



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's



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

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

Algemeen

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

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen. Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

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

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

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

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.
- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Ambities en regionale kenmerken

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

Regionale kenmerken – analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie Progressus

Algemeen:

Van belang om te noemen is, dat Progressus, anders dan de meeste onderwijsregio's, een landelijke regio is op basis van een specifieke christelijk-reformatorische identiteit. Dat wordt gerechtvaardigd vanuit de aanname dat er ook een specifieke arbeidsmarkt is voor deze scholen. De reformatorische opleiders en scholen vertegenwoordigen een aparte landelijke opleidings-/arbeidsmarkt voor leraren die zich kenmerkt door relatief weinig 'uitwisseling' met andere scholen/identiteiten

Analyse op basis van data RE

Op basis van data die aangeleverd zijn door de Realisatie Eenheid van OCW hebben we onderstaande analyse gemaakt.

Primair Onderwijs Progressus

In het Primair Onderwijs (PO) heeft Progressus de afgelopen 10 jaar gemiddeld minimaal¹ 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 werktijd factor 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 werktijd factor 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.

Voortgezet onderwijs Progressus

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.

¹ 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*.

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

Gesloten onderwijsregio/arbeidsmarkt

Onder het OP dat de laatste vijf jaar is gestart bij een bij Progressus aangesloten onderwijsinstelling 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 onderwijsassistente 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 (Hoornbeek College of Driestar). Hiermee kunnen we concluderen dat Progressus een vrijwel gesloten onderwijsarbeidsmarktregio vormt.

Eigen analyse

We hebben de onderwijsarbeidsmarktsituatie van Progressus ook zelf in kaart gebracht. Het P&O-netwerk van de participerende vo-scholen heeft dit voor het vo gedaan, besturenorganisatie VGS voor de po- en de (v)s(b)o-scholen. Aan de onderliggende aantallen ligt een uitgebreidere analyse ten grondslag die te omvangrijk is om hier op te nemen. In dit invulveld geven we een zeer beknopte samenvatting van deze analyses.

Arbeidsmarktsituatie Progressus po en (v)s(b)o

Lange termijn: tussen nu en 12 jaar: 16% (po) en 12% ((v)s(b)o) uitstroom i.v.m. pensioengerechtigde leeftijd. Het gaat hierbij concreet over:

* po: uitstroom van 312,32 fte leraren, 131,52 fte ondersteunend personeel en 26,56 fte in leidinggevende functies.

* (v)s(b)o: uitstroom van 24,36 fte leraren, 29,64 fte ondersteunend personeel en 1,8 fte in leidinggevende functies.

Korte termijn: over 5 jaar is er zowel in po als in (v)s(b)o 5% uitstroom in diverse functies.

We hebben daarnaast inzichtelijk in welke leeftijdscategorieën momenteel de uitstroom het grootst is. In de activiteiten die in dit plan van aanpak genoemd worden, focussen we ons ook op deze tussentijdse uitstroom.

Arbeidsmarktsituatie Progressus vo

Lange termijn: over 15 jaar 14,47 % uitstroom in alle functies binnen de vo-scholen i.v.m. pensioengerechtigde leeftijd

Korte termijn: over 5 jaar vacatures in de volgende functies:

* 125 fte docenten

* 15 fte in ondersteunende functies, onderwijsgerelateerd

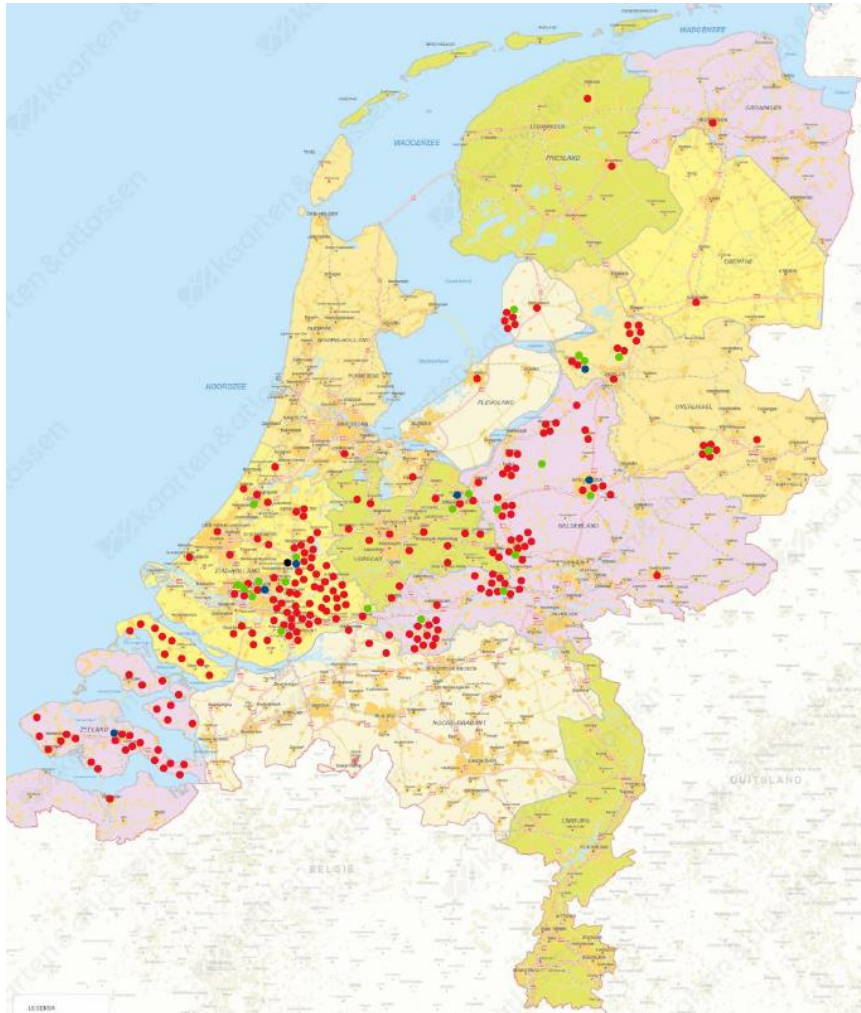
* 16 fte in leidinggevende functies

* 25 fte in ondersteunende functies, niet onderwijsgerelateerd

Onderliggend aan bovenstaande aantallen hebben we per functiegroep inzichtelijk om welke vakken het gaat. Zoals gezegd hebben we deze uitgebreide analyse vanwege de omvang niet opgenomen in dit plan van aanpak.

Voor het MBO willen we het komende jaar ook relevante data verzamelen en, indien nodig, onze activiteiten hierop afstemmen.

Spreidingskaart Progressusscholen



Ambities op basis van deze kenmerken

We maken inzichtelijk welke tekortvakken er zijn binnen het VO op korte en middellange termijn en gaan hier actief op werven.

Er is onderzoek gedaan naar de oorzaken van uitval van zij-instromers. De uitkomst van dit onderzoek is mede uitgangspunt bij het ontwikkelen van activiteiten en vastleggen van afspraken rondom begeleiding van starters en zij-instromers.

We voelen ons genooddaakt om het beroep van werker in het onderwijs voortdurend onder de aandacht te brengen, aantrekkelijk te maken en hierin helder te krijgen wat de verschillende instroomroutes zijn, maar ook wat de aantrekkelijke leerpaden zijn voor doorontwikkeling binnen het onderwijs.

We willen Progressusbreed urgentiebesef creëren om te blijven werken aan het werven van onderwijspersoneel, optimale opleidings- en begeleidingsvormen creëren en collega's de mogelijkheid te bieden hun leven lang te professionaliseren.

Activiteitenplanning

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

Activiteiten

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

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
LIJN 1 WERVEN EN MATCHEN			
1.1 Doorlopende arbeidsmarktcampagne	Het positieve verhaal van werken in het onderwijs wordt uitgedragen. Potentieel wordt warm gemaakt voor een baan in het onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Per direct: Strategie en takenpakket doorontwikkelen en blijvend betrokkenheid van deelnemende scholen organiseren. ▪ 2 tot 6 maanden: Uurtje voor de klas 2025, voorbereiding campagnes 2025-2026. ▪ Lange termijn: Uitwerken employer branding. Doorontwikkeling website als communicatieplatform zodat de gehele reis van werven, matchen en professionaliseren gevangen is op één platform. ▪ Doorlopend: Huidige activiteiten MPO (delen van positieve verhalen op CVandaag, uitingen in media etc.) 	Doorlopende arbeidsmarkt-campagne
1.2 Bovenschoolse arbeidsmarktadviseur	Onafhankelijk persoon met kennis van zaken rond routes binnen het onderwijs. Deze kan gericht adviezen geven aan potentiële werkers in het onderwijs en mogelijk in de toekomst ook zorgen voor matching.	Benoeming met ingang van 1 januari 2025.	Iemand met een brede kennis van zaken rond opleiden voor een baan in het onderwijs die de juiste adviezen en ondersteuning kan geven bij het vinden van een passende baan in het christelijk-reformatorisch onderwijs.
1.3 Onderwijskeuzeday	De onderwijskeuzeday is een stap voor de studiekeuzecheckdag	Januari 2025 en daarna doorlopend.	Mensen laagdrempelig kennis laten maken met het

	en wordt breed, laagdrempelig en uitnodigend opgezet. We binden mensen over de hele breedte van het christelijk-reformatorisch onderwijs/opvang.		(christelijk-reformatorisch) onderwijs.
1.4 Educatieve praktijkroute HAVO	Het vak 'educatie' opnemen in het aanbod van de VO-scholen. Leerlingen worden zo eerder eigen gemaakt met werken in het onderwijs.	In 2024-2025 is pilotmatig gestart met 1 VO school. Start door meerdere scholen met ingang van cursusjaar 2025-2026	Educatie als examenvak, waardoor een voordeel ontstaat in de opleidingsschool.
1.5 Communicatieplatform	Het digitaal toegankelijk maken van de complete reis die een persoon aflegt naar het docentschap. Beginnend bij het informeren, tot het uiteindelijk solliciteren en later verder professionaliseren. Deze activiteit heeft een relatie met tal van andere activiteiten uit de diverse lijnen van Progressus.	Q3 en Q4 2024 en heel 2025: Ontwikkeling, beheer, onderhoud.	Een communicatieplatform waarmee de onderwijsregio inspireert, faciliteert en informeert over alle facetten rondom HR in christelijk-reformatorisch onderwijs.
1.6 Diverse wervingsactiviteiten, deels al lopend vanuit de stichting Meer Personeel in Onderwijs	Werven van mensen voor het onderwijs door middel van voorlichting, good practices, etc.	Doorlopend.	Zorgen voor positiever beroepsbeeld; mensen warm maken voor een baan in het onderwijs.
LIJN 2 BEGELEIDEN EN OPLEIDEN			
2.1 Samen opleiden.	I.s.m. basisscholen studenten opleiden voor een baan in het primair onderwijs.	Doorlopend.	Een kwalitatief goed opleidingsprogramma gericht op werken in het po, wat aantrekkelijk is voor studenten.
2.2 Raos	I.s.m. vo-scholen studenten opleiden voor een baan in het voortgezet onderwijs.	Doorlopend.	Een kwalitatief goed opleidingsprogramma gericht op werken in het vo, wat aantrekkelijk is voor studenten.

2.3 Hodos	I.s.m. mbo-school studenten opleiden voor een baan in het mbo.	Doorlopend	Een kwalitatief goed opleidingsprogramma gericht op werken in het mbo, wat aantrekkelijk is voor studenten.
2.4 Aandacht voor inductiefase zijinstromers	Binden en behouden van zij-instromers in vo en mbo voor het onderwijs. Dit doen we door ruimte te geven om te professionaliseren, te socialiseren op de werkvloer, de werkdruk te verminderen, beter voorbereid te zijn op de onderwijspraktijk.	Q1, Q2 2024: vooronderzoek naar pijnpunten onder zijinstromers vo/mbo en behoeften. Q3, Q4 2024: uitkomsten onderzoek in acties omzetten: 1) uitbreiden aanbod zomercursus 2) aanbod coaches voor startende (bevoegde) docenten 3) ontwikkeling cursus voor leidinggevenden hoe om te gaan met starters 4) ontwikkelen cursus voor (bevoegde) starters rondom werk-privé balans Q1, Q2 2025: verdere uitrol activiteit 3 en 4 en partijen uit veld (RMU, DE en scholen) die dit kunnen uitvoeren.	Een tweetal cursussen gericht op schoolleiders of starters. Duidelijke communicatie over dit aanbod.
2.5 Ontwikkelen van een digitaal leerplatform	We ontwikkelen een digitaal leerplatform voor het opleiden en nascholen van schoolopleiders, werkplekopleiders en schoolleiders over het begeleiden, opleiden van onbevoegde starters en bevoegde starters (inductie).	Q2 2024: inventarisatie werkveld behoefte digitaal leerplatform. Q3, Q4 2024: verkenning mogelijkheden digitaal leerplatform Q1, Q2 2025: platform beschikbaar stellen voor trainingen; contact met betrokken partijen uit werkveld die content aanleveren; communicatie (PR) over platform (met de mogelijkheden voor gebruik verdergaande professionalisering (O)OP).	Een gezamenlijk platform voor scholingsaanbod rondom begeleiding en inductie.
2.6 Pedagogisch Didactisch Getuigschrift voor vmbo	We geven een PDG-traject vorm voor het vmbo om het vak van leraar aantrekkelijker te maken.	Q1, Q2 2024 onderzoek uitgevoerd onder vo scholen. Behoeft minimaal, wel pilot school beschikbaar, het	Pedagogisch Didactisch Getuigschrift voor het vmbo.

	We nemen hierbij ook mee wat er momenteel al mogelijk is rond bevoegdheid zij-instromers.	aantal routes lijkt op dit moment optimaal genoeg. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Q3, Q4 2024: We besluiten of deze alternatieve route een waardenvolle aanvulling is of de bestaande paden voldoen. ▪ Q1 2025: terugkoppeling werkveld over onderzoek PDG voor vmbo. 	
LIJN 3 PROFESSIONALISEREN			
3.1 Aandacht voor inductiefase voltijdsstudenten	Er ligt een uitwerking van een begeleidingsplan voor startende leraar met daarin opgenomen de thema's die voor startende leraren een risico vormen op uitval en hoe de begeleiding in de eerste jaren vormgegeven moet worden. Daarnaast werken we al met de Werkplaats startende leraren. Deze werkplaats willen we aan de hand van de nieuwe inzichten optimaliseren. Het betreft een programma voor minimaal de eerste drie jaren na de opleiding.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Q3 en Q4 2024: verbeteren begeleidingsprogramma startende leraren ▪ Q1 en Q2 2025: inhoudelijke uitlijning van aanbod in de inductiefase op basis van onderzoek (zie Q1 en het alumni-onderzoek dat er al is). 	Inductiefase-programma voor minimaal de eerste drie jaren na de opleiding.
3.2 Toerusting van de schoolopleider	We ontwikkelen een module voor extra toerusting van de schoolopleider op het gebied van intervisie en coaching om binnen de school de (startende) collega's te begeleiden.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Q3 en Q4 2024: We gaan de mogelijkheden onderzoeken voor het ontwikkelen van deze module. Betrokkenen bij de post-hbo opleiding po/vo/mbo denken hierin mee. ▪ Q3 en Q4 2024: We onderzoeken de behoefte aan een dergelijke module onder de scholen die betrokken zijn bij 	Schoolopleiders volgen cursus op het gebied van intervisie en coaching om binnen de school de (startende) collega's te begeleiden.

		SAMen Opleiden c.q. in de onderwijsregio Progressus. ▪ Q1 en Q2 2025: ontwikkeling van bovenstaande.	
3.3 In beeld brengen leerpaden leraar	Er is een toolbox beschikbaar voor zowel po, vo als mbo met instrumenten die zich in de praktijk bewezen hebben en die bijdragen aan een ontwikkelgerichte cultuur binnen de scholen en concrete handvatten geven voor docenten en leidinggevenden om persoonlijke ontwikkeling vorm te geven en te stimuleren.	▪ Q1 en Q2 2025: Ontwikkelen van de toolbox. ▪ Augustus 2025: Toolbox beschikbaar	Toolbox beschikbaar voor po, vo en mbo.
3.4 De schoolorganisatie als totaalconcept.	We hebben een duidelijk overzicht van alle opleidingen van niveau 4 (Hoornbeeck College) t/m 7 (Driestar Hogeschool) die opleiden voor een functie in het onderwijs. Tevens is duidelijk waar men voor opleidingen waarin Hoornbeeck en Driestar niet voorzien, terecht kan via het één-loket van Progressus.	▪ Q2 2025: afgerond.	Opleidingen en professionalisering niveau 4 t/m 7 (mogelijk 8) in kaart gebracht.

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

Startende leraren

Algemeen: Deze activiteit valt tevens onder de lijn 'professionaliseren'.

- Opbrengst/doel: Er is in 2024 een beschrijving van een begeleidingsplan voor startende leraren ontwikkeld. Dit wordt in Q1 2025 definitief gemaakt. Scholen zonder bestaand begeleidingsplan binnen Progressus kunnen hier met ingang van 2025-2026 mee gaan werken. Iedere starter heeft een goed inwerktraject op de school.
- Plan van aanpak:
 - Het begeleidingsplan wordt in Q1 2025 definitief gemaakt.
 - Vervolgens wordt het gedeeld met alle scholen van Progressus, zodat het met ingang van het cursusjaar 2025-2026 ingezet kan worden.
- Tijdpad:
 - Q1 2025: vaststellen begeleidingsplan.
 - Q2 2025: verspreiden begeleidingsplan met afspraken.
 - Cursusjaar 2025-2026: alle scholen werken met het begeleidingsplan.

Schoolleiders

Deze activiteit valt tevens onder lijn 3 'professionaliseren'. Er draait op dit moment een denktank 'Meer schoolleiders in het onderwijs'. In een aantal sessies samen met schoolleiders, Driestar educatief en het Platform Meer personeel in het onderwijs hebben we passende interventies opgesteld die inspelen op drie pijlers: positieve beeldvorming rond het imago van het schoolleidersvak, werving van nieuwe schoolleiders en begeleiding van startende schoolleiders. Deze activiteiten zijn in een Projectplan opgenomen, waarvan we hieronder een korte samenvatting geven.

- Opbrengst/doel: Vanuit de denktank 'Meer schoolleiders in het onderwijs' willen we meer mensen interesseren voor een functie als schoolleider omdat we merken dat het tekort aan schoolleiders toeneemt.
- Plan van aanpak:
 - We organiseren structureel activiteiten om het vak van schoolleider positief onder de aandacht te brengen. Concreet: Jaarlijks de Week van de schoolleider. Dat doen we door publiceren via nieuwsbrieven van scholen, VGS, KOC en DE, interviews in dagbladen en andere media. Inclusief positieve beeldvorming over de functie van schoolleiders. Ook organiseren we meeloopdagen met schoolleiders tijdens deze week, gericht op zij-instromers.
 - Voor doorstromers in het onderwijsveld organiseren we landelijke of regionale kweekvijvers voor nieuwe schoolleiders door het combineren van een in-company Leiderschapsorientatietraject (LOT) en coaching op de werkvloer voor deelnemers. We bewegen scholen om zich hiervoor aan te melden, maar ook om collega's aan te melden.
 - Voor zij-instromers uit andere sectoren zetten we ons gezamenlijk in middels de recruiter en we mensen benaderen uit eigen en elkaars netwerk.
 - Tenslotte zetten we een maatwerkopleiding op, in samenwerking met Penta Nova, in combinatie met coaching en begeleiding on the job. Bij besturen vragen we aandacht voor facilitering dagen hen uit over de eigen grenzen heen te kijken: Bemensing zien we als gezamenlijke uitdaging en we willen ruimte bieden voor mobiliteit.

Tijdpad: De week van de schoolleider willen we jaarlijks organiseren in september. Met de overige activiteiten zijn we inmiddels gestart en deze zetten we in 2025 voort.

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

Projectleider voor 2023 en 2024 is ██████████ We gaan in november 2024 een functieprofiel opstellen voor projectleider en voor 2025 een projectleider werven en benoemen. De werving en selectie staat gepland voor januari 2025.

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.

Progressus gaat werken met één onderwijsloket (projectorganisatie, communicatieplatform) voor arbeidsmarktcampagnes (zie activiteit 1.1) bovenschools arbeidsmarktadvies, (zie activiteit 1.2), matching naar de werkplek en naar de juiste opleiding binnen het Hoornbeek College (niveau 4), Driestar hogeschool (niveau 5 t/m 7), Christelijke Hogeschool Ede, Viaa Zwolle, ELA-partners of indien nodig daarbuiten.

- Opbrengst/doel: Er is een digitaal en fysiek contactpunt om belangstellenden z.s.m. op het juiste opleidingsspoor voor een baan in het onderwijs te krijgen. De (aanstaande) onderwijsprofessional komt hierdoor snel op de juiste werk- en opleidingsplek waarbij rekening wordt gehouden met eerder opgedane ervaring en expertise. Bij het loket onderscheiden we een aantal aspecten:
 - Het gaat om werving en matching, met veel ruimte voor oriëntatie.
 - Het is gericht op vragen rond arbeidsmarkt en scholing;
 - Het loket richt zich ook op meer diffuse vragen als: 'Ben ik geschikt voor het onderwijs?' en 'Wat zijn zoal de mogelijkheden?'
 - Er is ook aandacht voor tegengaan van uitval in inductie en latere uitval (matching met andere rol i.p.v. laten gaan);
 - Doelgroepenaandacht: jongeren in bovenbouw (zie activiteit 1.4), zij-instromers, etc.
 - Ontdekken hoe we andere vijvers aanboren i.p.v. harder te vissen in dezelfde vijver.
- Plan van aanpak:
 - Op de website van Progressus komt ruimte voor één loket, verbonden/gelinkt aan hogeschool Driestar, mbo Hoornbeek en websites als Endanbenjeleraar, Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie, etc.
 - Er komt een één-loket-website met doorlinken naar Hoornbeek College (mbo), Driestar hogeschool, Endanbenjeleraar.nl, Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie.
 - De websitestructuur van hogeschool Driestar met informatie over de verschillende opleidingen wordt opnieuw/anders ingericht om bovenstaande doelstelling mogelijk te maken.
- Tijdpad:
 - Vanaf 1 september 2024: Links aanbrenge op de website Progressus naar bovengenoemde websites.
 - Vanaf 1 september 2024: Het idee van één loket verder uitwerken, waaronder inzichtelijk maken van loopbaanpaden.
 - 1 augustus 2025: definitieve structuur van één loket.

Het loket heeft een duidelijke verbinding met de activiteiten uit voornamelijk lijn 1 maar ook met de activiteiten uit andere lijnen. Vanuit de activiteiten zal telkens de verbinding gelegd worden met het loket en andersom.

Verder trekken we met de andere ELA onderwijsregio's Koerskracht en Scope op voor het vormen van één loket voor christelijk-reformatorische onderwijsprofessionals en we verwijzen door naar elkaars opleidingen.

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

Drie opleidingsscholen maken deel uit van de onderwijsregio Progressus, namelijk:

- SAMen opleiden – alle reformatorische en een deel van de christelijke po-scholen, vertegenwoordigd door 4 regio coördinatoren, die mede als ambassadeur voor het onderwijs fungeren;
- RAOS = Reformatorische Academische Opleidingsscholen – hbo Driestar en de reformatorische vo-scholen; (opm.: niet alle, CC in ZAOS)
- HODOS = Hoornbeeck Driestar Opleidingsscholen – mbo Hoornbeeck en hbo Driestar;

Progressus werkt daarnaast samen met twee verwante opleidingsscholen die participeren in geografische regio's:

- ZAOS = Zeeuwse Academische Opleidingsscholen – De afstemming van de RAOS met het Zeeuwse Calvin College met diverse vestigingen en het Hoornbeeck College Goes en ook de afstemming tussen Driestar hogeschool en de opleidingsinstituten Fontys, Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Zeeland binnen de ZAOS bieden een waardevolle externe impuls voor de doorontwikkeling van Progressus.
- COS = Christelijke Opleidingsscholen – Driestar, CHE en 8 christelijke vo-scholen). COS is een jonge aspirant-opleidingsschool, die nog volop in ontwikkeling is. We werken samen en leren van elkaar.

We werken tenslotte samen met andere opleidingsinstituten om ervoor te zorgen dat 100% van de zijinstromers en studenten de mogelijkheid heeft om binnen de onderwijsregio opgeleid te worden.

Omdat we met bestaande hogescholen en bestaande constructies van samenwerkende scholen werken hebben we tevens de garantie dat er conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie wordt gewerkt.

Van belang voor een dekkend netwerk is de samenwerking met de partners uit de Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie, waarin ook een aantal Universiteiten participeert. Omdat Driestar hogeschool de lerarenopleiding voor 7 vakken kan aanbieden, is samenwerking met de andere lerarenopleidingen binnen de ELA noodzakelijk.

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

Huidige stand van zaken

Alle reformatorische po-scholen en op één na alle reformatorische vo-scholen participeren in de onderwijsregio Progressus. Ook het reformatorisch mbo (Hoornbeek College) en de hogeschool Driestar (hbo) nemen deel. Hiermee hebben we bereikt dat alle besturen en lerarenopleidingen in de onderwijsregio aangesloten zijn. De ene reformatorische vo-school is aangesloten bij de Zeeuwse Onderwijsregio.

Blijvend draagvlak creëren door participatie

Het po is aangesloten in via SAMen opleiden. SAM werkt met 4 regio coördinatoren die de scholen in hun regio vertegenwoordigen. Hiermee borgen we dat de grote groep po-scholen, ook de eenpitters, voldoende aangehaakt is en blijft bij Progressus. De coördinatoren hebben zowel een coördinerende als een ambassadeursfunctie. Daarnaast willen we uit grotere scholengroepen/federaties deelnemers laten participeren, zodat de achterban optimaal vertegenwoordigd is en deelneemt. We nodigen vertegenwoordigers van deze grotere gehelen uit actief bij te dragen aan de activiteiten van de onderwijsregio.

Het vo, mbo en hbo is aangehaakt via het netwerk P&O (vo) en via collega's die vanuit het Hoornbeek College (mbo) en Driestar Hogeschool nu al aangehaakt zijn.

PR en Communicatie

- a. Via de website www.onderwijsregioprogressus.nl.
- b. Het is de bedoeling dat deze website uitgroeit tot een breed arbeidsmarktplatform.
- c. Het bestaande platform www.endanbenjeleraar.nl (voor po en vo) wordt onderdeel van Progressus. De activiteiten blijven we uitvoeren.
- d. We werken met een vast mailadres: info@onderwijsregioprogressus.nl.
- e. We informeren structureel de betrokken partners:
 - i. via de Vereniging Gereformeerd Schoolonderwijs – VGS – (waarbij het overgrote deel van de in Progressus deelnemende schoolbesturen vanuit het po is aangesloten);
 - ii. via de SAM-opleiding (waarbij alle in Progressus deelnemende basisscholen bij aangesloten zijn);
 - iii. via het P&O-netwerk van alle deelnemende vo-scholen;
 - iv. via de communicatieadviseur van het Hoornbeek College (mbo);
 - v. via de informatiekkanalen van Hogeschool Driestar;
- f. Regelmatig uiten we onze activiteiten via de website, via het Reformatorisch Dagblad en via LinkedIn;
- g. Waar mogelijk pakken we actuele aanleiding op om bekendheid te geven aan (de activiteiten van) Progressus. Bijvoorbeeld de Dag van de Leraar.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

De penvoerder van de aanvraag is Stichting Driestar-Wartburg, één van de vo-besturen. Deze school is onderdeel en de penvoerder is bestuurslid van de stichting Meer Personeel in het onderwijs, opgericht in 2018. De stichting stelt zich ten doel het lerarentekort binnen het onderwijs tegen te gaan. Het bestuur heeft het mandaat om de activiteiten van de landelijke onderwijsregio Progressus te coördineren om het lerarentekort te bestrijden. Daaronder valt ook de uitvoering van dit projectplan. De governancestructuur van de stichting is dekkend voor de gehele breedte van de actielijnen van de onderwijsregio: In het bestuur van MPO zitten bestuursleden uit de bestaande bestuurdersoverleggen van po en vo. Tevens zit er vanuit het mbo (Hoornbeek College) en vanuit het hbo (Driestar Hogeschool) iemand in het bestuur. Elke onderwijssector weet zich hiermee vertegenwoordigd in het MPO. Vanuit de beroepsgroep is de Reformatorische Maatschappelijke Unie (RMU) betrokken. De statuten van de stichting zullen worden aangepast, zodat die goed aansluiten bij de onderwijsregio. Het is mogelijk dat een andere organisatie penvoerder wordt. Bij de vormgeving van de organisatie en de redactie van de statuten zullen we ons laten adviseren door de VO-raad en ██████████ (SVRK).

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

De vo-scholen hebben regelmatig behoefte aan tijdelijke vervanging van docenten, bijv. i.v.m. langdurige ziekte, ander verlof, plotselinge uitstroom en intense nood in een bepaalde sectie. De reformatorische po-scholen kunnen reeds gebruik maken van een vervangingspool via www.jufmeester.nl.

Om in genoemde behoefte te voorzien starten de vo-scholen (bij wijze van pilot) een vervangingspool/flexpool op. Deze bestaat uit medewerkers (docenten) en/of inhuurkrachten die beschikbaar zijn om voor een kortere of langere periode als invaller lessen te verzorgen of waar te nemen op een of meer scholen. We richten ons op om potentiële afhakende docenten (behouden voor het onderwijs), studenten voor een flexibele bijbaan, gepensioneerde docenten, werknemers van andere bedrijven die zich een periode in willen zetten voor de school, ZZP'ers en kandidaten die zich via derden aan de school verhuren (bijv. via detacheringsbureaus), latent en actief zoekende kandidaten die hun expertise aanbieden, eventueel werknemers in dienst bij de scholen die meer willen werken en eventueel bij ziekte, zodat we andere mogelijkheden bieden aan een collega. Op deze manier creëren de VO-scholen een flexibele schil rondom de verschillende scholen die naar gelang hun behoefte gebruik kunnen maken van de mensen in deze vervangingspool. De praktische invulling dient gemakkelijk te in gebruik te zijn voor zowel scholen als kandidaten.

Om succesvol te zijn met de vervangingspool willen we het volgende realiseren:

- Voorzien in behoefte langdurige vervanging (> 3 weken)
- Meer potentieel aanboren, i.c.m. het Adviesloket Progressus en arbeidsmarktadviseur
- Eenvoudiger gastdocenten en studenten inzetten
- Efficiëntere uitwisseling bij bijzonderheden en/of overcapaciteit
- Behoud van docenten voor het VO

De vaststelde bouwstenen:

- De praktische invulling van de vervangingspool wordt bij voorkeur in samenwerking met een externe dienstverlener ingevuld. De vervangingspool voert onder Progressus-vlag.
- De werving van kandidaten is een gemeenschappelijke verantwoording waarbij de Progressus-vervangingspool de regierol en het eigenaarschap heeft.
- Matching van kandidaten en school is een gemakkelijk en snel proces, zowel voor de scholen als voor kandidaten
- Kandidaten kunnen voorkeurslocatie, voorkeursvak en voorkeurstijden aangeven en kunnen zij regelmatig aanpassen.
- Het betreft invulling van vervanging voor ten minste 3 weken.
- De onboarding van mensen in de vervangingspool vindt plaats via Progressus, dit is in overeenstemming met de deelnemende scholen.
- De kandidaten worden zodanig ingezet bij de scholen (juridische structuur is bespreekbaar) waarbij idealiter, binnen de mogelijkheden, geen BTW in rekening hoeft te worden gebracht.
- De verloning, declaratie en instructie vindt plaats binnen de vervangingspool, waardoor scholen enkel een factuur hoeven te betalen.
- We zorgen ervoor dat beschikbare 'vervangingskrachten' binnen de aangesloten vo-scholen bekend zijn, zodat we het beschikbare potentieel in de flexibele schil optimaal kunnen benutten. We maken voor scholen inzichtelijk welke mensen binnen de school onderdeel zijn van de vervangingspool en hiervoor als zodanig worden ingezet.
- We bieden kandidaten handvaten om zich te ontwikkelen als professional. Progressus verkent ten aanzien van bovenstaande processen de mogelijkheden om daarin door een externe dienstverlener ondersteund/ontzorgd te worden. De keuze van samenwerkingspartner wordt uiterlijk 1 november 2024 gemaakt. Op dit moment wordt een plan van aanpak gerealiseerd. Daarna zullen voorbereidende werkzaamheden getroffen worden om de vervangingspool te kunnen lanceren. Het doel is om vanaf 1 augustus 2025 te kunnen starten met deze vervangingspool.

Doestelling is, dat per cursusjaar 2025-2026 de flexpool operationeel is.

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

Er zijn vier kartrekkers benoemd die de verschillende activiteiten coördineren en aanjagen. Deze collega's hebben een team van deskundigen uit het veld tot hun beschikking die de activiteiten verder vormgeven en uitwerken.

Eens per twee maanden is er een overleg met deze mensen, waarin verantwoording wordt afgelegd over de uit te voeren activiteiten.

De projectleider legt eens in de 3 maanden verantwoording af aan de Stichting Meer Personeel in Onderwijs. Hierin zijn alle onderwijssectoren vertegenwoordigd.

Aanvullend

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

Progressus is een sectoroverstijgende onderwijsregio, waarin alle benodigde onderwijssectoren participeren.

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.

Bij alle opleidingsscholen (SAM, RAOS en HODOS) vindt in 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats.

SAMen opleiden

Beschrijving SAM

De ontwikkelingsgerichte peer review voor het partnerschap Samen in ontwikkeling staat gepland op donderdag 15 mei 2025. Een van de acties ter voorbereiding is het opstellen van een kritische reflectie.

Drie zaken maken onderdeel uit van de op te stellen kritische reflectie, die het bezoekend panel zal gebruiken in de voorbereiding op de peer review.

- * een verantwoording van de wijze waarop we voldoen aan de basiskwaliteit
- * aandacht voor verleden (waar komen we vandaan), heden (waar staan we nu) en toekomst (wat zijn onze ambities)
- * de huidige ontwikkelvragen (vraagstukken, casuïstiek, uitdagingen of thema's).

Op 14 september 2023 vond de midterm review plaats. Een panel van twee personen heeft toen verschillende gesprekken gevoerd met betrokkenen over de volgende onderwerpen: samen a.s. leraren begeleiden en beoordelen, leraren professionaliseren samen, communicatie en informatievoorziening, en ontwikkelingsgerichte opleidingsscholen. Deze onderwerpen waren gelijk aan de hoofdstukken in de kritische reflectie die diende ter voorbereiding op de midterm review.

Bij het schrijven van de kritische reflectie voor de nog te houden ontwikkelingsgerichte peer review in 2025 vragen we ██████████ om gebruik te maken van de inhoud van de vorige kritische reflectie. Om de basiskwaliteit te kunnen laten zien, zal ze deze inhoud moeten aanvullen met de stand van zaken bij de korte termijndoelen die de stuurgroep heeft opgesteld na de midterm review. Ze gebruikt hiervoor interviews met een steekproef van betrokkenen in het partnerschap. In de interviews verzamelt ze ook informatie bij de ontwikkelvragen die we centraal willen stellen in de peer review.

Planning SAM

Nr	Actie	Wie	Wanneer gereed
1	Kritische reflectie van de <u>midterm</u> review nagaan: zijn de waarborgen hierin toen voldoende aan de orde gekomen?		Voor de meivakantie 2024
2	Brainstorm interviewleidraad		mei 2024
3.	Bespreken interviewleidraad	/portefeuillehouders stuurgroep	Juni 2024
4.	Interviews bij betrokken t.b.v. input kritische reflectie	i.o.m. en auditcommissie voor lijst personen	Augustus – oktober 2024
5.	Concept kritische reflectie voor de peer review		15 november 2024
6.	Bepalen van de uiteindelijke ontwikkelvragen die we op tafel willen hebben tijdens de peer <u>reviewdag</u> (aanscherpen, toelichten en eerste voorzet stuurgroep). Hierbij kijken naar de expertise van het bezoekend panel.	/portefeuillehouders stuurgroep	15 november 2024
7.	O.b.v. concept kritische reflectie indeling peer review dag vaststellen	Vorbereidingsgroeps	18 november 2024
8.	Feedbackrondes op concept kritische reflectie afgerond	Stuurgroep en eventuele anderen	1 feb 2025
9.	Kritische reflectie uploaden voor bezoekend panel		14 feb 2025
10.	Peer review dag	Alle betrokkenen	15 mei 2025
11.	Verslag opstellen		Juni 2025
12.	Terugkoppeling verslag aan stuurgroep en geheel van het partnerschap		Juli 2025

Reformatorische Academische opleidingsschool (RAOS) en Hoornbeek Driestar Opleidingsschool (HODOS)

Beschrijving RAOS en HODOS

In 2025 voeren de Raos en de Hodos een ontwikkelingsgerichte peer review uit aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Doel van de ontwikkelingsgerichte peer review is kwaliteitsontwikkeling. De peer reviewdag levert de ontvangers én de bezoekers (nieuwe) inzichten op.

Planning Raos

Sub	Resultaat en activiteiten	Planning	Uitvoerenden
1	Programma van eisen opstellen waaraan de zelfevaluatie moet voldoen.	sept	Instituutscoördinator Projectleider Schoolcoördinator Schoolcoördinator
2	Input ophalen, die nodig is om de zelfevaluatie te kunnen schrijven.	sept-okt	Instituutscoördinator Bel.medewerker DKZ
3	Schrijven zelfevaluatie	okt	Instituutscoördinator Schoolcoördinator 1 Schoolcoördinator 2
4	Feedback leveren op conceptversie zelfevaluatie	nov	Projectleider Manager LVO Schoolcoördinator
5	Verwerken van feedback in zelfevaluatie en bijlagen toevoegen	dec	Instituutscoördinator Schoolcoördinator 1 Schoolcoördinator 2

6	Inrichten visitatie dag	jan	Bel.medewerker DKZ Secretaresse
7	Visitatiepanel vaststellen	sept	Projectleider Instituutskoördinator Secretaresse
8	Alle betrokkenen van de visitatie dag informeren wanneer en wat van hen wordt verwacht	sep-jan	Instituutskoördinator
9	Visitatie dag laten plaatsvinden	maart	Instituutskoördinator Schoolcoördinator Opleiders en begeleiders Secretaresse
10	Document van visitatiepanel waarin de zelfevaluatie meer of minder wordt gevalideerd	maart	Instituutskoördinator
11	Zelfevaluatie + validatie rapportage aan stuurgroep aanbieden	juni	Instituutskoördinator

Planning Hodos

Activiteit	Planning	Uitvoeren
Start peerreview en bezoekend panel samenstellen	mrt-sep-24	
Kritische reflectie opstellen incl bijeenkomsten SOP	sep-24	
Feedback op kritische reflectie	okt-nov 2024	
Bijwonen afstemmingsbijeenkomsten	nov-dec 2024	
Dagprogramma organiseren	nov-dec 2024	
Peerreview bijwonen	mrt-25	
Peerreview notuleren	mrt-25	
Verslag opstellen	apr-25	
Feedback op verslag geven	apr-25	
Verslag bespreken met stuurgroep	mei-25	

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.

Dit is niet van toepassing voor Progressus.

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

Het (voortgezet) speciaal onderwijs is vertegenwoordigd in Progressus en neemt ook actief deel aan de activiteiten die ontplooid worden binnen de lijnen. De relevante geplande activiteiten beperken zich niet tot het reguliere po en vo, maar worden tevens ook (door)ontwikkeld voor het (v)so.

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

We maken inzichtelijk welke tekortvakken er op korte, middellange (5 jaar) termijn en lange termijn ontstaan en we gaan hier gericht op focussen bij de zowel werving en matching als het begeleiden, opleiden en professionaliseren. We bieden daarbij zittende collega's ook de mogelijkheid bevoegdheid op ander vakken te behalen. Tevens richten we ons op inzet van personeel van de ene in de andere school door middel van de vervangingspool.