per jaar wordt een professionaliseringsbijeenkomst voor de schoolopleiders en BOC's georganiseerd, waarbij ruimte is voor ontwikkeling en (regionale) ontmoeting</p>



		evaluatie kwaliteitsscan Bijeenkomst professionalisering schoolopleiders & BOC's	
<b>Perspectief onderwijs en praktijk</b> Inzet van praktijkdagen voor praktijkpabo studenten uit het eerste jaar op verschillende scholen binnen drie verschillende regio's.	Studenten maken tijdens de opleiding kennis met verschillende praktijkcontexten in de regio, waarbij het curriculum van de opleiding en het praktijkleren op elkaar aansluit. Hierdoor wordt de regionale bekendheid van verschillende basisscholen vergroot, wat kan leiden tot een grotere regionale inzet van (aspirant) leraren.	Continu in 2025	Resultaat: 100% van de praktijkpabostudenten van leerjaar 1 doen mee aan de praktijkdagen binnen de regio. Daarbij zijn de studenten ingedeeld binnen hun eigen regio, waarmee ze kennis maken met scholen binnen hun eigen regio.



### Begeleiden & Professionaliseren

*Alle activiteiten hebben als doel het leraren en schoolleiders te behouden voor het onderwijs.*

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
<p><b>Van start- naar vakbekwaam</b> Startende leerkrachten vullen jaarlijks een digitaal evaluatiemiddel in met betrekking tot hun ontwikkeling van start-naar vakbekwaam.</p> <p>Er wordt een gebruiksvriendelijk, digitaal evaluatiemiddel ontwikkeld en geïmplementeerd dat gedurende drie jaren de ontwikkeling van de startende leerkracht volgt en weergeeft. De schoolleider stelt begeleider/starterscoach aan en houdt toezicht op de kwaliteit en kwantiteit van de begeleiding.</p>	<p>Het monitoren en realiseren van de ontwikkeling van start-naar vakbekwaam. Er is een digitaal evaluatiemiddel ontwikkeld, geïmplementeerd en geëvalueerd dat gedurende drie jaren de ontwikkeling weergeeft van startende leerkrachten. Startende leerkrachten behouden voor het onderwijs.</p>	<p>Q3 2025: Afgenomen en verwerkt</p>	<p>Resultaat: Borging van de ontwikkeling van startende leerkrachten van start- naar vakbekwaam</p> <p>Product: Digitaal evaluatiemiddel dat de ontwikkeling van de startende leerkracht gedurende drie jaren volgt</p>
<p><b>Startersbeleid en Kwaliteitswijzer</b> Het startersbeleid is geactualiseerd en wordt geïmplementeerd waarbij de Kwaliteitswijzer als basis kan dienen.</p> <p>Binnen Koerskracht heeft ieder bestuur een startersbeleid waarbinnen coaching / begeleiding van de startende leerkracht zijn geborgd. De kwaliteitswijzer is hiervoor beschikbaar. De kwaliteitswijzer als middel voor begeleiding wordt in de</p>	<p>Elke school heeft een actueel startersbeleid dat in de praktijk wordt uitgevoerd. De kwaliteitswijzer geeft handvatten, inzicht en transparantie in de ontwikkeling aan de startende leerkracht en starterscoach. De kwaliteitswijzer is de leidraad binnen de opleiding tot starterscoach met als doel dat deze actief wordt ingezet.</p>	<p>Continu in 2025: Zichtbaar en klaar voor gebruik</p>	<p>Resultaat: In de praktijk wordt gewerkt met een geactualiseerd startersbeleid om startende leerkrachten te boeien en te binden.</p> <p>Product: Digitaal beschikbare kwaliteitswijzer</p>





<p>starterscoachopleiding als leidraad genomen. Op deze wijze wordt de kwaliteitswijzer geïmplementeerd in de scholen.</p>			
<p><b>Starterscoachopleiding</b> De starterscoachopleiding is ontwikkeld en de opleiding is gestart.</p> <p>Het aanbod van een opleiding tot starterscoach ondersteunt het streven binnen Koerskracht om startende leerkrachten te ondersteunen in hun ontwikkeling naar vakbekwaam. De opleiding staat voor kwaliteit en is opgebouwd in modules om voldoende handvatten te bieden aan starterscoaches voor de begeleiding en coaching.</p>	<p>De starterscoachopleiding is ontwikkeld en gestart.</p> <p>Het aanbod tot starterscoach heeft als doel dat begeleiding en ontwikkeling van startende leerkrachten doorgang vindt.</p>	<p>Q2 2025: Start opleiding</p> <p>Q4 2025: Evaluatie</p>	<p>Resultaat: Actief aanbod van de starterscoachopleiding Startende leerkrachten worden gecoacht door geschoolde coaches om hen vanuit ervaring, wijsheid en kunde te boeien en binden voor het onderwijs.</p> <p>Product: Een starterscoachopleiding die bestaat uit meerdere modules die onafhankelijk van elkaar kunnen worden afgenomen Certificaat tot starterscoach</p>
<p><b>Doorgroeimogelijkheden</b> Startende leerkrachten boeien en binden door hen zicht te geven op de doorgroeimogelijkheden binnen het onderwijs.</p> <p>Een duidelijk overzicht met aanvullende informatie wordt ontwikkeld en digitaal beschikbaar gesteld en geeft schoolleiders en startende leerkrachten zicht op de doorgroeimogelijkheden.</p>	<p>De startende leerkracht heeft zicht op de doorgroeimogelijkheden binnen het onderwijs.</p> <p>Zicht op de doorgroeimogelijkheden heeft tot doel uitstroom uit het onderwijs te beperken.</p> <p>Op de website van Koerskracht staat een duidelijk overzicht met aanvullende informatie.</p>	<p>Vanaf Q1 2025 zichtbaar doorlopend tot kwartaal 4 met evaluatie eind 2025</p>	<p>Resultaat: Zicht op en kennis van de doorgroeimogelijkheden leiden tot minder uitstroom van startende leerkrachten uit het onderwijs</p> <p>Product: Digitaal overzicht waarop de doorgroeimogelijkheden binnen het onderwijs staan weergegeven op de website van Koerskracht Daarnaast o.a. een campagne op sociale media.</p>
<p><b>Professionaliseringsmogelijkheden</b> Professionaliseringsmogelijkheden voor startende leerkrachten (waaronder alumni) worden jaarlijks georganiseerd en actief onder de aandacht gebracht.</p>	<p>De professionaliseringsmogelijkheden hebben als doel de startende leerkracht zich te laten ontwikkelen van start- naar vakbekwaam.</p>	<p>Q1 2025: Voorbereiding</p> <p>Q2 2025: Onderzoek e-modules</p>	<p>Resultaat: Jaarlijks worden minimaal een dag professionaliseringsmogelijkheden geboden om startende leerkrachten te ondersteunen in hun ontwikkeling van start- naar vakbekwaam.</p>



<p>Onderzoeken of deze professionaliseringsmogelijkheden in samenwerking met Scope en Progressus kunnen worden opgezet en uitgevoerd.</p> <p>Onderzoeken binnen Koerskracht of een aanbod van digitale modules de ontwikkeling van start- naar vakbekwaam bij startende leerkrachten kan ondersteunen.</p> <p>Professionaliseringsmogelijkheden worden centraal en decentraal georganiseerd om de ontwikkeling van startende leerkrachten naar vakbekwaam te ondersteunen. Jaarlijks wordt er een professionaliseringsdag opgezet waarbinnen trainingen en workshops startende leerkrachten inspireren. Decentraal wordt maatwerk geleverd en onderzocht of e-modules daarin een hulpmiddel zijn.</p>	<p>Digitale modules bevorderen bij startende leerkrachten de ontwikkeling van start- naar vakbekwaam.</p>	<p>Q3 2025: Professionaliseringsdag 2025</p> <p>Q4 2025: Evaluatie</p>	<p>Product: Workshops, trainingen en digitale modules.</p>
<p><b>Supervisietrajecten</b> Supervisietrajecten en coaching voor startende leerkrachten worden jaarlijks centraal (CHE) en regionaal aangeboden. Onderzoeken of samenwerking met Scope en Progressus op regionaal gebied mogelijk is.</p> <p>Supervisie voor starterscoaches maakt deel uit van de opleiding.</p> <p>Binnen Koerskracht wordt de startende leerkracht supervisie, een didactische</p>	<p>De startende leerkrachten krijgen door supervisie meer zicht op zichzelf en zijn daardoor mentaal sterker waardoor uitval en -stroom beperkt wordt.</p> <p>Starterscoaches krijgen door het supervisietraject meer zicht op zichzelf en hebben meer zicht op de juiste coaching van de startende leerkrachten om hen te behouden voor het onderwijs.</p>	<p>Q1 2025: Voortzetting supervisie startende leerkrachten2025</p> <p>Q2 2025: Start supervisie starterscoaches</p> <p>Q4 2025: Evaluatie 2025</p>	<p>Resultaat: Minder uitstroom en -val van startende leerkrachten in het onderwijs</p> <p>Product: Supervisietraject onder begeleiding van supervisors</p>



<p>methodiek, geboden die gericht is op leren in en van werkervaringen. Zo leert de leerkracht over en van zichzelf op diverse gebieden waardoor nieuwe gedragsinzichten ontstaan.</p> <p>Kortom, een professionaliseringsslag waardoor de startende leerkracht sterker, zelfbewuster en met plezier in het werk staat en behouden blijft binnen het onderwijs.</p> <p>Starterscoaches volgen in hun opleiding eveneens een supervisietraject om hun zelfinzicht te vergroten en communicatie- en begeleidingsstijl te optimaliseren ten gunste van de begeleiding van de startende leerkracht.</p>			
<p><b>Oriëntatieaanbod voor potentiële schoolleiders</b></p> <p>Regionaal aanbieden van oriëntatietrajecten en "proefsessies" voor potentiële schoolleiders.</p> <p>Binnen de scholen van Koerskracht worden oriëntatietrajecten en proefsessies georganiseerd. Geïnteresseerde medewerkers kunnen deelnemen aan een aantal bijeenkomsten om zich te oriënteren op het vak van schoolleider. Thema's rondom visiegericht werken, ontwikkelen van mensen en organisatie en (onderwijskundig) leiderschap worden aangeboden en doorleefd.</p>	<p>Potentiële schoolleiders kennis laten maken met en enthousiasmeren voor het vak van schoolleider</p>	<p>Q1 2025: Start aanbod</p> <p>Q2 en Q3 2025: Monitoren, verbeteren</p> <p>Q4 2025: Evaluatie 2025</p>	<p>Resultaat: Toename (20%) van aantal leerkrachten dat zich willen laten scholen als schoolleider en daarmee toename aantal schoolleiders.</p> <p>Product: Ontwikkelde oriëntatietrajecten en proefsessies die als maatwerk ingezet kunnen worden binnen besturen of regio</p>



<p><b>(toekomstig) Middenkader en schoolleiders boeien en binden door scholing</b></p> <p>Aanbod van Penta Nova voor middenmanagement- en schoolleidersopleidingen onder het voetlicht brengen en aanbieden.</p> <p>Herregistratieactiviteiten voor schoolleiders middels regionaal maatwerk aanbieden. Onderzoeken of deze activiteiten te combineren zijn met aanbod voor middenkader en in samenwerking met Scope en Progressus.</p> <p>Een inspirerend en goed scholingsaanbod realiseren dat leidt tot deelname aan scholing en een betere invulling van de functies in het middenkader; de schoolleiding . Eveneens draagt de scholing en meer gezamenlijk georganiseerde herregistratie voor schoolleiders tot het verhogen van de kwaliteit en behoud van personeel.</p>	<p>Toekomstig middenkader en schoolleiders boeien en binden door scholingsaanbod. Het aanbod heeft tot doel een groei van het middenmanagement en het percentage schoolleiders te genereren.</p>	<p>Q1 2025: Aanbod helder + overleg met Scope en Progressus</p> <p>Q2 en Q3 2025: Uitwerking en samenwerking verder bespreken + aanbod implementeren</p> <p>Q4 2025: Evaluatie</p>	<p>Resultaat: Toekomstperspectief en uitdagingen voor (startende) leerkrachten, middenmanagement en schoolleiders om daarmee het beleid tot boeien en binden handen en voeten te geven.</p> <p>Product: Een helder, uitdagend en gedegen aanbod voor middenkader en schoolleiders</p>
<p><b>Vakkringen intervisie en ondersteuning voor schoolleiders bieden</b></p> <p>Opzetten van een buddysysteem voor startende schoolleiders</p> <p>Opzetten van vakkringen intervisie voor huidige schoolleiders</p>	<p>Behouden van huidige schoolleiders. Enerzijds starters door te werken met vaste buddy's. Anderzijds door het opzetten van vakkringen intervisie daar waar gewenst geaccrediteerd voor het SRPO.</p>	<p>Q1 2025: Opzet buddysysteem en vakkringen + overleg met Scope en Progressus.</p> <p>Q2 en Q3 2025: Uitwerking in de praktijk en starten 2025</p>	<p>Resultaat: Schoolleiders ervaren steun in de uitvoering van hun functie, doordat ze met een buddy of als deelnemer aan intervisie ervaringen delen en van elkaar leren.</p> <p>Product: Basisbeschrijving en tools voor buddy's. Werkwijze vakkring intervisie. Cursus aanbod vakkring intervisie vanuit Penta Nova (geaccrediteerd voor SRPO)</p>



<p>Onderzoeken of deze activiteiten te combineren zijn met aanbod voor middenkader en in samenwerking met Scope en Progressus</p> <p>Goed on-boardingsbeleid waarbij er gewerkt wordt met gedegen toegeruste buddy's wat leidt tot het beter en sneller inwerken van startende schoolleiders. Ze weten zich meer ondersteund en staan zelfverzekerder in hun functie. Intervisie zorgt ervoor dat ook meer ervaren schoolleiders steun ervaren en van anderen kunnen blijven leren.</p>		Q4 2025: Evalueren 2025	
---	--	-------------------------	--



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

De activiteiten (Zie de beschreven activiteiten in de activiteitentabel onder 'Begeleiden & Professionaliseren'.) ondernemen we centraal, regionaal en lokaal in gezamenlijkheid binnen de Onderwijsregio Koerskracht.

Binnen Koerskracht is overeengekomen dat schoolbesturen die uitvoering geven aan beschreven activiteiten voor de bekostiging een deel van de 50% van de voormalige PBSS-middelen kunnen inzetten.

Passende activiteiten hierbij zijn onder andere:

- Doorontwikkelen van het basis-startersbeleid en het implementeren kwaliteitswijzer in de scholen
- Coaching en supervisie bieden aan startende leerkrachten, aanbod regionaliseren
- Schoolopleiders en werkbegeleiders trainen op het gebied van coaching van startende leerkrachten
- (Toekomstig) middenkader en Schoolleiders worden gemotiveerd om zichzelf verder te professionaliseren. Te denken valt aan:
  - o Opleidingen Middenmanagement, en Schoolleider (Basisbekwaam – Vakbekwaam) stimuleren.
  - o Opties voor herregistratie onderzoeken en regionaal bundelen.
  - o Overige professionaliseringsactiviteiten.

Andere activiteiten die centraal worden ingezet zijn:

- Opleiding tot starterscoach bieden.
- Centrale professionaliseringsbijeenkomsten organiseren voor startende leerkrachten,
- Evaluatiemiddel ontwikkelen en implementeren voor monitoring van groei bij startende leerkrachten.
- Schetsen van een aansprekend beroepsperspectief en hierdoor startende leerkrachten te boeien en te binden en vervolgens deze informatie en inspiratie via social media te delen.

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

██████████ werkzaam bij de CHE, is aangesteld als programmaleider voor de uitvoering van dit plan van aanpak. Haar taken hierin zijn o.a. als volgt:

- Het opstellen van een projectplanning, rekening houdend met belangrijke mijlpalen, deadlines, beschikbare middelen en beperkingen. Het zorgen dat het project in lijn is met de strategische doelstellingen van de onderwijsregio en dat het bijdraagt aan de bredere visie en missie.
- Teammanagement: toewijzen van taken en verantwoordelijkheden, het op de hoogte houden van de voortgang van het project, bijsturen waar nodig. Het motiveren van het projectteam, het bevorderen van een positieve werkomgeving, en het bieden van ondersteuning en middelen die het team nodig heeft om succesvol te zijn.
- Stakeholdermanagement: het communiceren met stakeholders, zoals de RE, schoolbesturen, stuurgroep, dagelijks bestuur, de ELA (Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie), andere (christelijke) lerarenopleiders en onderwijsregio's. Het bijwonen van de bijeenkomsten horend bij de lerende aanpak.
- Kwaliteitsborging en evaluatie: het controleren of het project voldoet aan kwaliteitsnormen, het analyseren van successen en verbeterpunten. Het bijhouden van



gedetailleerde documentatie van het project, inclusief voortgangsrapporten, notulen van vergaderingen, en andere relevante documenten. Het identificeren van potentiële risico's die het project kunnen beïnvloeden, het ontwikkelen van strategieën om deze risico's te minimaliseren of te beheersen.

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

Samen met onderwijsregio's Progressus en Scope werken we aan een gezamenlijk loket voor het christelijk (basis)onderwijs. Via dit loket profileren we ons als gemeenschappelijk christelijk onderwijsloket. Vanuit dit loket kan de geïnteresseerde doorklikken naar initiatieven zoals georganiseerd in de verschillende onderwijsregio's. Hierbij bekijken we bij welke bestaande initiatieven we kunnen aansluiten (bijv. [www.ela-onderwijs.nl](http://www.ela-onderwijs.nl)). Eén van de uitgangspunten is, dat er ook 'bemensing' achter het loket zit. Iemand die boven de stof, maar ook boven de christelijke regio's kan staan. Het doel van het loket is het werven en matchen van (potentieel) onderwijspersoneel voor het christelijke primair onderwijs. Het loket zal ook voorzien in de informatiebehoefte naar opleidingsroutes en mogelijkheden voor begeleiding en professionalisering van onderwijspersoneel. Tevens bekijken we de link met het landelijk onderwijsloket.

Sinds september 2025 is er een nieuwe website gemaakt van de onderwijsregio Koerskracht: [www.koerskracht.nu](http://www.koerskracht.nu). Op de site wordt momenteel vooral aandacht gegeven aan:

- het werven van potentiële studenten voor Leraar Basisonderwijs;
- het werven van potentiële studenten voor de opleiding tot schoolleider;
- informatie over het samen opleiden binnen Koerskracht;
- mogelijkheden tot begeleiding en professionalisering als (startende) leerkracht, intern begeleider en schoolleiders.

We bekijken of de website kunnen uitbreiden richting de werving en matching van (bovenbestuurlijk in te zetten) personeel voor de samenwerkende besturen.

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

Binnen de Voltijd-opleiding is het streven dat alle studenten stagelopen binnen het netwerk. WPL-scholen spelen als potentiële (aanstaande) werkgevers een actieve rol bij het kwalificeren van startbekwame leerkrachten in het werkplekleren (stages in een rijke leeromgeving, professioneel begeleid door leraren). Elke school beschikt over een opgeleide schoolopleider, deze schoolopleider coacht de werkplekbegeleiders (leerkrachten die voor de groep staan waar de student stageloopt) en de studenten. In 2023-2024 heeft 100% van de voltijd- en praktijkpabo studenten stage gelopen binnen het netwerk.

Dit percentage ligt lager bij de deeltijdstudenten, namelijk: 62% en bij de zij-instromers: 64%. Dit is hoger dan het landelijk gemiddelde Samen Opleiden. Deeltijders hebben de mogelijkheid om hun eigen werkplek te gebruiken voor de opleiding. Voor deze studenten zorgen we dat er een (externe) schoolopleider de student op de basisschool begeleidt. De deeltijdstudenten zonder werkplek, worden geplaatst binnen Koerskracht.



Dat de deeltijders en zijinstromers lager scoren is verklaarbaar omdat zij vaak al werkzaam zijn (bijvoorbeeld als onderwijsassistent) op andere scholen die niet zijn aangesloten bij het netwerk, maar deze studenten willen wel bij de CHE (vanwege de identiteit en/of onderwijsvorm) studeren. Wij stimuleren de deeltijders wel om binnen Koerskracht en anders in elk geval bij een formele opleidingsschool te werken/stage lopen. Deze stimulans zullen wij des te meer geven door dit al "voor de poort" te benoemen.

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

We zetten ons in om besturen die relevant zijn voor onze identitaire onderwijsregio te benaderen en te informeren. We hebben contact met besturen die nu nog niet zijn aangesloten bij een onderwijsregio, maar identitair wel bij ons passen. Dit doen we door gesprekken te initiëren, ontwikkelingen te signaleren en een open houding aan te nemen. Deze houding hanteren wij ook tegenover geografische onderwijsregio's, zoals Onderwijsregio Food Valley. De voor ons relevante lerarenopleidingen van Driestar Hogeschool en Hogeschool Viaa zijn al aangesloten. We respecteren de schoolbesturen die al zijn aangesloten bij de bijhorende onderwijsregio's Progressus en Scope. Dit betekent dat we niet actief werven.

We zijn met Progressus en Scope in gesprek om de nadere samenwerking als landelijke onderwijsregio's te verkennen.

In deze periode blijkt dat schoolbesturen ook voor geografische onderwijsregio's kiezen en onze landelijke onderwijsregio verlaten. We bespreken met hen deze keuze en reflecteren op de betekenis daarvan voor onze onderwijsregio en strategie met oog op het nieuwe koersplan.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

Koerskracht kent een stuurgroep, een dagelijks bestuur en vier commissies. De stuurgroep bestaat uit alle bestuurders van de 44 betrokken basisschoolbesturen en vertegenwoordigers van de CHE.

Het dagelijks bestuur en de commissies leggen verantwoording af van hun werk aan de stuurgroep. Besluiten worden voorbereid in het dagelijks bestuur op basis van input uit de stuurgroep, vertegenwoordigers van CHE en het werkveld. Vervolgens worden deze besluiten vastgesteld in de stuurgroep. Denk hierbij aan: plan van aanpak, koersplan en financiële verantwoording.

In de lerende aanpak willen wij als onderwijsregio gaan onderzoeken hoe wij de governance verder kunnen ontwikkelen passend bij het doel en de vorm van de onderwijsregio. Hierbij willen we toewerken naar een goede verdeling tussen primair en hoger onderwijs en recht doen aan de regionale verschillen binnen onze landelijke onderwijsregio. Ook willen we aandacht besteden aan de governance in de volle breedte, te denken aan: hoe is de governance binnen het schoolbestuur geregeld met (G)MR en uitbreiding van de netwerksamenwerking met bijvoorbeeld gemeenten, bedrijfsleven en/of maatschappelijke organisaties. Hierbij hoort ook een bezinning op de vragen genoemd in 2.1, 2.2 en 2.3 van de Kijkwijzer – Vormen van samenwerking in de onderwijsregio's (Realisatie Eenheid, 2024).





Geleding	Vertegenwoordiging	Verantwoordelijkheden en taken
Stuurgroep	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurders van 47 primair onderwijs besturen</li> <li>Vertegenwoordiging van de CHE als lerarenopleider</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bepaling doelstellingen</li> <li>Bewaken voortgang</li> <li>Bepaling overkoepelende beleid</li> </ul>
Dagelijks bestuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter vanuit het werkveld</li> <li>Vicevoorzitter vanuit de CHE</li> <li>Projectleider</li> <li>Twee leden (bestuurders) vanuit het werkveld</li> <li>Drie commissievoorzitters vanuit de CHE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leiden van de organisatie</li> <li>Implementeren van strategie</li> <li>Operationele beslissingen</li> </ul>
Projectleider	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projectleider vanuit de CHE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plannen en sturen plan van aanpak</li> <li>Beheer middelen</li> <li>Rapporteren en monitoren</li> </ul>
Commissies Samen Werven & Matchen, Samen Opleiden & Onderzoeken, Samen Begeleiden & Professionaliseren	Voor elke commissie geldt: <ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter vanuit de CHE</li> <li>Lid vanuit de CHE</li> <li>Leden vanuit het werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoeren plan van aanpak en koersplan</li> <li>Onderzoeken vraagstukken</li> <li>Implementatie</li> </ul>
Financiële commissie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorzitter vanuit de CHE</li> <li>Lid vanuit de CHE</li> <li>Twee leden (bestuurders) vanuit het werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kritische blik financiële zaken</li> <li>Borging van de financiën</li> </ul>
HR-adviseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR-medewerker vanuit het werkveld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoeren onderzoeksactiviteiten</li> </ul>
Penvoerder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestuurder van de CHE (c.q. Adviseur Planning &amp; Control)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verantwoorden financiële middelen</li> <li>Aanspreekpunt voor DUS-I/OCW</li> </ul>
Regio's	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basisscholen van de deelnemende besturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uitvoeren van implementaties</li> <li>Deelname aan onderzoek</li> <li>Signaleren vraagstukken</li> </ul>

### Projectorganisatie van Onderwijsregio Koerskracht

Koerskracht is ingedeeld in vier commissies: Samen Werven & Matchen, Samen Opleiden & Onderzoeken, Samen Begeleiden & Professionaliseren en de financiële commissie. Elke commissie bestaat uit één commissievoorzitter en ongeveer drie tot zes commissieleden vanuit het werkveld. De commissies voeren de activiteiten, beschreven in de plan van aanpak, uit en/of sturen het verdere werkveld hiertoe aan.

De projectorganisatie van Koerskracht is als volgt:

- Opdrachtgevers: [redacted] (bestuurder PO) en [redacted] (bestuurder HO)
- Programmaleider: [redacted] (november '24 tot en met maart '25: [redacted])
- Ondersteuners: [redacted] (organisatie), [redacted] (secretariaat) en [redacted] (financieel en data-analyse), [redacted] (inhoudelijk expert m.b.t. de vijf pijlers), externe data-analist ([redacted])
- Dagelijks bestuur: [redacted] (bestuurder PO), [redacted] (bestuurder PO), [redacted] (commissievoorzitter Samen Werven & Matchen), [redacted] (commissievoorzitter Samen Opleiden & Onderzoeken), [redacted] (commissievoorzitter Samen Begeleiden & Professionaliseren)
- Commissies: vertegenwoordiging van de verschillende functies van het werkveld; schoolleiders, leerkrachten, student- en leerkrachtbegeleiders, bestuurders
- Stakeholders: collega's van onderwijsregio's Scope en Progressus, collega's van Hogeschool Viaa en Driestar Hogeschool, collega's van onderwijsregio Food Valley, partners binnen de ELA
- Georganiseerde beroepsgroep: [redacted] - CNV en [redacted] - AVS
- Partner: Realisatie Eenheid



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

In 2025 zal er een inventarisatie uitgevoerd worden om te bepalen welke bovenbestuurlijke invalpools er al bestaan binnen Koerskracht. Deze inventarisatie zal Koerskracht helpen om good practices te identificeren en te begrijpen welke opzet het meest geschikt is voor onze onderwijsregio. Afhankelijk van de inventarisatie starten we met een (kleine) regionale groep om de haalbaarheid en effectiviteit van een bovenbestuurlijke invalpool te testen.

Het doel is om de inventarisatie van bestaande bovenbestuurlijke invalpools binnen de eerste drie maanden van 2025 te voltooien. Halverwege 2025 zal er een gedetailleerd advies beschikbaar zijn over de opzet van de bovenbestuurlijke invalpool. Dit advies zal vervolgens worden uitgewerkt en geïmplementeerd tegen het einde van 2025.

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

Op het niveau van elke activiteit wordt de PDCA-cyclus toegepast door de commissies. Dit houdt het volgende in: Bij de totstandkoming van elke activiteit is eerst de Plan-fase, waarin een uitdaging of een kans voor impact op het verminderen van het lerarentekort wordt gesignaleerd en/of bepaald. Doelstellingen en doelen worden bepaald, en er wordt een plan ontwikkeld om het probleem aan te pakken of de kans te benutten. Hierbij worden de benodigde middelen vastgesteld en een tijdlijn opgesteld. Vervolgens komt de Do-fase, waarin de activiteit wordt geïmplementeerd. De geplande (deel)acties worden uitgevoerd en er worden gegevens verzameld en gedocumenteerd over de resultaten. In de Check-fase worden de verzamelde gegevens geanalyseerd en de resultaten van de uitvoering geëvalueerd. De behaalde resultaten worden vergeleken met de verwachte doelstellingen en doelen. Tot slot volgt de Act-fase. Als de geplande activiteit succesvol blijkt te zijn, wordt het op een, indien mogelijk, grotere schaal geïmplementeerd. Indien nodig wordt het plan aangepast op basis van de bevindingen uit de controlefase. Door deze systematische aanpak helpt de PDCA-cyclus ons om de processen continu te verbeteren door middel van planning, uitvoering, controle en actie.

Op het niveau van het gehele programma van de onderwijsregio hanteren we Q-rapportages (kwartaalrapportages) om de voortgang van de onderwijsregio te monitoren en te evalueren. Voor elke activiteit wordt hierin kort de voortgang beschreven, zowel op inhoudelijk als financieel gebied. Ook wordt elke activiteit gekenmerkt met een kleurcode wat de mate van voortgang aangeeft. Ook wordt er een algemene financiële evaluatie geschreven per kwartaal, naast de continue monitoring van de begroting. De input van de rapportages worden gedeeld met stuurgroep en uitgebreid besproken in het dagelijks bestuur en/of financiële commissie ten behoeve van transparantie, monitoring, besluitvorming en verantwoording.

Aan de hand van het beschrevene kan ook worden aangetoond dat de activiteiten waarvoor de subsidie is versterkt zijn verricht en dat is voldaan aan de subsidieverplichtingen. Daarbij nemen we deel aan de (peil)gesprekken met de Realisatie Eenheid en dienen we t.z.t. de gevraagde rapportage in over de geboekte resultaten en de opvolging van de aanbevelingen van de Realisatie Eenheid.



## Aanvullend

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

Voor onze onderwijsregio Koerskracht onderzoeken we in hoeverre de huidige samenwerking met het mbo als opleider van onderwijsondersteunend personeel (niveau 3, 4 en 5), zoals Dulon College, Hoornbeek, Menso Alting en Landstede, uit te bouwen is tot een partnerschap in een sectoroverstijgende onderwijsregio.

De vorming van subregio's binnen de landelijke onderwijsregio Koerskracht is onderwerp van gesprek met de stuurgroep voor de strategie van het nieuwe koersplan. Subregio's bieden namelijk kansen om met het vo een nadere samenwerking en partnerschap in de onderwijsregio aan te gaan.

Bijlage 3 bevat ons Position Paper, geschreven met onderwijsregio's Progressus en Scope. Hierin is te lezen dat we in 2025 gaan bekijken hoe we onze samenwerking meer kunnen intensiveren. Of dit leidt tot een sectoroverstijgende aanvraag moet in 2025 duidelijk worden.

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

Niet van toepassing. De ontwikkelingsgerichte peer review is in 2024 gehouden voor de opleidingsschool **OS-2009-B-055**. Dit is de enige opleidingsschool waarbij Onderwijsregio Koerskracht inhoudelijk betrokken is. (Overige opgenomen opleidingsscholen in het Excel-format bij de aanvraag zijn enkel ten behoeve van het mogelijk maken van bekostiging van begeleide studenten.)

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

Niet van toepassing. De ontwikkelingsgerichte peer review is in 2024 gehouden voor de opleidingsschool **OS-2009-B-055**. Dit is de enige opleidingsschool waarbij Onderwijsregio Koerskracht inhoudelijk verbonden en betrokken is. (Overige opgenomen opleidingsscholen in het Excel-format bij de aanvraag zijn enkel ten behoeve van het mogelijk maken van bekostiging van begeleide studenten.)

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

- Stage in SO/SBO/VSO binnen de opleiding promoten
- Studenten visie op inclusief onderwijs binnen de opleiding laten ontwikkelen/ beeldvorming en toerusting m.b.t. SO/SBO/VSO
- Leraren vanuit SO/SBO/VSO gastlessen laten geven binnen de opleiding



- Samenwerkingsverbanden betrekken bij opleiding/ informatieavonden/ oriëntatiebijeenkomsten

- Differentiatieroute onderzoeken gericht op SO/SBO/VSO

Zie ook de activiteitentabel eerder in dit plan. Sinds september 2024 nemen ook 2 SBO-scholen en 1 SO-school deel aan de onderwijsregio.

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

Niet van toepassing. Onze onderwijsregio is binnen het primair onderwijs.



## Bijlage 1: Arbeidsmarktanalyse Onderwijsregio Koerskracht

# Arbeidsmarkt Koerskracht

Juni 2024, update: begin September 2024

■■■■■■■■■■ met input van ■■■■■■■■■■

# Hoogover bevindingen

- Koerskracht is in 2024 een relatief grote onderwijsregio (#4 qua aantal PO besturen), met beperkte overlap in samenwerking met de andere christelijke onderwijsregio's (11 van de 41 besturen)
- De christelijke identiteit is desondanks van groot belang voor de samenwerkende besturen. Ca. 80% is opgeleid bij een van de drie christelijke hogescholen.
- Binnen Onderwijsregio Koerskracht is sprake van grote verschillen in de arbeidsmarkt: zowel tekorten aan leerkrachten, prognoses van ontwikkeling leerlingenaantallen als hoeveel personeel is opgeleid op de CHE verschilt per bestuur.
- Activiteiten vanuit CHE en Onderwijsregio Koerskracht lijken hun vruchten af te werpen: De instroom van studenten Leraar basisonderwijs op de CHE neemt in 2024 toe ten opzichte van eerdere jaren.

# Koerskracht in 2024

41 deelnemende  
besturen in de  
onderwijsregio  
+ 5 overige  
deelnemende besturen  
in het netwerk

168 vestigingen  
met bijna  
37.000  
leerlingen in de  
onderwijsregio

Na Progressus, Noord-  
Nederland en Amsterdam  
het meeste aantal PO  
besturen betrokken in  
onderwijsregio Koerskracht  
(van de 20 PO OWR's)

CHE  
+ 2  
samenwerkende  
hogescholen

**KOERSKRACHT**  
de onderwijsregio met impact

Ca. 89% in  
vaste dienst,  
11% tijdelijk

Gemiddeld  
0,63 fte per  
persoon

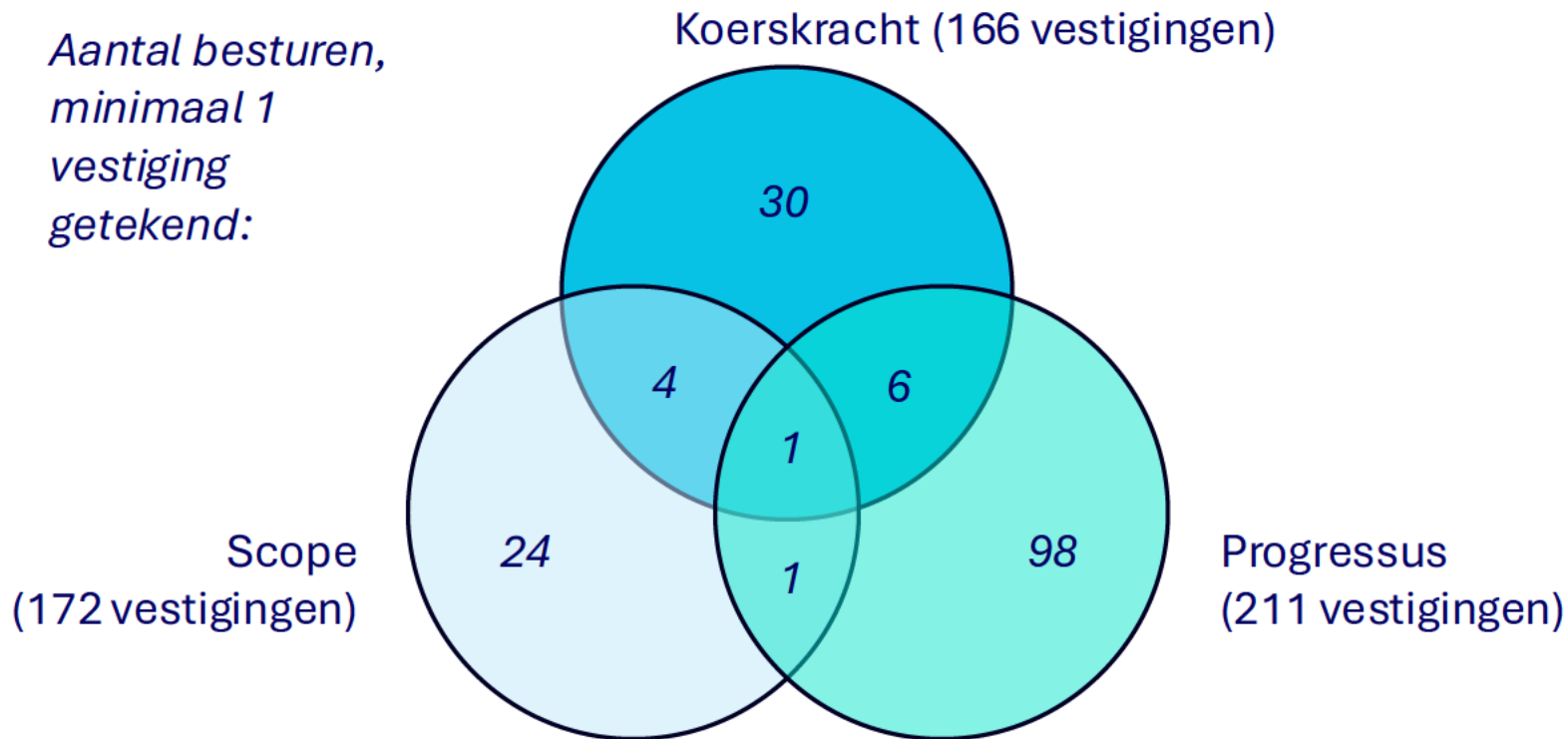
Minimaal 6.000 personeel  
waaronder ruim 4.600  
onderwijspersoneel, ca.  
1600 OOP/OBP en bijna 300  
directie

Ca. 62% <= 45  
jaar, aandeel  
neemt toe

Ca. 10%  
mannen

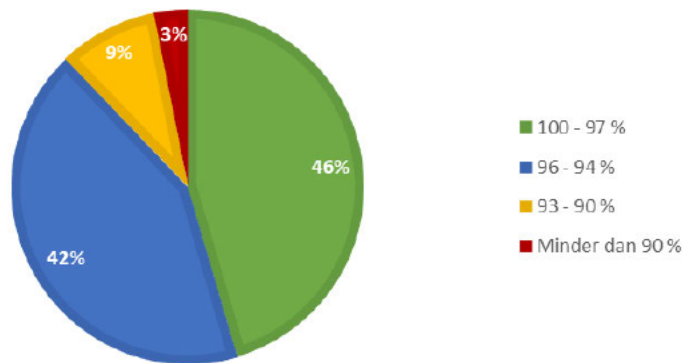


# Van de 41 besturen die in 2024 getekend hebben bij Koerskracht, hebben er 11 ook getekend bij Scope en/of Progressus



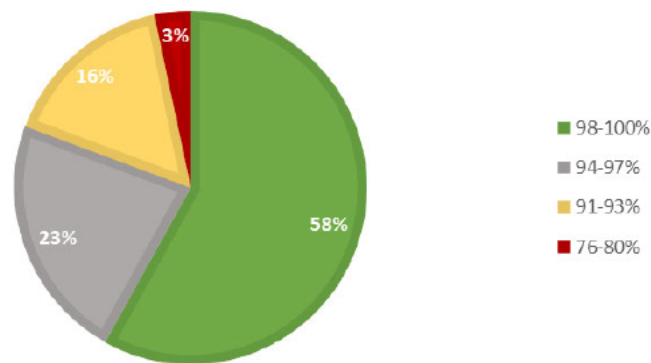
# Vergeleken met vorig jaar, denkt een groter deel van de besturen de formatie voor $\geq 97\%$ rond te krijgen, echter ook een groter deel denkt de formatie voor minder dan $93\%$ rond te krijgen

VOOR HOEVEEL PROCENT DENKT U UW  
FORMATIE ROND TE KRIJGEN (2023)?



$\leq 93$ : CNS Putten, Rotterdam-Zuid, LEV, H30

VOOR HOEVEEL PROCENT DENKT U UW  
FORMATIE ROND TE KRIJGEN (2024)?

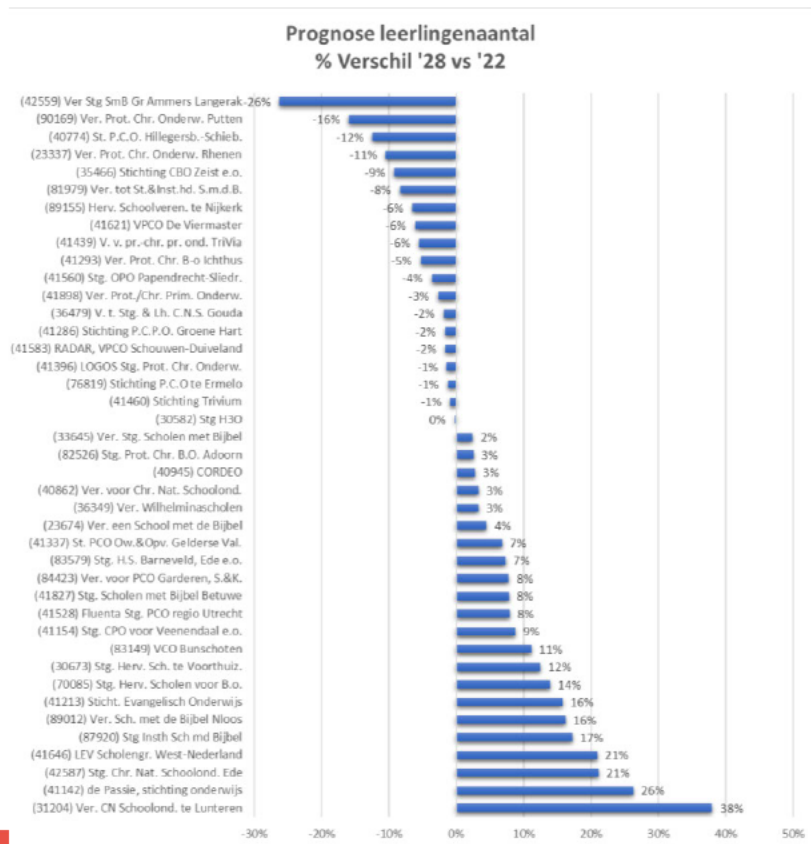


$\leq 93$ : Gave, CPOV, H30, Drieslag, LEV, Lithora

# Grote verschillen per bestuur in leerlingenprognose o.b.v. ontwikkeling van het aantal 4-12 jarigen

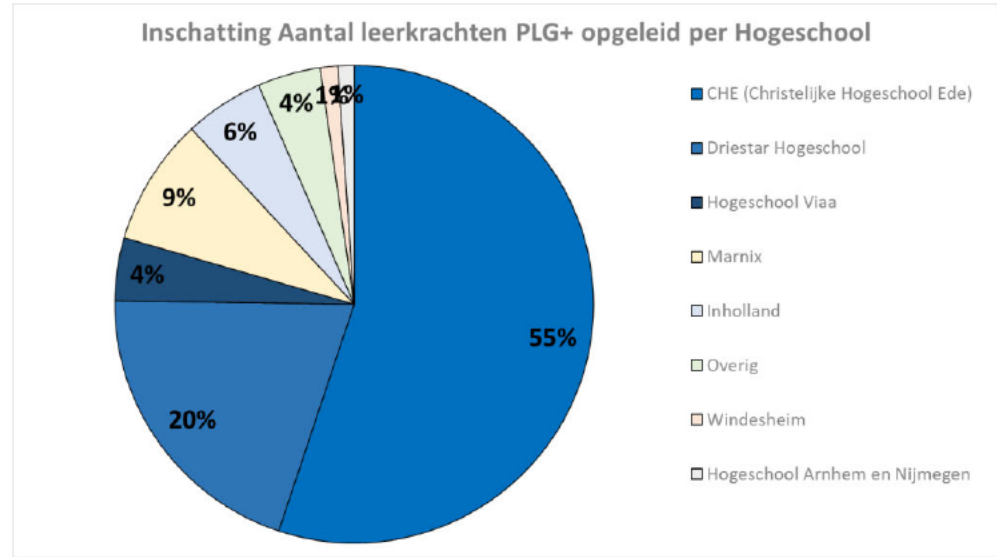
- Verwacht aantal leerlingen per schooljaar loopt op van 63.473 in 2022 naar 65.870 in 2028 (+4%).
- De stijging zit met name in 4- en 5-jarigen.
- De leerlingenprognoses verschillen sterk per bestuur, van -26% (Groot Ammers-Langerak) tot +38% (Lunteren).
  - Bij 23 besturen is er een prognose van groei
  - Bij 18 besturen daalt het verwachte aantal leerlingen

Bron: Scenariomodel PO, o.b.v. 41 getekende besturen, dd. 20-2-24. Noot: in deze bron is het niet mogelijk om alleen de getekende vestigingen te selecteren i.v.m. een maximum van 50. In dit model wordt de ontwikkeling van het aantal 4-12 jarigen per postcodegebied gebruikt voor berekening van de leerlingenprognose. De prognoses zijn niet geverifieerd door de besturen.



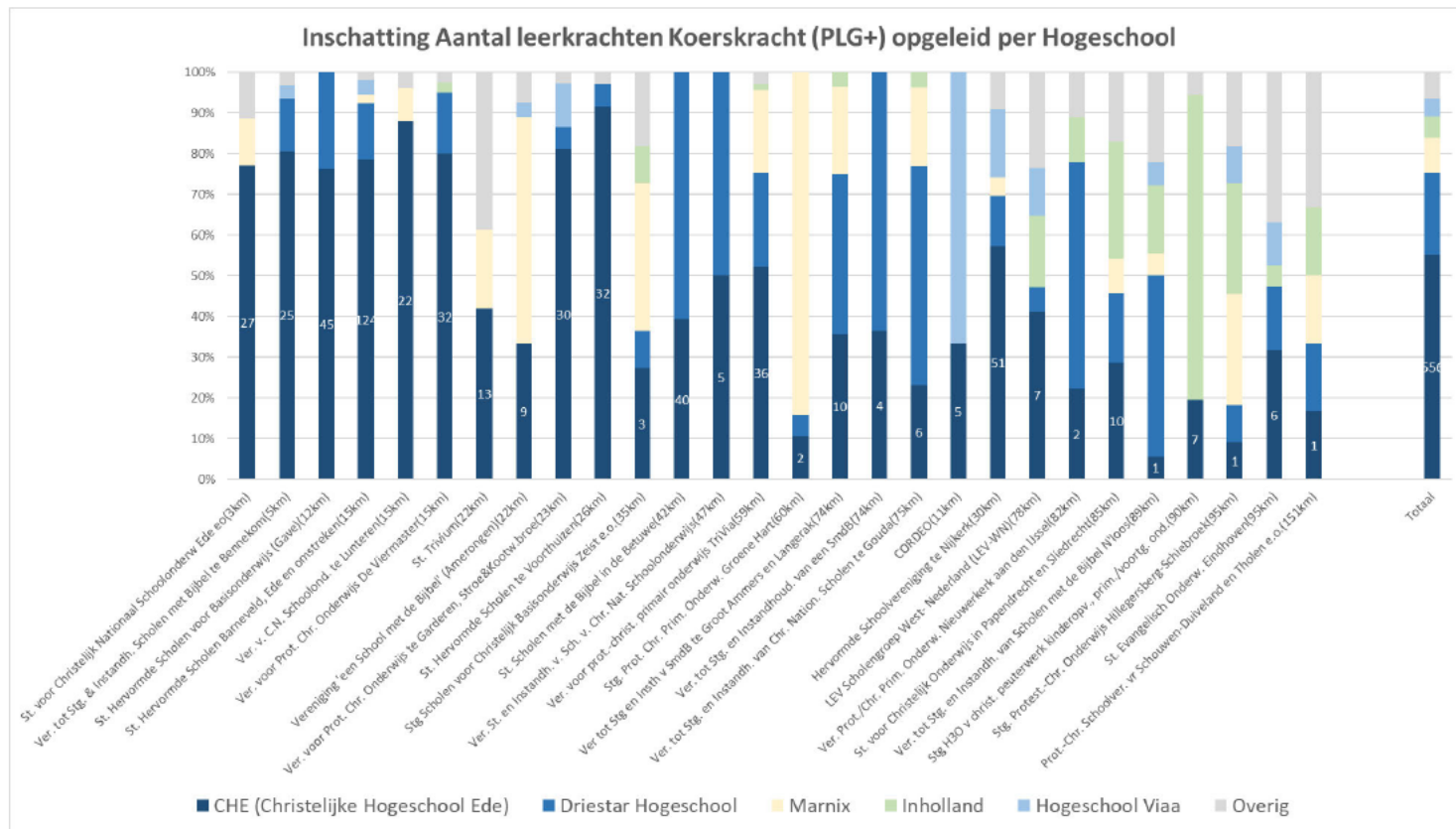
# Ca. 80% van het onderwijspersoneel is opgeleid bij één van de 3 christelijke hogescholen, waarvan de meerderheid op de CHE

- Opvallend is de kleine overlap met de Hogeschool Arnhem en Nijmegen, terwijl deze geografisch het dichtste bij de Christelijke Hogeschool Ede ligt.
- Christelijke identiteit in het opleiden is een zeer belangrijke factor.
- We denken dat ruim de helft vanuit de samenwerkende hogeschool zeer hoog is vergeleken met andere (niet-identitaire) onderwijsregio's, maar hebben daarin geen benchmark



Bron: Interne enquête. De steekproef betreft 29 besturen van de Onderwijsregio koerskracht, op minimaal 56 vestigingen waarvan ruim 1000 personen de opleiding is aangegeven in april-juni '24

# Het percentage opgeleid bij de CHE verschilt per bestuur



# Aanmeldingen Leraar Basisonderwijs CHE voor 2024 lopen goed, met name voor de praktijkpabo (dual)

Aanmeldingen incl CATS historie

Studiejaar 2024-2025 instroom september



Opleidingsvorm

Alle

Opleiding en niveau

Meerdere selecties

Locatie

Alle

Kostenplaats

Locatie

Niveau

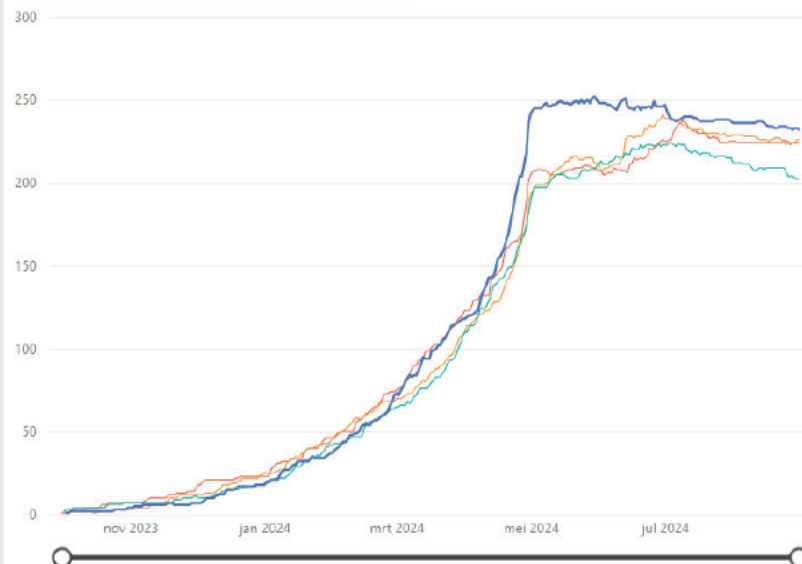
Opleidingsvorm

Aantal aangemelde studenten per zondag 1 september 2024

Opleidingsvorm	Huidig jaar	Vorig jaar	Verskil	Verskil %
<b>Deeltijd</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>-7</b>	<b>-11 %</b>
Leraar Basisonderwijs	48	52	-4	-8 %
Leraar Basisonderwijs zij instroom	8	11	-3	-27 %
<b>Dual</b>	<b>67</b>	<b>32</b>	<b>+35</b>	<b>109 %</b>
Leraar Basisonderwijs	67	32	+35	109 %
<b>Voltijd</b>	<b>109</b>	<b>108</b>	<b>+1</b>	<b>1 %</b>
Leraar Basisonderwijs	109	108	+1	1 %
<b>Totaal</b>	<b>232</b>	<b>202</b>	<b>+30</b>	<b>15 %</b>

Aantal aangemelde studenten over tijd

● drie jaar geleden ● twee jaar geleden ● vorig jaar ● huidig jaar



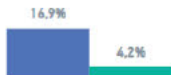
# Aanmeldingen Leraar Basisonderwijs CHE voor 2024 zijn harder gegroeid t.o.v. vorig jaar dan landelijk: marktaandeel +0,27%punt



Marktaandeel (in %) op de zondag voorafgaand aan 26 augustus

## Groei Aantal Aanmeldingen t.o.v. vorig jaar

CHE Landelijk



Door timing verschillen en details t.a.v. registratie wijken de aanmeldingen vanuit landelijke cijfers af van de CHE aanmeldingen.

Noot: Ba Theologie voltijd is inclusief KOM studenten.

## Hoe wil je groeperen?

Niveau
  Variant
  VariantNiveau

## Opleidingsvariant

- Deeltijd  
 Duaal  
 Voltijd

## Opleiding

B Opleiding tot leraar Basisonderwijs

## Marktaandeel CHE vergeleken met dezelfde week vorig jaar

OpleidingsVariant	Aantal CHE komend studiejaar	Aantal CHE vorig studiejaar	Marktaandeel komend studiejaar	Marktaandeel vorig studiejaar	Verschl vorig jaar (% punt)
<b>Deeltijd</b>	57	64	2,53	2,93	-0,40
B Opleiding tot leraar Basisonderwijs	57	64	2,53	2,93	-0,40
<b>Duaal</b>	64	25	51,61	8,25	43,36
B Opleiding tot leraar Basisonderwijs	64	25	51,61	8,25	43,36
<b>Voltijd</b>	107	106	1,53	1,63	-0,10
B Opleiding tot leraar Basisonderwijs	107	106	1,53	1,63	-0,10
<b>Totaal</b>	<b>228</b>	<b>195</b>	<b>2,63</b>	<b>2,17</b>	<b>0,27</b>

## Marktaandeel per hogeschool

Hogeschool (gegroepeerd)	Aantal komend studiejaar	Marktaandeel vorig jaar	Marktaandeel komend studiejaar	Verschl vorig jaar (% punt)
HU	788	7,82	8,41	0,59
Hogeschool van Amsterdam; Amsterdam	333	2,97	3,54	0,59
De Haagse Hogeschool	267	2,36	2,85	0,49
Pedagogische Hogeschool De Kempen; Helmond	391	3,78	4,18	0,39
Thomas More Hogeschool; Rotterdam	622	6,19	6,51	0,31
Oriestar educatief; Gouda	287	2,76	3,06	0,31
Saxion	467	4,71	4,99	0,28
Iselinge Hogeschool; Doetinchem	154	1,37	1,64	0,28
HAN	647	6,64	6,91	0,27
CHE	228	2,17	2,43	0,27
HZ	150	1,47	1,60	0,13
Stichting Hogeschool Viaa; Zwolle	265	2,84	2,83	-0,01
Hogeschool Leiden	513	5,53	5,48	-0,05
Hanzehogeschool	524	5,65	5,60	-0,06
Zuyd	105	1,18	1,12	-0,06
Windesheim	684	5,26	5,17	-0,07
Marnix Academie; Utrecht	359	3,92	3,83	-0,08
Hogeschool KPZ; Zwolle	202	2,34	2,14	-0,18
Avans	250	2,94	2,67	-0,27
IPABO	328	3,82	3,50	-0,31
NHL Stenden	470	5,43	5,02	-0,41
Fontys	587	6,90	6,27	-0,63
Hogeschool Rotterdam	322	4,19	3,44	-0,76
INHOLLAND	822	9,81	8,78	-1,03
<b>Totaal</b>	<b>9.365</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

# Het diplomapercentage na 8 jaar van LBA studenten CHE ligt bij de meeste cohorten op of boven gemiddeld

## Stap 1:

selecteer de inhoud van de tabel

Toon cijfers

per hogeschool

studiesucces na x jaar

studiesucces na 8 jaar

## Stap 2:

Specificeer je zoekopdracht

locatiegemeente

(All)

sector

(All)

opleiding (naam)

b opleiding tot leraar basison...

opleiding (croho code)

(All)

type hbo

bachelor

opleidingsvorm

(All)

studiesucces na 8 jaar per hogeschool

	2011	2012	2013 F	2014	2015
driestar educatief	80,2%	74,8%	81,6%	77,5%	80,9%
<b>chr. hs. ede</b>	<b>77,9%</b>	<b>66,3%</b>	<b>78,7%</b>	<b>74,7%</b>	<b>77,9%</b>
hs. leiden	68,3%	73,7%	77,7%	77,4%	78,6%
hs. kpz	73,0%	72,8%	77,0%	66,5%	76,6%
zuyd hs.	74,0%	62,3%	75,6%	48,1%	75,5%
pedagogische hs. de kempel	74,0%	74,0%	72,9%	81,1%	83,2%
hs. utrecht	69,5%	70,3%	72,7%	72,1%	78,3%
hs. van arnhem en nijmegen	76,0%	73,8%	72,5%	78,3%	81,8%
avans hs.	65,3%	73,5%	72,3%	67,7%	82,1%
marnix academie	73,5%	71,9%	71,8%	80,0%	84,0%
hs. viaa	76,7%	75,9%	71,7%	70,3%	82,8%
hanzehogeschool groningen	70,7%	65,1%	71,6%	81,7%	80,0%
thomas more hs.	71,4%	76,5%	70,4%	75,8%	84,5%
hs. van amsterdam	63,7%	70,5%	69,1%	64,9%	85,0%
iselinge hs.	68,6%	78,2%	67,3%	73,4%	83,1%
fontys hs.	65,7%	68,1%	67,3%	69,9%	75,4%
hs. ipabo amsterdam alkmaar	67,7%	67,4%	67,3%	69,2%	78,4%
saxion hs.	60,9%	77,8%	67,2%	68,4%	77,5%
hz university of applied sciences	72,1%	74,4%	66,3%	80,8%	92,3%
hs. rotterdam	61,5%	66,9%	63,7%	67,9%	74,1%
nhl stenden hs.	61,1%	63,0%	60,0%	65,1%	76,8%
hs. inholland	64,2%	66,8%	56,1%	58,8%	65,5%
de haagse hs.	62,3%	58,9%	52,7%	52,0%	73,2%
chr. hs. windesheim	57,3%	59,1%	52,0%	63,4%	68,6%
<b>landelijk</b>	<b>68,0%</b>	<b>69,8%</b>	<b>67,9%</b>	<b>70,6%</b>	<b>78,2%</b>

Bron: Dashboard VH,  
geraadpleegd op 2sept'24

Stap 3:



# De uitval bij de CHE na 3 jaar is echter wat boven gemiddeld. Hier wordt aan gewerkt middels nieuw curriculum per sept'24.

## Stap 1:

selecteer de inhoud van de tabel

Toon cijfers

per hogeschool

Uitval na x jaar

uitval na 3 jaar

## Stap 2:

Specificeer je zoekopdracht

locatiegemeente

(All)

sector

(All)

opleiding (naam)

b opleiding tot leraar basison...

opleiding (croho code)

(All)

type hbo

bachelor

opleidingsvorm

(All)

## Stap 3:

uitval na 3 jaar per hogeschool

	2016	2017	2018	2019	2020
de haagse hs.	23,3%	30,4%	29,2%	38,7%	29,2%
fontys hs.	16,6%	20,3%	20,5%	21,5%	23,6%
avans hs.	22,7%	18,2%	20,3%	23,4%	25,0%
saxion hs.	14,1%	10,3%	20,1%	15,1%	24,9%
hs. inholland	26,0%	16,1%	19,6%	26,2%	34,3%
iselinge hs.	14,6%	12,3%	19,1%	18,6%	18,2%
hs. van amsterdam	9,2%	9,4%	18,5%	14,9%	18,5%
chr. hs. ede	15,9%	15,4%	18,2%	19,5%	25,4%
chr. hs. windesheim	18,2%	17,8%	16,9%	21,5%	24,2%
zuyd hs.	10,0%	23,9%	16,9%	21,5%	23,2%
hs. kpz	13,1%	18,0%	16,0%	20,2%	21,8%
hz university of applied sc..	13,0%	12,0%	14,8%	11,6%	23,2%
hs. utrecht	11,0%	17,4%	14,6%	17,4%	20,7%
thomas more hs.	14,3%	15,4%	14,3%	10,9%	21,4%
hs. rotterdam	17,3%	13,1%	14,1%	19,3%	18,6%
hs. van arnhem en nijmegen..	12,0%	14,6%	12,7%	12,2%	16,9%
hs. viaa	21,4%	17,9%	12,1%	11,4%	13,1%
nhl stenden hs.	15,4%	15,1%	11,9%	14,3%	22,8%
marnix academie	9,2%	11,6%	11,9%	12,4%	18,3%
driestar educatief	15,5%	12,0%	11,1%	11,8%	19,7%
hanzehogeschool groningen..	10,3%	7,1%	10,2%	10,5%	17,1%
hs. leiden	10,6%	10,7%	9,7%	18,7%	17,0%
pedagogische hs. de kemp..	14,2%	9,0%	8,7%	10,6%	16,1%
hs. ipabo amsterdam alk..	20,0%	12,1%	7,9%	11,4%	16,7%
landelijk	15,3%	14,4%	14,7%	17,0%	21,8%

*Noot: De uitval van mannen is hoger dan gemiddeld. Echter bij de CHE is deze uitval wel lager dan landelijk*

Bron: Dashboard VH, geraadpleegd op 2sept'24

# Landelijk is in de sector onderwijs het studiesucces na 8 jaar lager bij met name mannen. In 2025 zal dit specifiek voor CHE studenten nader geanalyseerd worden o.b.v. interne data.

## Stap 1:

selecteer de inhoud van de tabel

Studiesucces na x jaar

studiesucces na 8 jaar ▼

## Stap 2:

Specificeer je zoekopdracht

sector

onderwijs ▼

type hbo

bachelor ▼

opleidingsvorm

(All) ▼

studiesucces na 8 jaar naar geslacht en vooropleiding

		2011	2012	2013	2014	2015
man	havo	56,2%	52,0%	53,8%	56,0%	57,5%
	mbo	51,0%	54,1%	48,5%	52,3%	57,3%
	vwo	62,7%	58,4%	58,4%	62,0%	60,9%
	ho	67,8%	71,7%	64,5%	79,1%	80,8%
	overig en onbekend	34,8%	33,9%	33,3%	42,8%	38,2%
vrouw	havo	75,0%	76,4%	75,6%	77,8%	78,2%
	mbo	56,6%	58,2%	56,4%	59,7%	68,4%
	vwo	87,5%	85,6%	86,4%	87,7%	89,6%
	ho	82,9%	90,5%	87,2%	88,7%	88,5%
	overig en onbekend	43,0%	40,6%	42,1%	50,2%	49,8%
landelijk		63,8%	64,4%	63,3%	66,9%	70,1%

Bron: Dashboard VH,  
geraadpleegd op 2sept'24

# **Bijlage: Analyse DUO data**



Let op:

De data over 2023 lijkt bij PLG af te wijken van de trends. Hierdoor wordt 2023 altijd met een \* weergegeven. Controle vraag staat uit bij RE

# Analyse DUO data

---

ONDERWIJSREGIO: KOERSKRACHT (PLG+)

# Uitleg DUO data

---

- De data wordt elk jaar verzameld door DUO op bestuursniveau
  - Bij DUO gebruikt men een verdeelsleutel op basis van leerlingen aantal om dit te verdelen op BRIN niveau
- Voor deze analyse heeft de RE data opgevraagd op BRIN niveau op basis van de aangeleverde BRIN nummers. Dit is dus data die al verdeeld is, en daardoor kan het iets afwijken van de situatie.
- Voor deze analyse heeft de RE de data laten samenvoegen op geografisch (provincie) niveau. In deze analyse is de data samengenomen om de gehele (landelijke) regio in één oogopslag weer te geven.
- Alle cijfers in de ruwe data die lager zijn dan 5, maar hoger dan 0 (bijvoorbeeld: aantal directie in een bepaald gebied) zijn vanwege de AVG wetgeving niet meegenomen omdat dit herleidbare data is. Hierdoor vallen aantallen soms (iets) lager uit dan het daadwerkelijk is. Je verliest hiermee informatie

# Uitleg Presentatie

---

In deze presentatie is er gebruik gemaakt van de data aangeleverd door de RE. Deze data is aangepast naar een gebruiksvriendelijk format en aangeleverd in Excel [Analyse Duo Data [Regio] jun '24.xlsx].

In deze presentatie wordt er een overzicht gegeven van:

- Drie hoofddoelgroepen (OP, OOP en Directie)
- Twee belangrijke indicatoren: Personeel en FTE
- Trends vanaf 2011

Doel van dit overzicht is een helder beeld bieden aan de regio over de huidige status van de eigen afgebakende regio.

# Onderwijsgevend Personeel

---

PERIODE 2011-2023



# Personen - OP

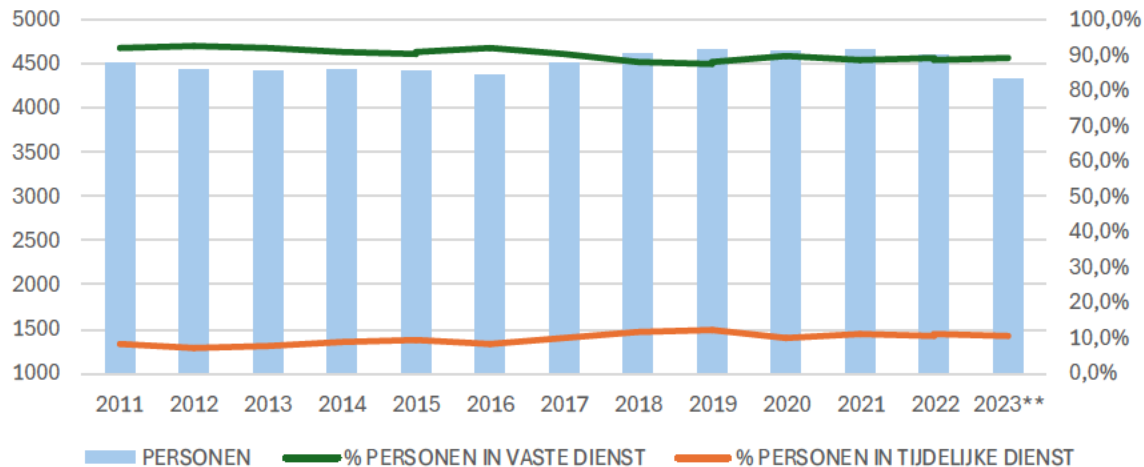
De regio heeft een vrij stabiele aantal OP in dienst gehad. Rond de 4500 personen gemiddeld, waarbij de laatste meting (in dit geval 2022) uit kwam op 4612 personen.

Percentage personen in vaste dienst is al vijf jaar net onder de 90%. Dit is een lichte afname ten opzichte van de periode daarvoor.

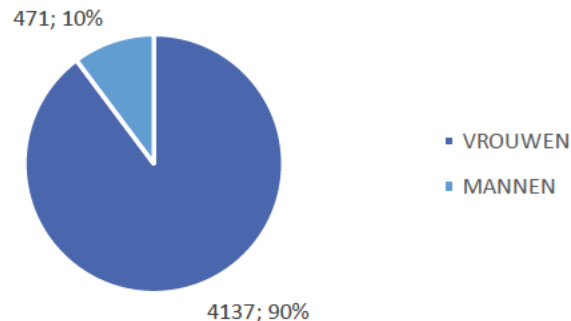
Qua geslacht is het percentage mannen de afgelopen periode van 2011-2023 afgenomen. Was eerder 12% man, nu nog maar 10%

Op de volgende pagina de leeftijd verdeling. Verhoudingsgewijs is de groep 35-45 jaar flink toegenomen. Er is ook een stijging in 65 jaar en ouder.

*Er dient rekening gehouden te worden met dat niet alle data over de groep 65+ beschikbaar is, omdat de aantallen soms te klein zijn en deze hierdoor niet meegenomen kunnen worden. In de praktijk kan het aandeel dus groter zijn.*

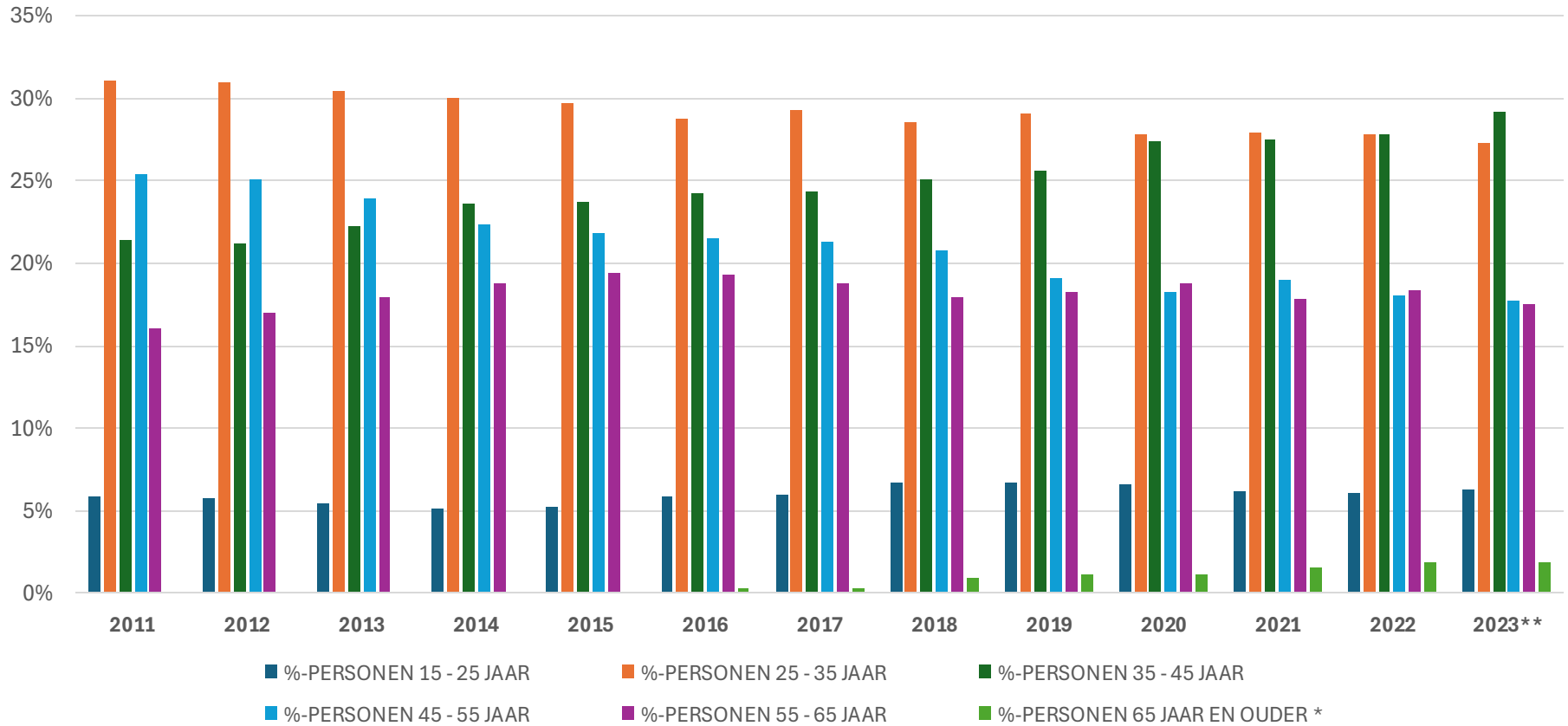


## Verhouding man/vrouw - 2022





## Leeftijdverhouding



# FTE naar personen

## - OP

De regio heeft een vrij stabiele FTE OP aangeboden sinds 2011. Toen was het 2909 FTE, en in 2022 ook.

Gemiddeld is er sprake van een 0,63 FTE dienstverband. Waarbij personen met een tijdelijk contract iets lager uitkomen (0,55 FTE in 2022).

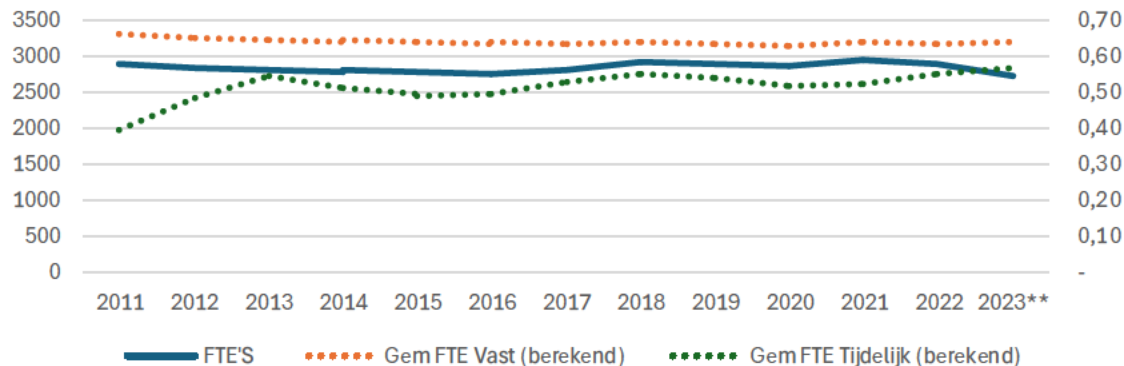
Er is relatief sterke toename in de groep 0,5 – 0,8 FTE de laatste jaren.

Opvallend verschil tussen mannen en vrouwen is dat mannen rond de 0,8 dienstverband hebben en de vrouwen 0,6 FTE. Dit is over de hele periode stabiel.

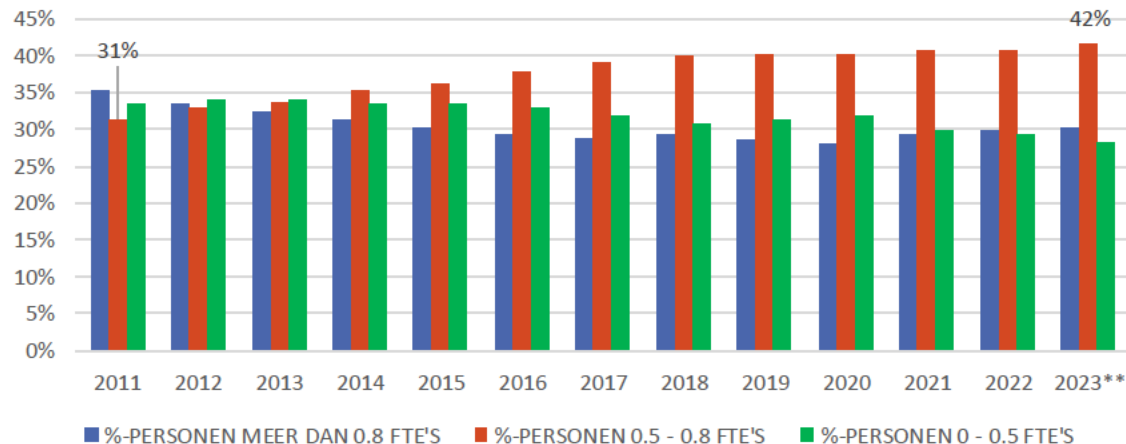
Qua leeftijdsverdeling zien we dat de (relatief kleine) groep 15 – 25 jaar in omvang van het contract bijna 0,2 FTE omhoog is gegaan (0,6 → 0,8) en de groep 55-65 0,1 FTE omlaag.

*Er dient rekening gehouden te worden met dat niet alle data over de groep 65+ beschikbaar is, omdat de aantallen soms te klein zijn en deze hierdoor niet meegenomen kunnen worden. In de praktijk kan het aandeel dus groter zijn.*

### Aantal FTE's Totaal en naar contractvorm



### Verhouding FTE groepen



# Onderwijsondersteunend Personeel (OOP/OBP)

---

PERIODE 2011-2023

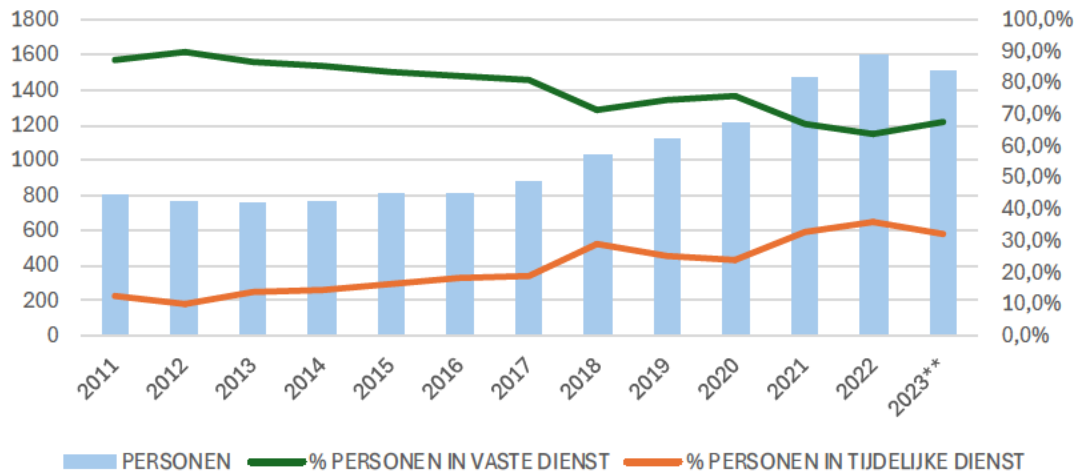
# Personen – OOP/OBP

De regio heeft overeenkomstig met landelijk rond de corona periode een stevige groei aan OOP/OBP meegemaakt waarbij 2022 een verdubbeling zag ten opzichte van 2011. Gezien de NPO gelden is het logisch dat we hier in verhouding meer tijdelijke contracten zien.

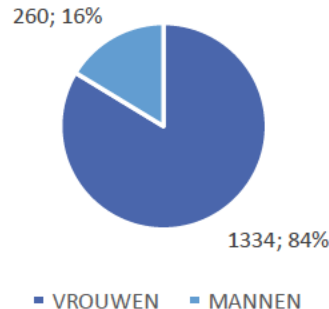
Relatief meer mannen vallen in deze doelgroep (16%) dan bij OP, maar ook hier overheersen vrouwen (stabiel sinds 2012).

Qua leeftijd zien we een bijzondere trend, waarbij het lijkt of er vergrijzing begint op te treden. De groep 45-55 jaar verschuift richting 55-65 jaar. Tegelijkertijd zien we de jongere groepen relatief stijgen. Hier kan ook het effect van de tijdelijke contracten / extra gelden in zitten.

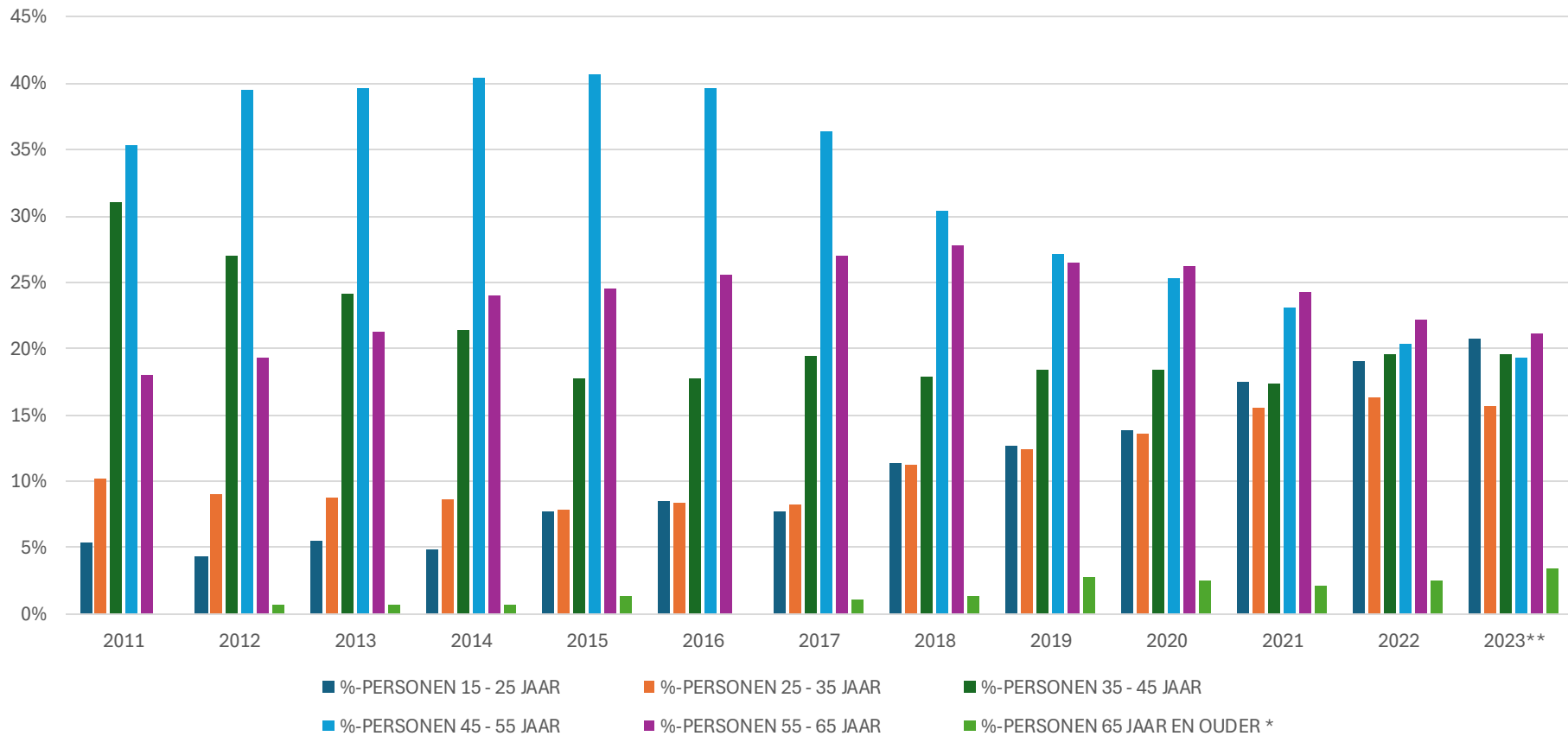
*Er dient rekening gehouden te worden met dat niet alle data over de groep 65+ beschikbaar is, omdat de aantallen soms te klein zijn en deze hierdoor niet meegenomen kunnen worden. In de praktijk kan het aandeel dus groter zijn.*



## Verhouding man/vrouw - 2022



# Leeftijdsverhouding



# FTE naar personen – OOP/OBP

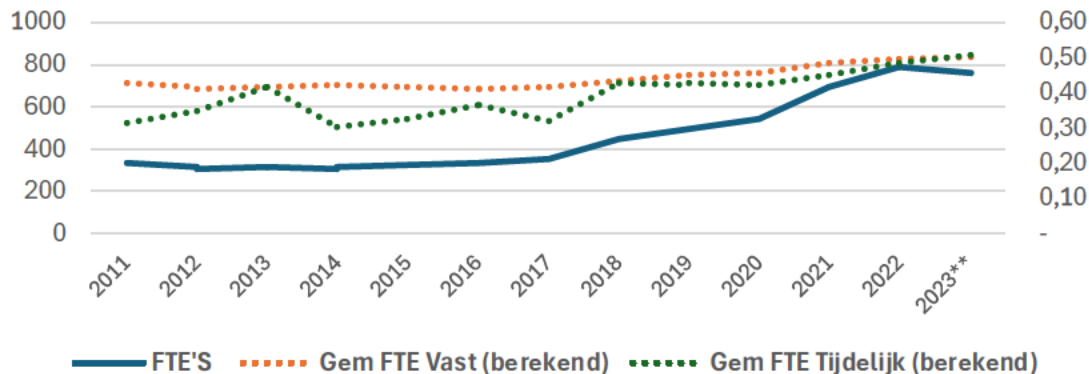
De regio heeft het aantal FTE's zien stijgen van rond de 300 naar bijna 800. Meer dan een verdubbeling. Dit is gepaard gegaan met de verhoging van een gemiddeld contract. Bij tijdelijke contracten zien we veel schommelingen over de jaren, maar zowel tijdelijk als vast lag in 2022 rond de 0,5 FTE.

Er heeft ook een flinke verandering plaatsgevonden in de grote categorieën qua FTE's.

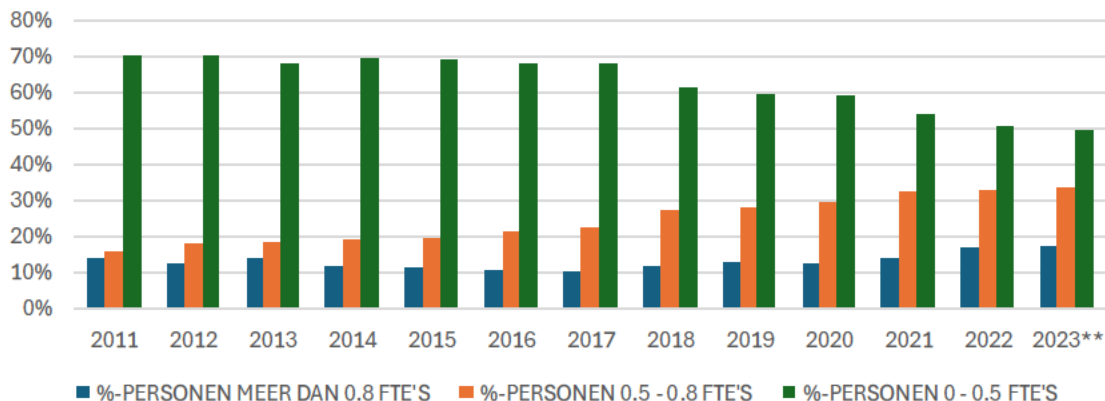
Mannen en vrouwen hebben ongeveer een even grote omvang in contract in 2022, daar waar het 10 jaar geleden nog 0,2 FTE hoger was bij de mannen, zitten beide groepen nu rond de 0,5 FTE gemiddeld.

*Er dient rekening gehouden te worden met dat niet alle data over de groep 65+ beschikbaar is, omdat de aantallen soms te klein zijn en deze hierdoor niet meegenomen kunnen worden. In de praktijk kan het aandeel dus groter zijn*

Aantal FTE's  
Totaal en naar contractvorm



Verhouding FTE groepen



# Directie

---

PERIODE 2011-2023

# Directie

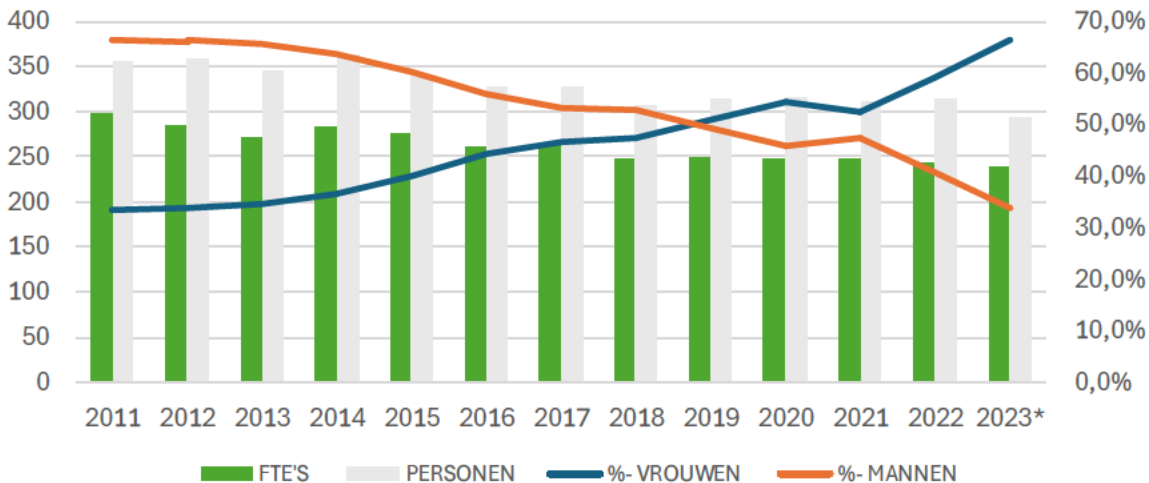
Aantallen zijn relatief klein waardoor er data (ivm AVG) ontbreekt. De aantallen die wel gegeven worden, kunnen dus hoger uitvallen.

Een opvallende uitkomst is dat het zowel het aantal personen als het aantal FTE een dalende trend laat zien in de afgelopen jaren. Daarbij komt dat in 2011 nog geen 35% van de directie vrouw was, maar in 2022 bijna 60%. Dit is een hele grote verschuiving.

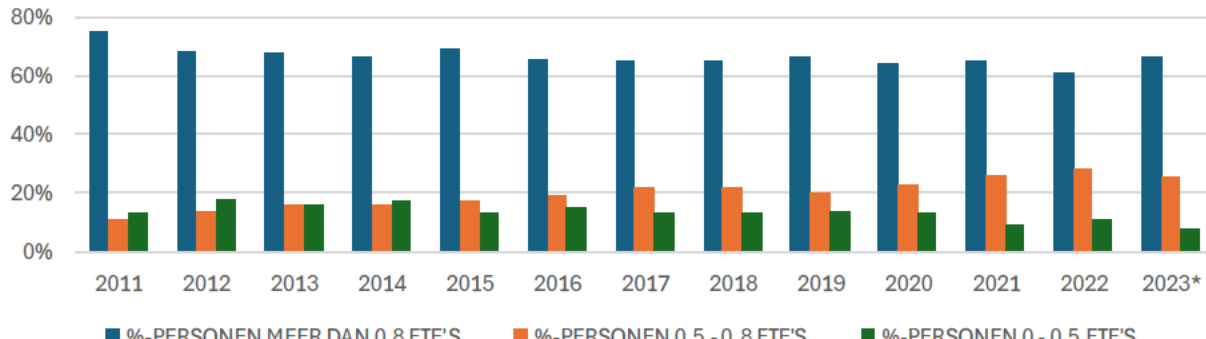
De gemiddelde omvang van een contract schommelt stabiel rond de 0,8 FTE, waarbij we wel zien dat de midden groep (0,5 – 0,8 FTE) toeneemt.

Het lijkt erop (volgende sheet) dat de gemiddelde leeftijd van de directie iets aan het afnemen is op basis van de leeftijdverhouding.

Directie  
*Personen naar geslacht*

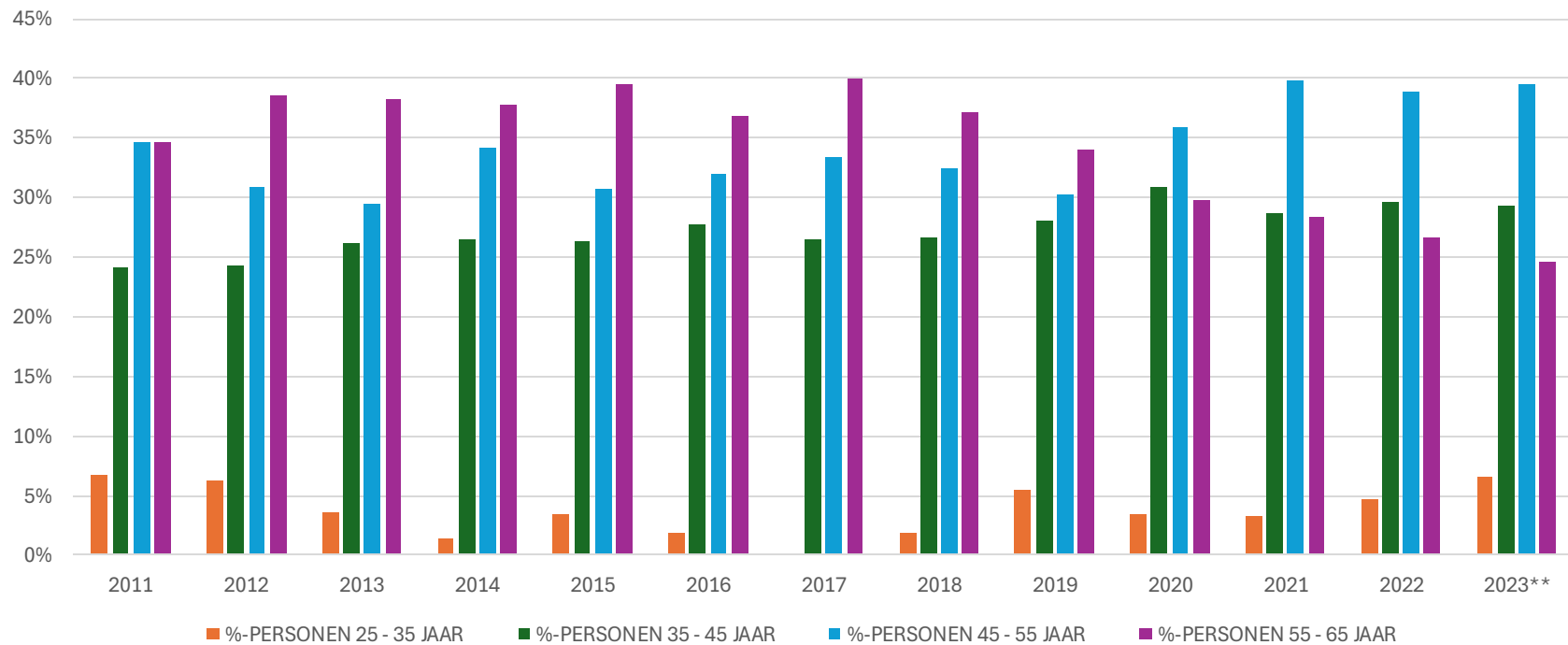


Verhouding FTE groepen





## Leeftijdsverhouding



# Samenvattend

---

In het Primair Onderwijs (PO) heeft Koerskracht (PLG+) de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal<sup>1, 2</sup> 6.000 personen in dienst, waarvan ongeveer 4.500 als *Onderwijzend Personeel (OP)*. Net als andere onderwijsregio's is het aantal personen dat het onderwijs ondersteund (OOP/OBP) de laatste jaren flink toegenomen. In de afgelopen 10 jaar is het aantal personen daarin met ruim verdubbeld naar 1.603 in 2022. De omvang van personeel in de categorie directie is de laatste 10 jaar met 10% afgenomen naar 313 personen. De drie categorieën samen waren in 2022 goed voor 3.940 FTE (directie 243 FTE, OOP/OBP 788 FTE, OP 2.909 FTE).

Zoomen we in op het OP dan zien we dat rond de 89% in vaste dienst is en 11% tijdelijk. Dit schommelt tussen de 91% en 89% de laatste 10 jaar. De gemiddelde werktijd factor was in het laatste jaar 0,63 FTE. Hierbij valt op dat mannen met gemiddeld 0,83 FTE een hogere factor hebben, echter is het aandeel mannen slechts 10%. Relatief de grootste groep OP heeft een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 FTE. Tot slot wijzen de cijfers erop dat het aandeel onder 45 jaar iets aan het toenemen is (62%) ten opzichte van een aantal jaren geleden. De groep 35 tot en met 45 jarige is het relatief het grootst.

Binnen OOP zien we vooral dat het aantal FTE vanaf 2017 structureel stijgt tot en met 2022. De regio heeft het aantal FTE's zien stijgen van rond de 825 naar 1600. Dit is gepaard gegaan met de verhoging van een gemiddeld contract (van 0,4 naar 0,49). Voor de directie zien we de daling in personen terug in het aantal FTE. Gemiddeld is de werktijdfactor gelijk gebleven (rond de 0,79). Opvallend is de verschuiving van het aantal vrouwen in de directie, zij hebben in 2022 een aandeel van 59% ten opzichte van 33% in 2011.



## Bijlage 2: Onderzoek naar mogelijkheden groei studenten opleiding tot Leraar Basisonderwijs

# Onderzoek naar mogelijkheden groei studenten opleiding Educatie

## Om zo bij te dragen aan het maatschappelijk vraagstuk Lerarentekort

### Opdracht

- Wat kan de CHE (extra) doen om onze opleiding Educatie zodanig te positioneren dat het aantal studenten organisch sterk gaat groeien?
- Wat zijn in dat verband de interne en externe motivatoren en belemmeringen?

### Urgentie lerarentekort

- 8 % lerarentekort FoodValley; G5 – 20-30% tekort
- In regio sluiten scholen vanwege tekort
- Totaal landelijk tekort 9.800 FTE
- Instroom daalt landelijk 3%
- Totaalinstroom (2022): 7.799

### Gesprekken gevoerd met

- Studenten
- Docenten
- Decanen VO en MBO (4)
- Wethouders/ Gemeente Ede, Wageningen, Veenendaal, Barneveld
- Schoolbesturen (4)
- Realisatie Eenheid Onderwijsregio's
- Windesheim Almere

### Bevindingen\*

- **Urgentie** lerarentekort in regio gemiddeld, wordt nog niet als heel knellend ervaren
- **Instroom** vanuit regionale VO scholen sterk gedaald laatste 2 jaren (zie bijlage); landelijk veel concurrentie instroom (meer dan 44 opleidingen). Instroom dit jaar verhoogd met 10%
- **Opleiding:** CHE heeft een uniek (flexibel) aanbod waarin studenten regie kunnen nemen over eigen studie; Curriculum/ opleiding gebonden aan toenemende externe regels (kennisbasis, landelijke en verplichte toetsen en verplichte drempels)
- **Uitval** tijdens studie hoog (ook in vergelijking met landelijke Pabo's en andere CHE studies) oorzaak o.a. werkdruk en toetsen
- **Onderwijsregio's:** Opzet onderwijsregio's vraagt veel werk; is complex, politiek gevoelig. Besturen zien toegevoegde waarde niet. Inrichting Koerskracht complex – veel besturen en scholen aangesloten met verschillende belangen en prioriteiten. Aansluiting onderwijsregio FoodValley minimaal
- Goede samenwerking M&C en opleiding; succesvolle wervingscampagne impactweken – werk verschoven van M&C naar opleiding.
- **Prestatie:** Ranking laag in NSE (#25 van 44); Q rapportage bevat overwegend rode KPI's



### Aanbevelingen

- A Intensiveer samenwerking VO en MBO scholen**
- B Optimaliseer werving en werf studenten met het unieke flexibele aanbod**
- C Prioriteer samenwerking binnen Koerskracht & werf samen in FoodValley**
- D Verlaag uitval van studenten tijdens de studie**



Per aanbeveling zijn op de vervolglides concrete vervolgstappen weergegeven

### Verwachte resultaten

Aanbeveling 1) Verhoogde instroom havisten. Aanbeveling 2 & 3) verhoogde instroom zij-instromers & deeltijd. Aanbeveling 4) verhoging aflevering bevoegde leerkrachten op arbeidsmarkt



# A Intensieve samenwerking VO en MBO scholen

## Bevindingen

- Instroom uit VO scholen regio sterk dalende trend – (totaal 6 voor Vt in jaar 22/23)\*
- Onderzoek wijst uit dat havisten kiezen voor Pabo in de regio, en dat de NSE score niet relevant is. Effectief werkt vroegtijdig binnenhalen in opleidingsschool en laten kennismaken met beroep in de praktijk\*\*
- Gesprekken met decanen geven ruimte voor meer samenwerking; laatste jaren is het contact met VO scholen verwaterd
- AD PEP en Praktijkpabo sluiten goed aan bij doelgroep MBO
- Contacten met MBO Dulon goed
- Teachnasium concept positief ontvangen door VO scholen en deelnemers
- Pilot met MBO (vrijstelling instaptoetsen) start in 2024
- Opzet PGP loopt goed – verschillende VO scholen betrokken – educatie is onderdeel hiervan

## Voorbeeld JFC Barneveld

- Past identitair bij CHE en is in de regio van de CHE
- 9 havo klassen – totaal 270 studenten
- Gemiddeld gaat 7% naar Pabo of lerarenopleiding – potentiële instroom 18 studenten
- Decaan is positief over Teachnasium concept en is bereid meer samen te werken met CHE
- Inzet studentenvereniging om image studentenstad Ede te verbeteren

## Advies

- Intensieve samenwerking met VO scholen in regio – met focus op doelgroep
  - Uitbreiden Teachnasium concept – sluit aan op onderzoek wat effectief is voor havisten.
  - Uitbreiden PGP met meer scholen – focus op kennismaken beroep (ervaring voor de klas staan)
  - Samen activiteiten ontplooiën met VO scholen om studenten vroegtijdig met de CHE kennis te laten maken (bijv Het Streek – burens – binnenhalen met activiteiten zoals rondleiding, kennismaking, banenmarkt)
  - Studentenvereniging inzetten voor activiteiten (imago Ede)
  - Focus op die VO scholen die passen bij identiteit CHE en/of regio
- Uitbreiden netwerk MBO scholen
  - Nu goede samenwerking met Dulon – uitbreiden naar Hoornbeeck en andere MBO scholen in de regio (o.a. Rijnijssel)
  - Vergroten bekendheid AD PEP en PraktijkPabo

## Vervolgstappen

1. Bepaal top 5 scholen in regio; stel samenwerkingsplan op en start bij JFC Barneveld
  2. Onderzoek welke MBO school belangrijk zijn (regio of identitair) en leg daarmee contact en zoek samenwerking
  3. Breid Teachnasium concept uit naar meer VO scholen en VWO
  4. Start activiteiten (zie voorbeelden bij advies werving)
- Deze activiteiten uitvoeren door relatiemanager CHE en Wervingcoördinator Educatie

\*Bron: Instroom analyse Educatie, M&C, 2023

\*\* Bron: Bron: Uitstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen, mei 2022, ResearchNed

# B Optimaliseer werving en werf studenten met het unieke flexibele aanbod

## Bevindingen

### Instroom:

- Instroom dit jaar verhoogd (+11%) (met name Vt)\*
- Verschuiving van deeltijd naar praktijkpabo (deeltijd+)
- Regionale instroom 33% – overige studenten van buiten regio
- Studenten kiezen voor CHE vanwege Christelijke identiteit en Sfeer\*\*
- Veel onderlinge concurrentie voor opleiding (44+ opleidingen in NL)

### Werving

- Succesvolle impact weken campagne (+33)
- Actief wervingsteam van opleiding; werving goed verankerd in CT
- Samenwerking met M&C goed – wel verschuiving activiteiten van M&C naar opleiding
- Flex boodschap nog niet goed verwoord en beleefd
- Traceerbaarheid wervingsacties (open dag, teachnasium, etc) niet of nauwelijks te meten
- Huidige Gen Z generatie – meeste uren per week op TikTok
- Onbekend bij generatie dat beroep goed betaald en een vaste baan oplevert
- Bezieling belangrijk thema bij werving maar ook ratio (goed betaald & vaste baan)

### Flexibel curriculum en positionering

- In 2024 start vernieuwd curriculum met veel flexibele opties
- Terughoudendheid in boodschap – doen we toch al? Of kan toch niet?
- De 'why' van flex nog niet duidelijk – elevator pitch niet bekend
- Denk vanuit de student – regie nemen als student
- PraktijkPabo wordt gewaardeerd vanwege opzet (1 dag per week naar school)
- AD PEP is nog relatief onbekend maar heeft al wel voldoende instroom (+/- 60 per jaar)

## Advies

- Train de docenten/ medewerkers van de opleiding in de WHY van flex – zorg ervoor dat ze de wervende boodschap kunnen uitdragen
- Werving AD – PEP intensiveren; Werving Praktijkpabo versterken in regio's met grotere afstand tot CHE
- Verken nieuwe pilot zij-instromers – AD PEP
- Meet effectiviteit van je wervingsactiviteiten (in samenwerking met M&C)

### Concrete wervingsactiviteiten

- Docent gaat Tik Tok content creëren en wordt de bekende Tiktoker van de CHE
- Werk aan bezieling in hele keten (van ouders, leerkrachten besturen docenten)
- Stel je wervingsteam samen met docenten met wervende kwaliteiten
- Ga met PO scholen samenwerken op content – creëer gezamenlijk
- Zet regionale campagne op met gemeente (type Hatseklas)
- Benadruk in werving emotie en ratio – emotie (bijdrage samenleving/ bezieling) ratio (vaste baan, goed salaris)
- Zet doelstelling werving in T rapportage opleidingen

## Vervolgstappen

1. Train opleiding en wervingsteam in de WHY van flexibel onderwijs en ga die uitdragen (dmv elevator pitch). Werk met persona's (zie voorbeeld in bijlage).
2. Update de wervingsuitingen met de flex boodschap
3. Stel docent Tiktoker aan en stel hiervoor uren beschikbaar
4. Creëer gezamenlijk content met PO scholen
5. Rapporteer op concrete doelstelling werving in T-rapportage

\* Bron: PowerBI instroom CHE, juni 2024

\*\* Bron: Instroom analyse Educatie, M&C, 2023

# C Verhoog urgentie; prioriteer aanpak Koerskracht en FoodValley

## Bevindingen

- De urgentie in de regio is wel aanwezig maar is nog niet hoog; scholen krijgen het net rond (maar piept en kraakt)
- Gemeente zien de urgentie ontstaan en willen wel faciliteren in activiteiten maar geen trekker zijn
- Bij hoge urgentie regio's (G5, bijv. Almere) zie je sterke samenwerkingsverbanden ontstaan; nadruk ligt op werving zij-instromers en goede en gelijke beloning deeltijders/ onderwijsassistenten/ stage vergoeding. Slagkracht bij deze regio's hoog door urgentie
- De CHE heeft een eigen onderwijsregio Koerskracht; in de regio wordt ook de onderwijsregio FoodValley opgezet
- Besturen willen bij beide onderwijsregio's aanhaken; zowel van de CHE als de regionale opleidingspartner
- Onderzoek laat zien dat studenten kiezen voor Pabo in regio – werving in regio is dus belangrijk
- Onderwijsregio Koerskracht – veel besturen en scholen aangesloten; complexe organisatie, niet bij alle scholen eerste keuze
- Schoolbesturen zien voordelen onderwijsregio's nog niet
- Binnen een stad/dorp een veelheid aan schoolbesturen waardoor de slagkracht en samenwerking laag is
- Regio's hebben regionaal mooie voorbeelden voor werving leerkrachten waarin krachten gebundeld worden (voorbeeld Hatseklas Zwolle, Lievervoordeklas in Amsterdam)

## Advies

- Trek op in de regio samen met de FoodValley voor lokale werving in de gemeente
- Gebruik de kracht van de gemeente om werving te versterken; verhoog urgentie gevoel bij de gemeente door ze te voeden met informatie
- Maak een concreet plan met de regio voor bijv. campagne, banenmarkt, speeddate, zij-instromers, doorstroom routes, web-events, instroom begeleiding
- Zet een regionaal instroom website op (type Hatseklas)
- Koerskracht: maak een koploper groep en werk daar intensief mee samen voor werving – focus op de besturen waarvan Koerskracht eerste keuze is
- Koerskracht – maak een plan om het te vereenvoudigen – koplopers en volgers zodat je echt kan inzetten op de regio's waar je de werving kan vergroten
- Verhoog urgentiegevoel door cijfers; voorbeelden; toekomst verwachtingen, voorbeelden Almere
- Verbeter vergoedingen voor duaal, zij instromers, deeltijd, voltijd (stagevergoeding)
- Leer van G5 aanpak – hoge urgentie – goede samenwerking partijen

## Vervolgstappen

1. Stel focusplan op voor koerskracht – wie zijn je koplopers, wat is je groei regio, wie wil graag en start intensievere samenwerking met deze besturen op wervingscampagnes
2. Haak aan bij regio FoodValley op gezamenlijk belang en start in de regio een wervingscampagne of – activiteiten in samenwerking met de gemeente
3. Richt website in met regio of Koerskracht of FoodValley volgens concept Hatseklas (Zwolle) eventueel met regionale makelaar (Florent, Transvita)
4. Maak afspraken in onderwijsregio's over vergoedingen: stage, duaal, zij-instromers, begeleiding zij-instromers (dubbele bezetting)

# D Zet in op behoud studenten; verlaag uitval

## Bevindingen

- Uitval studenten tijdens opleiding hoog\*
- Uitval hoog in relatie tot andere opleidingen CHE en landelijke PABO opleidingen
- Inzetten op behoud is goedkoper dan inzetten op extra werving
- Vaak genoemd – mannelijke studenten vallen meer uit dan vrouwelijke studenten
- Programma MeesterProef opgezet om mannelijk studenten te behouden
- De eerste positieve stage ervaring van studenten is heel belangrijk en voorkomt uitval (bij negatieve ervaring)

## Uitval redenen\*\*

1. Mismatch met de opleiding: opleiding past niet bij student
2. Studiedruk en stress: veel toetsen en opdrachten tegelijkertijd; veel verschillende vakken
3. Stage-ervaringen
4. Academische uitdagingen (niveau te hoog)
5. Culturele en sociale factoren (Ede als studentenstad/ Christelijke karakter past niet)

## Uitval cijfers na 1 jaar/ 3 jaar\*

CHE Data	Jaar	
	2021	2022
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (voltijd)	34%	50%
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (deeltijd)	34%	32%
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (duaal)	29%	42%
<b>9.2.2 Uitval na 3 jaar (excl. omzwaaiers)</b>	<b>treefwaarde</b>	<b>≤ 25%</b>
CHE Data	Jaar	
	2019	2020
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (voltijd)	38%	40%
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (deeltijd)	51%	65%
Ba opleiding tot Leraar Basisonderwijs (duaal)	21%	56%

## Advies

- Focus op behoud van studenten
- Onderzoek op welke momenten studenten uitvallen/ wat maatregelen zijn (duwtje)
- Meet je uitval; meet wanneer studenten uitvallen en waarom (niet alleen 1<sup>ste</sup> jaar)
- Neem de doelstelling op in de T rapportage en rapporteer hierop
- Investeer eerste jaar op extra begeleiding studenten
- Investeer in eerste jaar stage en begeleiding hiervan zodat studenten een prettige eerste ervaring hebben
- Onderzoek waar je studenten nog meer flexibiliteit kan bieden. Extra toets gelegenheden, extra toets kansen, inhaal semester, etc. Hierdoor kan je de werkdruk verlagen
- Hoe help je studenten nog meer de drempels over? Uitval hoog bij Deeltijd – onderzoek wat je voor deze studenten meer kan doen

## Vervolgstappen

1. Voer plan voor behoud studenten in; zet hiervoor extra begeleidingsuren in
2. Meet maandelijks de uitval – rapporteer hierop in de T-rapportage
3. Bespreek uitval in de evaluaties van de nieuwe OE (meet resultaat)
4. Maak plan met (koplopers) Koerskracht mbt begeleiding en behoud eerste jaars studenten
5. Onderzoek waar flexibele opties zijn voor studenten die minder werkstress geven





Bijlage 3: Position paper namens Koerskracht, Progressus en Scope  
(landelijke, christelijke onderwijsregio's)

# Position paper (toekomstscenario's) landelijke christelijke onderwijsregio's

Definitieve versie d.d. 27-06-2024  
Namens: PLG+, Progressus en Scope

## Inhoud

<i>Inleiding</i> .....	2
<i>Arbeidsmarkt van de 3 landelijke onderwijsregio's</i> .....	4
<i>Doelmatigheid</i> .....	5
<i>Scenario's</i> .....	5
<i>Positiebepaling</i> .....	9

## *Inleiding*

PLG+, Progressus en Scope hebben zich aangemeld als voorloper onderwijsregio en vervolgens ook als onderwijsregio 2024.

PLG+ is een landelijke identitaire onderwijsregio die zich voornamelijk richt op het primair onderwijs, met als opleider de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Af en toe wordt er ook gesproken van Onderwijsregio Koerskracht, sinds korte tijd is dit de nieuwe naam van PLG+.

Progressus is een landelijke, identitaire onderwijsregio, waarbij het overgrote deel van de reformatisch-christelijke po-, vo-, mbo- en hbo-onderwijsorganisaties zijn aangesloten. De opleidingsscholen van Hogeschool Driestar in Gouda, SAM, Raos en Hodos zijn aangesloten bij Progressus.

Scope is een landelijke identitaire onderwijsregio die zich voornamelijk richt op het primair onderwijs, met als opleidingsinstituut Hogeschool Viaa te Zwolle. Deze regio loopt van het noorden van Groningen, via Zwolle/Rijssen naar Rotterdam.

De opleidingsschool COS voor het christelijk voortgezet onderwijs is een samenwerkingsverband tussen 8 christelijke VO besturen en de hogescholen Driestar educatief en CHE.

De drie betrokken hogescholen werken samen in één landelijke opleidersalliantie, namelijk de Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie (ELA), waarin naast de drie hogescholen ook 6 universiteiten in participeren.

De drie landelijke identitaire onderwijsregio's weten zich met elkaar verbonden door dezelfde maatschappelijke opdracht, namelijk er in slagvaardige eenheid ervoor te zorgen dat elk kind elke dag een bekwame, gemotiveerde en bij de school passende leerkracht voor de klas heeft staan. Ouders zouden zich over de continuïteit daarvan geen enkele zorg behoeven te maken.

De drie landelijke identitaire onderwijsregio's weten zich ook met elkaar verbonden door Gods Woord, de Bijbel, die als norm wordt gezien voor ons leven. Hieruit vloeien essentiële pedagogische en levensbeschouwelijke kernwaarden voort, die al decennialang de door ouders en kinderen ervaren hoogstaande kwaliteit van het door ons aangeboden onderwijs dragen en richting geven.

Tot deze kernwaarden behoort de uniciteit van elk kind, elke leerling, elke student. Onze scholen aanvaarden het als hun opdracht om aan de menswording van elke leerling aandacht en begeleiding te geven. Mede dankzij ons onderwijs kan elke leerling haar of zijn onvervreembare roeping en verantwoordelijkheid ontdekken en zo tot bloei komen. Elk kind is op haar of zijn eigen manier nieuwsgierig naar de wereld om zich heen, die vaak een bron van inspiratie is. Onze scholen willen voor elk kind een veilige haven zijn om die pelgrimage naar volwassenheid goed te voort te zetten.

Deze door ons gedeelde opvatting over het belang van elk kind in elke klas is óók doelmatig. Het blijkt al jaren te leiden tot goede resultaten in termen van kennis en vorming. Daarbij wijzen we ook op het vitale belang van gekwalificeerde leerkrachten, die hun diepste motivatie ontleenen aan de hiervoor omschreven levensbeschouwelijke identiteit.

Het gegeven dat in de drie identitaire regio's de Bijbel als norm wordt gehanteerd, wil niet zeggen dat in de uitwerking daarvan dezelfde keuzes worden gemaakt. Dat maakt

ook dat de drie hogescholen hun eigen kleur kennen, met een eigen cultuur, die ook uitwerkt in het personeelsbeleid. Mede op grond hiervan bepleiten we erkenning en facilitering van elk van de drie landelijke identitaire regio's.

De Realisatie Eenheid van het ministerie van OCW ondersteunt de onderwijsregio's in het vormgeven van de activiteiten die uitgevoerd worden binnen de onderwijsregio's.

Bij de toekenning van de aanvraag voor een onderwijsregio heeft het Bestuurlijk Overleg Lerarenstrategie aandacht gevraagd voor het feit dat er drie christelijke onderwijsregio's zijn en opgeroepen om te bezien of het vormen van één landelijke regio tot de mogelijkheden behoort en/of om te bekijken of samenwerking vorm kan krijgen. In het kader van de samenwerking is een intentieovereenkomst opgesteld, waarin is aangegeven dat gedurende het jaar 2024 onderzoek gedaan wordt naar de noodzaak, wenselijkheid en mogelijkheid om samen te werken. Momenteel heeft dit vorm gekregen door het in verbinding brengen van de overlappende activiteiten binnen de drie regio's. De RE heeft onlangs aan de landelijke onderwijsregio's gevraagd om met data hun arbeidsregio aan te tonen. De drie regio's onderzoeken dat op dit moment elk in hun eigen onderwijsregio, met ondersteuning van een data-analist.

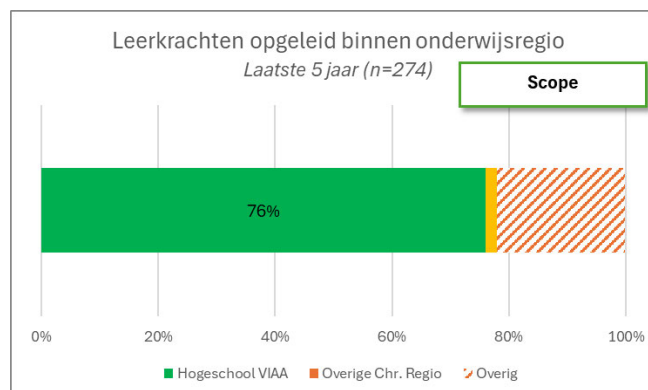
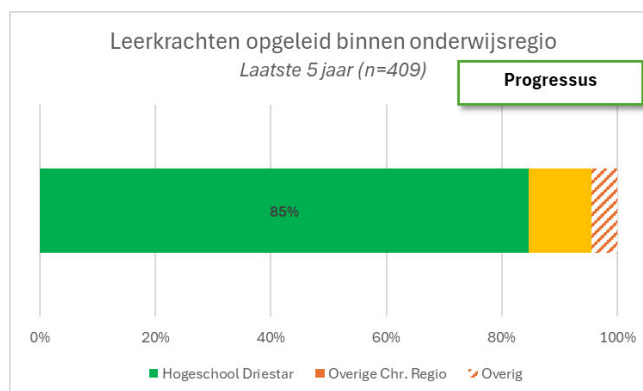
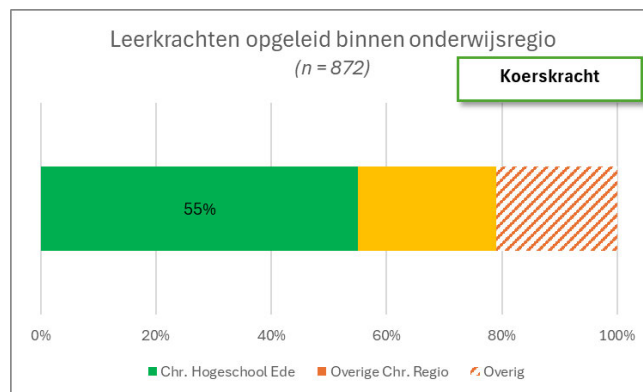
Tijdens het laatste overleg van de drie christelijke regio's met de RE (d.d 16 mei) is naar voren gekomen de RE graag antwoord wil op de vraag naar de eigen arbeidsmarkt. Ook worden vragen gesteld over de doelmatigheid van drie christelijke onderwijsregio's. Dit betekent dat we moeten onderzoeken op welke wijze we als christelijke onderwijsregio's de nieuwe aanvraagprocedure ingaan. Vanuit onze identiteit en maatschappelijke opgave willen wij bijdragen aan een landelijk dekkend netwerk van onderwijsregio's. Daarom voeren we, waar dit van toepassing is, de open dialoog met de geografische onderwijsregio's. Dit blijven we doen en dit zullen we ook doen met de nieuw te vormen regio's.

Inmiddels is de nieuwe regeling gepubliceerd, waarin over de christelijke onderwijsregio's het volgende genoemd staat (d.d. 10-06-2024): *'Voor de landelijke onderwijsregio's, zoals bedoeld in artikel 7, twaalfde lid, waarvoor het niet mogelijk is om een aaneengesloten geografisch gebied te beslaan geldt een uitzondering. Samen met de Realisatie-Eenheid wordt onderzocht of het wenselijk is om de landelijke onderwijsregio's te laten voortbestaan'.*

We schetsen in deze position paper nu eerst de eigen arbeidsmarkt en vervolgens een aantal scenario's. Dit leidt tot een voorlopige standpuntbepaling richting de nieuwe subsidie aanvraag voor 2025. Gezien de tijdsdruk is het niet mogelijk dit al met onze volledige achterban door te spreken. In september hopen we hier een definitieve klap op te geven, zodat we voor 1 oktober samen of afzonderlijk een nieuwe subsidieaanvraag kunnen doen.

### Arbeidsmarkt van de 3 landelijke onderwijsregio's

In de eerste analyses die we hebben gedaan zien we dat de meerderheid van het personeel uit onze onderwijsregio's is opgeleid bij één van de drie christelijke hogescholen CHE, Driestar en Viaa. Onderstaande grafieken laten zien aan welke opleidingsinstelling leerkrachten binnen de christelijke onderwijsregio hun opleiding hebben genoten. De grafieken van Progressus en Scope betreffen de periode 2019-heden, de data van PLG+ (Koerskracht) betreffen een langere periode terug.



In bijlage 1 is een uitgebreide analyse toegevoegd waarin we het personeelsbestand van de drie landelijke regio's in beeld brengen. Ondertussen worden er ook een aantal verdiepende onderzoeken uitgevoerd in de regio's waardoor we in onze projecten en interventies nog beter data-gestuurd kunnen werken.

## Doelmatigheid

We staan hier even apart stil bij de term 'doelmatigheid' omdat deze een grote rol speelt in de overleggen met de RE. De suggestie leeft dat als je drie landelijke onderwijsregio's samenvoegt je grotere doelmatigheid bereikt. Dit criterium geldt voor alle onderwijsregio's. Je kunt dan kijken naar de grootte van een onderwijsregio of het sector-overstijgende karakter.

De volgende aspecten zijn te onderscheiden:

- Doelmatige besteding van de subsidie

We gaan zorgvuldig om met de verkregen subsidie en hebben dit weggezet in de beschreven en begrote projecten. We hebben vanuit de plannen van aanpak bekeken waar we kunnen samenwerken. Bovendien hebben we qua leerling- en studentenaantallen elk als regio voldoende omvang om volwaardig te kunnen bestaan. Dat er winst gehaald kan worden op het gebied van projectmanagement en samenwerking op deelgebieden heeft onze aandacht, maar is in een opstartfase als deze te verantwoorden.

- Doelmatige inrichting van de governance (voorkomen van bestuurlijke drukte)

Er bestond al een governance bij de verschillende onderwijsregio's en deze is in stand gehouden of iets uitgebouwd. Door in de aansturing veel bij de projectleiders te beleggen is veel bestuurlijke drukte voorkomen. Wel zien we dat er regionaal veel bestuurlijke drukte is maar dat heeft vaak te maken met de opstelling en/of oprichting van deze onderwijsregio's.

- Doelmatige inzet van menskracht

In de tijd van krapte op de onderwijsmarkt zijn we beducht op het onttrekken van menskracht aan de onderwijspraktijk. We maken zoveel mogelijk gebruik van bestaande en goed werkende overlegstructuren.

Alles overziend concluderen we dat we op het punt van doelmatigheid zorgvuldig hebben gehandeld. Uiteraard blijven we kritisch kijken of we op termijn nog efficiënter kunnen samenwerken en doelmatiger financiën kunnen inzetten. Dit geldt ook voor de geografische regio's waarin onze opleidingsscholen zich bevinden.

We concluderen dat één aanvraag vooralsnog niet doelmatiger is dan drie aanvragen.

## Scenario's

Voordat we een drietal scenario's uitwerken, zijn de volgende aspecten van belang:

- We stellen ons open op binnen zowel regionale als landelijke samenwerking en zijn daarbij gericht op een lerende aanpak. Daarbij zien we dat wij al ver zijn in de aanpak van het personeelstekort vanuit de 5 doelen.
- Binnen de drie landelijke onderwijsregio's wordt er veel op elkaar afgestemd, zodat er zo min mogelijk dubbelingen zijn. Regionaal zien we dat er nog veel onduidelijkheid is over de inrichting van de onderwijsregio's.
- We willen oog blijven houden voor ook de uniciteit en kracht van onze drie onderwijsregio's. Dit blijkt ook uit de verschillende aanvragen die we hebben

gedaan (b.v. Progressus sectorbreed, Progressus en Scope een aanvraag voor de invalpool). Er is ook verschil in christelijke identiteit en het bezig zijn met samen opleiden en professionaliseren.

- We nemen als uitgangspunt dat de christelijke identiteit in vooral het aanname- en benoemingsbeleid van de opleidingsscholen een wezenlijk onderdeel is en de invulling hiervan geborgd moet blijven.
- Belangrijk is de regie over de financiën, met name voor de SO&P-partnerschappen in de drie onderwijsregio's en het opleiden van de studenten. Ook met de wetenschap dat er al meer gelden (ook voor de professionalisering) via de onderwijsregio zullen lopen.
- De keuze voor een scenario heeft één op één impact op de verlengingsaanvraag die gedaan moet worden in oktober 2024 voor het kalenderjaar 2025.

De volgende scenario's zijn denkbaar:

**1. De drie christelijke onderwijsregio's (PLG+, Progressus, Scope) blijven zelfstandige (reformatorisch-)christelijke onderwijsregio's en doen afzonderlijk een nieuwe aanvraag.**

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuering van kwalitatief goed functionerende partnerschappen (SO&amp;P).</li> <li>- Vooral vanuit de individuele hogescholen werd in samenwerking met de schoolbesturen al veel gewerkt aan werven en matchen.</li> <li>- Focus door christelijke identiteit en veel contacten tussen bestuurders (slagkracht) van een onderwijsregio.</li> <li>- Door de eigen arbeidsmarkt zijn er korte lijnen tussen besturen en opleidingsinstituten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- We zijn net goed een half jaar bezig en de samenwerkingsgebieden zijn nog niet uitgekristalliseerd tussen de drie onderwijsregio's. De focus ligt vooral op de eigen regio.</li> <li>- Schoolbesturen die zich thuis voelen bij 2 of meer chr regio's moeten kiezen, dat kan ook impact hebben op de studentenbewegingen.</li> </ul>
Kansen	Risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voortbouwen op en doorontwikkelen wat er in 1 jaar al neergezet is, en afgelopen jaar fors in geïnvesteerd. De lerende aanpak komt goed tot zijn recht. We hoeven geen extra tijd te besteden aan een bovenliggende governance waardoor maximaal de aandacht gaat naar de gestelde doelen en projecten.</li> <li>- Door de extra financiering en het aanstellen van projectleiders is er nu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verschil in cultuur in de drie onderwijsregio's is groter dan gedacht en divergeert.</li> <li>- Met dit scenario positioneren we ons afzonderlijk in een andere positie dan de geografische regio's. Dit vraagt om een open vizier en constructieve dialoog met andere regio's.</li> </ul>

<p>meer daadkracht om te komen tot afstemming.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Als we met data inzichtelijk maken dat deze drie regio's bestaansrecht hebben ligt het voor de hand dat de aanvragen gehonoreerd gaan worden. Aantonen van (een bepaalde mate van) uniciteit van de regio's is hierbij dus van belang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventuele schaalvoordelen worden niet benut in het afzonderlijke model.</li> </ul>
---	---

**2. De drie christelijke onderwijsregio's vormen één landelijke christelijke onderwijsregio, bijvoorbeeld met drie zelfstandige kamers.**

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Slagkracht zou groter kunnen zijn in het aanpakken van personeelstekort.</li> <li>- Samenwerking kan verder uitgebouwd en geïntensiveerd worden op de 5 doelen.</li> <li>- We werken al samen via Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie (ELA) en zijn bezig met de erkenning van elkaars opleidingsscholen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op korte termijn de invulling van pijlers van de onderwijsregio op elkaar afstemmen is niet haalbaar. Hier gaat (veel) tijd overheen. Een gezamenlijke landelijke onderwijsregio zou meer een administratieve werkelijkheid zijn dan daadwerkelijke gezamenlijke aanpak.</li> <li>- Er wordt geen recht gedaan aan de uniciteit van de drie afzonderlijke regio's. De arbeidsmarkten tussen de kamers zijn niet identiek en uitwisseling van personeel over de kamers heen ligt daarom niet voor de hand. Bij het werken met drie kamers, kies je in de basis ook voor drie 'regio's'.</li> <li>- Het is vooral op korte termijn een "cosmetische" verandering vanuit defensief oogpunt. Evt synergie zal pas later zichtbaar worden.</li> </ul>
Kansen	Risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ook op deze wijze blijft het mogelijk een identiteitsgebonden onderwijsregio te vormen.</li> <li>- Op deze wijze (kamer model) kunnen onze opleidingsverbanden blijven bestaan en blijft er regie op de financiën.</li> <li>- Op deze wijze kunnen we onze gezamenlijke</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Een knelpunt kan zijn dat er scholen zijn binnen de drie regio's die zich niet of minder verbonden voelen met de/een (scholen uit de) andere christelijke regio('s). De herkenbaarheid vanuit het perspectief van schoolbesturen is lastiger ten opzichte van de huidige eigen regio situatie. Dat kan participatie verminderen.</li> <li>- Volledig draagvlak vinden bij de verschillende achterbannen.</li> </ul>



<p>samenwerking versterken en intensiveren, met name in een groeimodel op langere termijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Best practices en goed werkende activiteiten uitrollen binnen alle betrokken samenwerkingsverbanden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zeer korte tijd om de governance te regelen, daarmee lastiger om de continuïteit van de nu goed lopende activiteiten goed te waarborgen.</li> <li>- De invulling van het samen opleiden en begeleiden verschilt nu nog behoorlijk per samenwerkingsverband.</li> <li>- Meer overhead kosten door benodigde afstemming met vele betrokken partijen. Doelmatigheid neemt juist af.</li> </ul>
---	--

**3. De drie christelijke onderwijsregio's blijven bestaan als opleidingsverbanden, maar de aangesloten besturen/scholen gaan op in de geografische regio.**

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geeft meer openheid om geografisch met elkaar samen te werken ook met onze VO-partners (Scope en PLG+).</li> <li>- Meer aansluiten bij geografische arbeidsmarkt vraagstukken en regionale infrastructuren (bv gemeentes, arbeidsloketten).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dit scenario ontkent de prominente en wettelijke basis van identiteit bij schoolbesturen in het personeelsbeleid en de keuzevrijheid met wie je daarin wilt samenwerken.</li> <li>- Overlap tussen onze landelijke samenwerkingsverbanden en de geografische onderwijsregio's is enorm- je moet over het hele land gaan samenwerken: versnippering.</li> <li>- Voor schoolbesturen is dit een schizofreen model, je hoort nergens echt volledig bij.</li> <li>- Je maakt weer onderscheid in werven, matchen en opleiden, begeleiden en professionaliseren.</li> <li>- Er wordt geen recht gedaan aan de uniciteit van de participerende afzonderlijke schoolbesturen in de drie regio's.</li> <li>- Het is erg onduidelijk of dit scenario toekomstvast is en of hier beleidsruimte voor is.</li> </ul>
Kansen	Risico's
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen de gegeven omstandigheden proberen we onze identiteitsgebonden hogescholen gelegenheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- We zijn afhankelijk van de ontwikkelingen binnen de opgezette geografische regio's. We hebben landelijk bereik en zijn op zichzelf een grote regio, maar binnen een geografische regio zijn we veelal relatief</li> </ul>

<p>te geven de eigen kernscholen zo goed mogelijk te bedienen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanuit onze christelijke identiteit en maatschappelijke opdracht, onze intentie, willen wij ook een bijdrage leveren aan het verminderen van het tekort in de regio en daarvoor samenwerken.</li> <li>- De ene regio ziet hier meer kansen dan de andere.</li> </ul>	<p>klein. Dit vraagt om zorgvuldige afstemming.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er komt voor alle scholen een extra overleg/gremia bij m.b.t. de arbeidsmarktproblematiek.</li> <li>- We profiteren minder van onze bestaande overlegvormen.</li> <li>- Het vraagt vanuit de christelijke onderwijsregio's veel werk om de begeleiding van scholen bij de geografische regio's vorm te geven. Tenzij we dit bij de scholen zelf beleggen.</li> <li>- De bekostiging van onze partnerschappen (structuren voor onderwijsregiovorming) gaat via allerlei onderwijsregio's lopen</li> <li>- Het beperkt ons in de vrijheid van onderwijs.</li> <li>- Het vraagt om veel afstemming en daarmee overhead kosten.</li> <li>- Veel deelnemende onderwijsorganisaties missen het identitaire onderdeel in de geografische regio en daarmee mist een stuk draagvlak.</li> </ul>
--	---

## Positiebepaling

### PLG+

Concluderend kiest PLG+ om voor 2025 nog een zelfstandige aanvraag te doen. We borduren voort op de structuur die al jarenlang staat als PLG+ maar ook op het hetgeen we in 2024 hebben opgestart en opgepakt als onderwijsregio. We kunnen optimaal aansluiten bij de behoeften, vraagstukken en tekorten spelend bij de aangesloten besturen. We kunnen dit doen vanuit onze christelijke identiteit, die ons al jaren verbindt. We willen 2025 gebruiken om toe te werken naar scenario 2, een landelijke, christelijke onderwijsregio. Deze extra tijd geeft ons de ruimte om het reeds gezamenlijk opgepakte te intensiveren (bijv. op het gebied van een gezamenlijk loket), maar ook om uit te werken hoe we onze eigenheid (met name in het samen opleiden) zouden kunnen behouden en hoe we ons dan verhouden tot de geografische onderwijsregio's.

### Progressus

Progressus vindt het doorgaan op de ingeslagen weg het meest passend bij de visie en ambities van haar regio, zoals geformuleerd in het plan van aanpak. Binnen de regio zijn goed werkende overleggremia, die gedreven activiteiten met betrekking tot het lerarentekort oppakken. Het werken aan een gezamenlijke aanpak op de diverse activiteiten heeft voortdurende aandacht nodig. Binnen de onderwijsregio wordt hier

actief op ingestoken. De grootte van de regio zorgt ervoor dat interne afstemming een uitdaging is en blijft. Dat zal in de (nabije) toekomst niet veranderen. We hebben tijd nodig om de in gang gezette activiteiten door te ontwikkelen en een vaste plaats te laten krijgen. Het is onverstandig om te focussen op één landelijke regio. Dat doet geen recht aan alles wat nu in gang gezet is en wordt. Ook doet het geen recht aan de activiteiten die we, beargumenteerd vanuit de regio's en bottom up ontstaan, nu samen met de andere christelijke regio's oppakken. Dat willen we organisch laten groeien.

### Scope

Alles afwegend gaat onze voorkeur uit naar het doen van een zelfstandige aanvraag, met de intentie om 2025 uit te trekken om toe te werken naar scenario 2 of 3. Scope is een met zorg opgebouwd partnerschap waarin binnen netwerken slagvaardig gewerkt wordt en een effectieve governance is ingericht met veel vertrouwen in elkaar. We hebben een eigen arbeidsmarkt waarin de opleidingsscholen op dit moment voor ruim 70% studenten afnemen van hogeschool Viaa.

De projecten die we vanuit het plan van aanpak oppakken zijn net opgestart en het is te vroeg om daar nu al conclusies aan te verbinden.

We willen zeker verder in zetten op de samenwerking als één christelijke onderwijsregio omdat hier veel winst te behalen is op sommige projecten (bv een christelijk onderwijsloket). Daarnaast willen we volop samenwerken in de regio.

Het zou op dit moment een verkeerd signaal zijn naar geografische regio's (zoals Onderwijsregio Zwolle e.o.) om nu al te kiezen voor één christelijke aanvraag. Sommige regio's starten nu pas met een aanvraag en we willen tijd nemen om komend jaar zorgvuldig en vanuit inhoud met elkaar te kijken hoe we kunnen samenwerken. Zolang de regeling ruimte biedt willen we vanuit onze kracht op dit moment bouwen aan landelijke en regionale samenwerking.

## Bijlage 1: Data landelijke onderwijsregio's

### Progressus

In het Primair Onderwijs (PO) heeft Progressus de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal<sup>1</sup> 6.100 personen in dienst, waarvan ongeveer 4.500 als *Onderwijzend Personeel (OP)*. Net als andere onderwijsregio's is het aantal personen dat het onderwijs ondersteund (OOP/OBP) de laatste jaren flink toegenomen. In de afgelopen 10 jaar is het aantal personen daarin bijna verdubbeld, naar 2.143. De omvang van personeel in de categorie directie is de laatste 10 jaar met bijna 15% afgenomen naar 248 personen. De drie categorieën samen waren in 2023 goed voor 3.900 FTE (directie 210 FTE, OOP/OBP 1039 FTE, OP 2651 FTE).

Zoomen we in op het OP dan zien we dat rond de 90% in vaste dienst is en 10% tijdelijk. Dit al meer dan 10 jaar een stabiele verdeling. De gemiddelde werktijd factor was in het laatste jaar 0,59 FTE. Hierbij valt op dat mannen met gemiddeld 0,86 FTE een hogere factor hebben, echter is het aandeel mannen slechts 11%. Ook zien we dat het aandeel personen met een aanstelling van 0,8 FTE of hoger de laatste 10 jaar met 10%punt is afgenomen. Tot slot wijzen de cijfers erop dat het aandeel onder 45 jaar iets aan afnemen is (65%) ten opzichte van een aantal jaren geleden. Dit lijkt met name te komen doordat de aanwas van onderop (t/m 35 jaar) minder wordt.

Binnen OOP zien we vooral dat het aantal FTE vanaf 2017 structureel stijgt tot en met 2022. Naast het aantal FTE is ook de gemiddelde werktijdfactor gestegen. In dit geval met 0,1 FTE gemiddeld. Voor de directie zien we de daling in personen terug in het aantal FTE. Gemiddeld is de werktijdfactor gelijk gebleven (rond de 0,85). Opvallend is de verschuiving van het aantal vrouwen in de directie, zij hebben in 2023 een aandeel van 21% ten opzichte van 10% in 2013.

Onder het OP dat de laatste vijf jaar is gestart bij Progressus is er een steekproef gehouden (n=400). Hieruit blijkt dat ongeveer 85% van deze leerkrachten de opleiding hebben gevolgd aan de Hogeschool Driestar. Ruimer gekeken hebben nog 11% van de leerkrachten hun opleiding gevolgd bij één van de andere twee christelijke onderwijsregio's. Ook onder onderwijsassistenten is een steekproef uitgevoerd onder de collega's die de afgelopen vijf jaar zijn gestart (n=245), hier kwam uit de 95% zijn opleiding heeft genoten bij een school aangesloten bij Progressus (Hoornbeeck College of Driestar).

Voor het voortgezet onderwijs heeft Progressus, verdeeld over 7 vestigingen in 2022 (laatste meting) 2.605 personeelsleden in dienst, waar 1.568 OP en 956 OOP. Ten opzichte van 10 jaar geleden zien we dat het aantal OP vrij stabiel is gebleven. Het aantal OOP is flink toegenomen (van 737 naar 956). In verhouding tot het PO zien we in het VO een toename van het aantal personeelsleden voor *directie*, van 77 mensen 10 jaar geleden, via een dip van 60 (2019) naar 81 in 2022.

Het aantal FTE voor OP is licht afgenomen, waarbij het ook zichtbaar is dat gemiddelde werktijdfactor licht afneemt. In 2022 waren er bijna 1200 FTE beschikbaar, gemiddeld 0,75 FTE per persoon. Het aantal FTE voor OOP is flink toegenomen met ruim 20% naar 600 FTE. De werktijdfactor van de gemiddelde OOP-er is in de trend stabiel op 0,63 FTE. De data zoomt niet

---

<sup>1</sup>Vanuit de AVG-wetgeving is sommige data van kleinere locaties niet meegenomen in de totaal analyse. Hierdoor ontstaat de situatie dat de werkelijke situatie hoger zal uitvallen dan de analyses. Hierom spreken we van *minimaal*.

in op de verschillende vakken en bevoegdheden van het onderwijzend personeel, waardoor er over de vakken specifiek niets is te zeggen.

### Scope

In het Primair Onderwijs (PO) heeft Scope de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal<sup>1,2</sup> 4.000 personen in dienst, waarvan ongeveer 2.800 als *Onderwijzend Personeel (OP)*. Net als andere onderwijsregio's is het aantal personen dat het onderwijs ondersteund (OOP/OBP) de laatste jaren flink toegenomen. In de afgelopen 10 jaar is het aantal personen daarin met ruim 50% toegenomen naar 1.174 in 2022. De omvang van personeel in de categorie directie is de laatste 10 jaar met 17% afgenomen naar 200 personen. De drie categorieën samen waren in 2022 goed voor 2.386 FTE (directie 143 FTE, OOP/OBP 501 FTE, OP 1.742 FTE).

Zoomen we in op het OP dan zien we dat rond de 91% in vaste dienst is en 9% tijdelijk. Dit is al bijna 10 jaar stabiel. De gemiddelde werktijd factor was in het laatste jaar 0,60 FTE. Hierbij valt op dat mannen met gemiddeld 0,79 FTE een hogere factor hebben, echter is het aandeel mannen slechts 11%. Relatief de grootste groep OP heeft een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 FTE. Tot slot wijzen de cijfers erop dat het aandeel onder 45 jaar iets aan het toenemen is (63%) ten opzichte van een aantal jaren geleden. De groep 35 tot en met 45-jarigen is het relatief het grootst.

Binnen OOP zien we vooral dat het aantal FTE vanaf 2017 structureel stijgt tot en met 2022. De regio heeft het aantal FTE's zien stijgen van rond de 250 naar 500. Dit is gepaard gegaan met de verhoging van een gemiddeld contract (van 0,3 naar 0,4). Voor de directie zien we de daling in personen terug in het aantal FTE. Gemiddeld is de werktijdfactor gelijk gebleven (rond de 0,75). Opvallend is de verschuiving van het aantal vrouwen in de directie, zij hebben in 2022 een aandeel van 50% ten opzichte van 20% in 2011.

Scope heeft onder haar personeel een uitvraag gedaan waar deze is opgeleid. Vanuit de helft van de besturen is er een terugkoppeling gekomen, gezamenlijk goed voor (n=) 1.617 personeelsleden. Hogeschool Viaa (of haar voorgangers) heeft het hoogste aandeel als opleidingsinstituut (48%). Kijken we naar de leerkrachten die de laatste 10 jaar zijn afgestudeerd, dan verschuiven deze percentages richting driekwart van de leerkrachten die bij Hogeschool Viaa opgeleid zijn (n=459). De leerkrachten die de laatste vijf jaar zijn afgestudeerd (n=274), daarvan studeerde 76% bij Hogeschool Viaa en 2% bij een van de andere twee christelijke hogescholen.

### PLG+ / Koerskracht

In het Primair Onderwijs (PO) heeft PLG+ de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal<sup>1,2</sup> 6.000 personen in dienst, waarvan ongeveer 4.500 als *Onderwijzend Personeel (OP)*. Net als andere onderwijsregio's is het aantal personen dat het onderwijs ondersteund (OOP/OBP) de laatste jaren flink toegenomen. In de afgelopen 10 jaar is het aantal personen daarin met ruim verdubbeld naar 1.603 in 2022. De omvang van personeel in de categorie directie is de laatste 10 jaar met 10% afgenomen naar 313 personen. De drie categorieën samen waren in 2022 goed voor 3.940 FTE (directie 243 FTE, OOP/OBP 788 FTE, OP 2.909 FTE).

Zoomen we in op het OP dan zien we dat rond de 89% in vaste dienst is en 11% tijdelijk. Dit schommelt tussen de 91% en 89% de laatste 10 jaar. De gemiddelde werktijd factor was in het

---

<sup>2</sup> De data over 2023 is niet volledig, daarom wordt 2022 bij Scope en PLG+ gezien als laatste betrouwbare meting

laatste jaar 0,63 FTE. Hierbij valt op dat mannen met gemiddeld 0,83 FTE een hogere factor hebben, echter is het aandeel mannen slechts 10%. Relatief de grootste groep OP heeft een aanstelling tussen de 0,5 en 0,8 FTE. Tot slot wijzen de cijfers erop dat het aandeel onder 45 jaar iets aan het toenemen is (62%) ten opzichte van een aantal jaren geleden. De groep 35 tot en met 45-jarige is het relatief het grootst.

Binnen OOP zien we vooral dat het aantal FTE vanaf 2017 structureel stijgt tot en met 2022. De regio heeft het aantal FTE's zien stijgen van rond de 825 naar 1600. Dit is gepaard gegaan met de verhoging van een gemiddeld contract (van 0,4 naar 0,49). Voor de directie zien we de daling in personen terug in het aantal FTE. Gemiddeld is de werktijdfactor gelijk gebleven (rond de 0,79). Opvallend is de verschuiving van het aantal vrouwen in de directie, zij hebben in 2022 een aandeel van 59% ten opzichte van 33% in 2011.

Vanuit een aanvraag onder de eigen besturen heeft PLG+ een terugkoppeling gekregen waar het eigen personeel is opgeleid. Bij (n=) 872 leerkrachten is dit in kaart gebracht. Uit deze cijfers blijkt dat 55% de opleiding heeft gevolgd bij de Christelijke Hogeschool Ede, 21% bij de Driestar en 3% bij VIAA. Gezamenlijk ongeveer 80%. Let op: dit gaat over álle medewerkers werkzaam op de scholen en niet alleen over de werknemers in de laatste vijf jaar aangenomen.