



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

Plan van aanpak Onderwijsregio Utrecht Leert-Stad

Inleiding

In 2024 heeft Utrecht Stad als voorloperregio een plan van aanpak opgesteld. Dit plan kwam logisch voort uit de al lang bestaande samenwerking tussen bestuurders van alle onderwijssectoren, de opleidingen, de gemeente en de georganiseerde beroepsgroep. Vier jaar daarvoor, in 2020, heeft Utrecht samen met Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Almere een aanpak voor de personeelstekorten in het PO ontwikkeld die is vastgelegd in het Convenant Noodmaatregelen G5 PO. Dat Convenant is met anderhalf jaar verlengd.

Ondertussen zijn conform afspraak de gesprekken met Onderwijsregio Midden Nederland over intensivering van de samenwerking voortgezet. We constateren dat het bouwen van een goed werkende structuur en het stellen van prioriteiten in het licht van de bedoeling tijd en inspanning van ons allemaal vraagt. Ook op het gebied van de opleidingsinfrastructuur is veel in beweging, Verdere samenwerking en inbedding van de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren heeft in onze Onderwijsregio prioriteit. Tegelijkertijd is ook op dit vlak tijd en zorgvuldigheid nodig om zowel inhoudelijk als bestuurlijk en financieel een goede vorm te vinden en ondertussen ‘de winkel’ open te houden.

Utrecht Stad bevindt zich dus in een fase van veel ‘schuivende panelen’, waarin continuïteit op de ingezette koers nodig is en tegelijkertijd een open vizier om toe te groeien naar een Onderwijsregio met een samenhangende aanpak op alle niveaus. In deze dynamiek heeft Utrecht Stad dit plan van aanpak opgesteld.

Leidend principe van Onderwijsregio Utrecht Stad blijft integraliteit en slim samenwerken met en tussen alle onderwijssectoren PO, VO en MBO. Utrecht Stad gelooft dat die integrale benadering nodig is om een toekomstbestendige aanpak te realiseren op de uitdagingen waar de stad voor staat. Gezien de diversiteit aan transities (bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid, energie, digitalisering, jeugdhulp, arbeidsmarkt) zijn de uitdagingen voor onze stad groot en complex. We redden het niet alleen meer met mensen werven, binden en boeien voor het onderwijs. Er is een brede en integrale arbeidsmarktstrategie nodig en intensieve samenwerking om voldoende en goed toegeruste professionals in de tekortdomeinen te vinden en vast te houden. Daarbij zullen we zaken anders en meer toekomstbestendig moeten gaan organiseren. Daarom werkt Onderwijsregio Utrecht Stad vanuit de volgende visie:

In Utrecht bundelen de onderwijssectoren, de opleidingen, de beroepsgroep en de gemeente hun krachten om werken in het onderwijs te stimuleren en aantrekkelijk te houden. Met opleidingen die het verschil maken en scholen waar leerkrachten, schoolleiders, ondersteuners en studenten zich professioneel blijven ontwikkelen. Een integrale aanpak en toekomstgericht organiseren van het onderwijs, waarbij we samen ontdekken wat werkt. Zo werken we in Utrecht aan goed onderwijs en gelijke onderwijskansen voor onze jeugd.

In dit plan van aanpak beschrijven we hoe we dat gezamenlijk gaan doen. Daarbij trekken we nauw op met Onderwijsregio Midden Nederland, met alle andere partners om ons heen en in het grootstedelijk verband van de G4 en Almere. Het vraagstuk van personeelstekorten blijft immers niet beperkt tot stads- of regiogrenzen. Daarom blijven we in 2025 slim samenwerken, kennis delen en leren van elkaar. Zo komen we tot een infrastructuur die bijdraagt aan ons hoogste doel: voldoende professionals om onze jeugd gelijke onderwijskansen te bieden en een klimaat te ontwikkelen waarin professionals worden uitgedaagd om te groeien, te innoveren en zich blijvend te ontwikkelen.

Inhoudsopgave

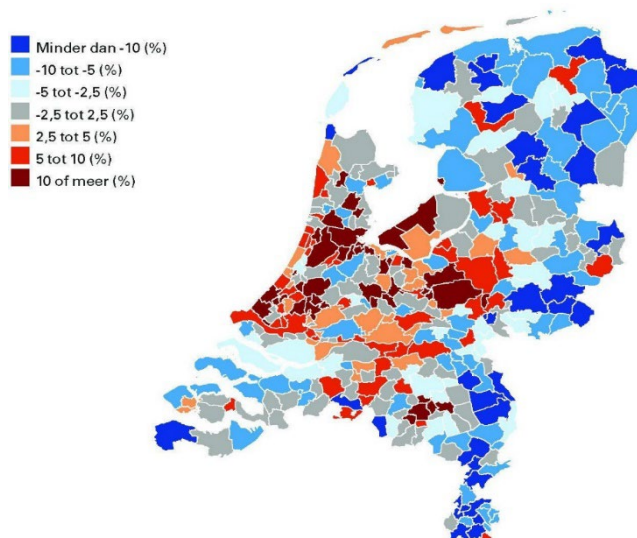
1. Regionale kenmerken en ambities	4
1.1 Arbeidsmarkt stad Utrecht	4
1.2 Onze ambities	8
2. Activiteitenplanning	11
2.1 Gemeenschappelijke (sectoroverstijgende) activiteiten	11
2.2 Begeleiden van startende leraren, schoolleiders en hun verdere professionalisering.....	17
2.3 Doorontwikkeling Informatiepunt Utrecht Leert	18
2.4 Alle studenten en zij-instromers worden opgeleid binnen een opleidingsschool.....	19
2.5 Bovenbestuurlijke inzet van personeel.....	21
3. Organisatie en governance van de Onderwijsregio	22
3.1 Alle besturen en lerarenopleidingen zijn aangesloten bij de Onderwijsregio	22
3.2 Organisatie.....	22
3.2 Monitoring van het plan van aanpak.....	24
4. Aanvullende activiteiten.....	25
4.1 Ontwikkelingsgerichte peer review	25
4.2 Activiteiten gericht op het gespecialiseerd onderwijs	25
4.3 Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs.....	25

1. Regionale kenmerken en ambities

1.1 Arbeidsmarkt stad Utrecht

Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% (100.770) gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018 (347.483). Dat is een verwachte groei van bijna 30% in 22 jaar! Daarmee schaart het zich met andere grote steden in een relatief jonge – beroepsbevolking, met hogere arbeidsmobiliteit, en een toenemende concurrentie tussen werkgevers & sectoren.¹

Groei en krimp van potentiële beroepsbevolking tussen 2021 en 2035 per gemeente



Bron: PBL/CBS.

De uitbreiding van de stad betekent groei van sociaal en economisch kapitaal. Het spreekt vanzelf dat groei ook gepaard gaat met een dringende behoefte aan nieuwe voorzieningen en voldoende en goed toegerust personeel in alle sectoren. Het aantal banen in de stad groeit sneller dan het aantal Utrechters van 15 t/m 74 jaar². De spanning op de arbeidsmarkt is hoog: er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. De spanningswaarde in onze arbeidsmarktregio heeft in 2023 dan ook het predicaat ‘zeer krap’ gekregen.

In de onderwijssector zien we een aantal uitdagingen. Zoals uit onderstaande grafiek blijkt zal het tekort aan leraren en docenten in de onderwijsregio Utrecht Stad de komende jaren stijgen. De instroom blijft nagenoeg gelijk (2023: 56 fte) en in 2028 53 fte). In Utrecht Stad is de vervangingsvraag relatief laag (en lager dan het landelijk gemiddelde). Kijken we echter naar de onvervulbare werkgelegenheid dan zal die in het Utrechtse onderwijs de komende jaren stijgen. De onvervulde werkgelegenheid is het tekort dat ontstaat wanneer de instroom te klein is en/of de werkgelegenheid of de vervangingsvraag te groot. De onvervulde werkgelegenheid vormt daarom een goede indicator voor de te verwachten ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Bedroeg de onvervulbare werkgelegenheid in het VO voor de stad Utrecht in 2023 36 fte, in 2028 zal die toenemen tot 52 fte³.

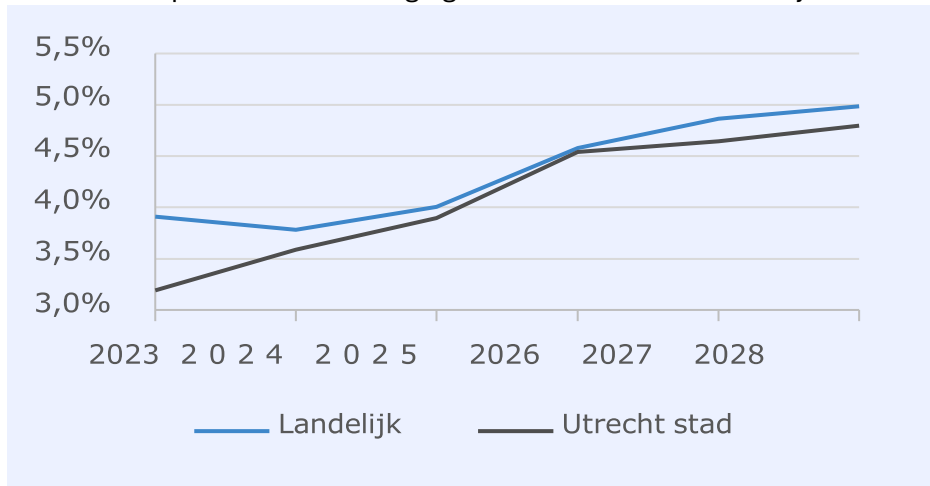
Veel scholen in onze regio hebben te maken met krapte in de tekortvakken (wiskunde en rekenen, Nederlands, bètavakken en techniek). Uit gesprekken met scholen blijkt dat voor het vmbo het

¹ Utrecht Monitor, 2024

² Utrecht Monitor, 2024

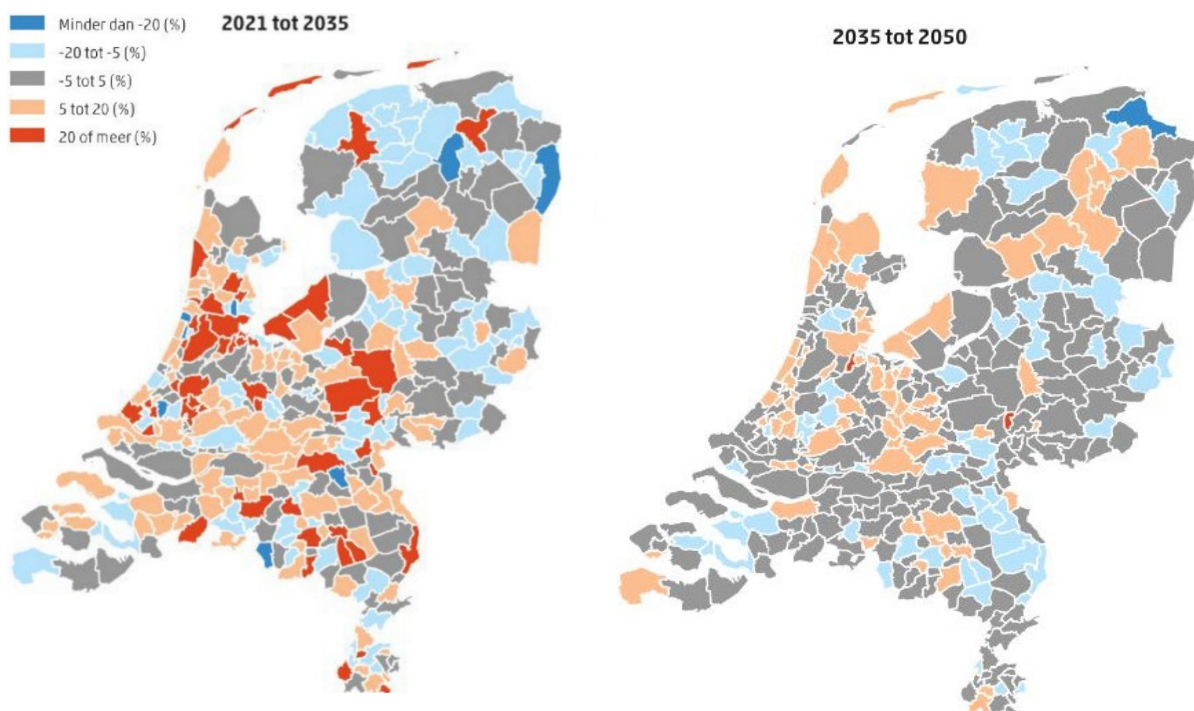
³ Arbeidsmarkt voor leraren voortgezet onderwijs 2023-2028, Centerdata, 2024

vinden van didactisch sterke docenten opvallend moeilijker is geworden. Zo geven schoolleiders aan dat het opvullen van vervangingsvacatures Gedurende het jaar nauwelijks in te vullen zijn.



Figuur 1: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren

Ook tussen sectoren zijn grote verschillen. Zo zien we dat in het primair onderwijs in de regio het aantal basisschoolleerlingen tot 2050 (sterk) afneemt, maar is voor de stad Utrecht juist sprake een toename van het aantal leerlingen. En dat betekent een extra spanning gezien de lerarentekorten in die sector.



De implicaties van die tekorten zijn zorgwekkend. De onderwijskwaliteit staat onder druk, de werkdruk wordt hoger (en daarmee daalt het werkgeluk) evenals de uitstroom en kwetsbare groepen jongeren worden nog kwetsbaarder. Binnen die uitstroom is de hoge uitstroom van startende docenten (nieuw en zij-instromers) een zorgpunt. Zij-instromers zijn een belangrijke doelgroep in de aanpak van personeelstekorten. We hebben in Utrecht fors ingezet op het

aantrekken en goed begeleiden van zij-instromers. We signaleren een hoog percentage uitstromende docenten binnen de eerste vijf jaar van hun loopbaan (hoewel niet hoger dan het landelijke percentage). Uit landelijk data blijkt ook dat starters die uitvallen, het onderwijs voor langere periode of geheel verlaten. Op dit moment is het uitstroompercentage van startende docenten binnen 3 jaar 25% (bron DUO). Dit komt deels omdat er sprake is van concurrentie met andere sectoren. Voor veel zij-instromende starters blijkt het combineren van werk, opleiding en privé in de praktijk moeilijk. De wettelijke opleidingseisen sluiten niet goed aan op eerder verworven competenties. Bovendien ervaren zij-instromende starters eenzaamheid gedurende het traject en onvoldoende aansluiting bij peers. Van ons vraagt dat om een goede bezinning op de vraag wat we kunnen doen om starters aan te trekken, passend op te leiden en zo goed te begeleiden dat ze behouden blijven voor het onderwijs. Dat betekent dat werven van nieuw personeel weliswaar nuttig en noodzakelijk is, maar dat we ook moeten zorgen voor aantrekkelijke loopbaanperspectieven en een toekomstbestendiger organisatie van het onderwijs.: door goede begeleiding in de inductiefase, aantrekkelijke en heldere loopbaanpaden, passende professionaliseringsarrangementen, maar ook door het werk anders en meer toekomstbestendig te gaan organiseren.

Utrecht biedt veel kansen voor nieuwe en ervaren docenten. Tegelijkertijd vraagt onderwijs geven in een grootstedelijke context meer van ons onderwijspersoneel. We zetten hier al jaren intensief op in. Bijvoorbeeld via het aanscherpen van het beroepsbeeld van onderwijsprofessionals in een grootstedelijke context (urban professional), het ontwikkelen van minor Urban Education en diverse profilerings- en specialisatieprogramma's.

Onderstaand geven we meer in detail een korte situatieschets per sector⁴:

Sector	Omschrijving
Primair onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Er werken in 2022 3835 personen in het PO, goed voor 2710 FTE. • Van deze groep is 18,5 % 55 jaar of ouder en 34% is jonger dan 35 jaar. 70,3 % van deze groep werkt als leraar, en 25,5 % als onderwijsondersteunend personeel. • De gemiddelde werkweek bedraagt 30,3 uur. 47,2 % van deze groep werkt 0,8 FTE of meer, en 20% werkt minder dan 0,5 FTE. • In 2023 was er sprake van tekort van 174 FTE. Dit houdt in dat er vraag is naar ongeveer 235 leraren met een gemiddelde FTE van 0,74. • Het tekort in het PO is in oktober 2023 gemeten op 9%. Dit is iets lager dan het gemiddelde landelijke tekort van 9,7%. Buiten de G4 en Almere is het tekort lager, gemiddeld 8%. In het gespecialiseerd onderwijs (so, sbo, vso) is het tekort relatief hoger. • Hoewel het tekort in 2023 (9%) iets lager was dan in 2022 (10%) verwachten we een toename: leerlingaantallen in Utrecht zullen blijven groeien met 29% van 2024-2040 tot 38.354 leerlingen en er verlaten meer leraren het beroep dan dat er nieuwe instroom is. • Er is sprake van een verborgen tekort. Van de 9% hierboven genoemd, is 6,5% een verborgen tekort: vacatures en vervangingen die niet openbaar zijn, omdat ze op het moment ingevuld worden door andere werknemers dan bevoegde leerkrachten. Een derde van het tekort is zichtbaar voor de buitenwereld in de vorm van openstaande vacatures. Dit wordt nu ingevuld door o.a. 20% zijinstromers, 17% zzp'ers en 13% onbevoegden. • Er is sprake van een scheve verdeling van het tekort. • Het verzuim in 2022 is 7,7%. Landelijk is dit 6,7%.

⁴ Voorlopersaanvraag Onderwijsregio Utrecht Stad

Voortgezet onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn 1490 leraren in 2022, samen goed voor 1100 FTE. • Van deze leraren werkt 57,4 % 0,8 FTE of meer. En 10% werkt minder dan 0,5 FTE. • Een vast contract is er voor 71.1 % van de leraren, korter dan twee jaar in dienst is 12,3 van de leraren. • Het aandeel leraren in het personeelsbestand in 2022 is 75,6%, en 25,6% werkt in een onderwijsondersteunende functie. • De gemiddelde werkweek bedraagt 30,5 uur. • Het personeelstekort in het VO was in 2023 gemiddeld 5,8% voor het hele land. In Utrecht was het tekort in 2023 4,8%. Het tekort in 2023 is gelijk aan 55 fte. • Het tekort in Utrecht zal door de leerlingengroei relatief harder oplopen tot 2027 dan het landelijke tekort. De tekorten zijn niet gelijk verdeeld over de vakken. Landelijk zijn de tekorten het grootst voor de vakken Wiskunde, Nederlands en de beroepsgerichte vakken VMBO. • De tekorten zijn groter op scholen met een hogere achterstandsscore. • De tekorten zijn vooral voelbaar bij vmbo-scholen waarbij de leerlingpopulatie een grote culturele diversiteit kent en die veelal gevestigd zijn in wijken waarin veel gezinnen met een lage SES-score woonachtig zijn. • Er is sprake van een verborgen tekort, onder meer door lesuitval of inzet van andere werknemers dan bevoegde leraren. Ongeveer 70% van de tekorten wordt intern ingevuld. • In 2021 is 20% van het onderwijzend personeel ouder dan 55 jaar en zal binnen 10 jaar het VO vanwege pensioen verlaten. • Het langdurig verzuim is in 2022 5,9%. Landelijk ligt dit percentage op 6,2%.
Middelbaar beroepsonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • In het MBO is landelijk de trend dat de werkgelegenheid daalt, mede vanwege de daling in het aantal studenten. • De benodigde instroom van nieuwe leraren zal (landelijk) licht dalen in de komende jaren. • Er wordt nog niet gesproken over een tekort in het MBO, maar wel van krapte op de arbeidsmarkt die op zijn hoogst is in 2025. • Het MBO is in de Onderwijsregio vooral belangrijk als opleidingspartner, immers als opleider voor diverse ondersteunende functies in de klas die de leraar ontlasten. Het MBO leidt zowel studenten op die de opleiding onderwijsassistent volgen/gevolgd hebben als studenten voor alle aan het onderwijsondersteunende functies in schaal 5 - 8. Die spelen een belangrijke rol, verdienen goede begeleiding en (na)scholing maar zijn niet per definitie opgeleid als onderwijsassistent. Bijvoorbeeld TOA's, pedagogisch conciërges etc.

Om het beeld compleet te maken wordt onderstaand per opleiding een overzicht gegeven:

Opleiding	Omschrijving (bron: onderwijsarbeidsmarktincijfers.nl)
MBO – opleiding tot Onderwijsassistent	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal ingeschreven mbo studenten voor de studie onderwijsassistent is gestegen met ruim 75% sinds 2018, naar bijna 1.300 studenten. • Er is een stijging te zien in het aantal gediplomeerden van ruim 50% naar 457 in 2022. • Ook zijn positieve ontwikkelingen te zien ten aanzien van de instroom en doorstroom naar Associate Degree-opleidingen (niveau 5).
HBO AD	<ul style="list-style-type: none"> • Tweejarige opleiding Pedagogisch Educatief Professional, Ad didactisch Educatief Professional

PABO en Academische lerarenopleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van een relatief stabiel aantal inschrijvingen voor de opleiding tot leraar basisonderwijs. • De bacheloropleidingen voor leraar basisonderwijs kennen wel hoge uitval: na 3 jaar zo'n 30%.
Tweedegraads lerarenopleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van een relatief stabiel aantal inschrijvingen voor de opleiding tot leraar voortgezet onderwijs tweedegraads. • De tweedegraads lerarenopleidingen kennen een hoge uitval: na 3 jaar is ruim de helft (55%) van de studenten gestopt. • Er wordt de laatste jaren (2017-2022) opvallend vaak voor de opleiding Engels VO tweedegraads gekozen. Van de vakken met tekorten (zoals Nederlands en Wiskunde) zien we alleen Wiskunde terug in de top-5 meest gekozen vakken (7% van het totaal). • In de afgelopen jaren is het marktaandeel van de tweedegraads bacheloropleidingen gestegen van 15% (398) in 2019 naar 20% (521) in 2023 van alle lerarenopleidingen. Met daarbij opgeteld de eerstegraadsopleidingen is het marktaandeel zelfs naar 27% gestegen.
Eerstegraads lerarenopleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bij de Masteropleiding VO eerstegraads is juist een opvallende stijging te zien bij Wiskunde in de laatste jaren, bijna een verdubbeling van inschrijvingen (zo'n 200 in 2022 t.o.v. 99 in 2017). • Bij de universitaire eerstegraads lerarenopleidingen voor VO is een positieve trend bij de instroom in de bètavakken merkbaar. Helaas blijft de instroom in de opleidingen voor de talige tekortvakken achter.

1.2 Onze ambities

Utrecht Leert is een initiatief van samenwerkende schoolbesturen, lerarenopleidingen, de gemeente en de georganiseerde beroepsgroep. Ons doel is om de onderwijssector zowel kwantitatief als kwalitatief sterker te maken, te zorgen voor voldoende professionals om onze jeugd gelijke onderwijskansen te bieden en een klimaat te creëren waarin professionals worden uitgedaagd om te groeien, te innoveren en zich blijvend te ontwikkelen. Daartoe werken we samen om het personeelstekort in Onderwijsregio Utrecht Stad terug te dringen en leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Utrecht Leert Stad is de naam waaronder wij naar buiten treden en de paraplu voor onze activiteiten.

Het Bestuurlijk Overleg Utrecht Leert Stad bestaat uit vertegenwoordigers van primair onderwijs (SPO, PCOU/Willibrord en KSU), voortgezet onderwijs (NUOVO Scholen en PCOU Willibrord), MBO (ROC Midden Nederland en MBO Utrecht), de lerarenopleidingen verenigd in de Utrecht Leert Opleiders Alliantie, de gemeente Utrecht en de georganiseerde beroepsgroep.

We denken en werken vanuit een doorgaande lijn, intersectoraal en vanuit een breed maatschappelijk perspectief. Utrecht wil als voorloper blijven fungeren als een 'living lab'. Vanuit partnerschap investeren we in een compleet onderwijsaanbod en een excellente opleidingsinfrastructuur. We doen dat door werkenderwijs te leren en te zien wat werkt, door te vernieuwen waar dat kan en moet en door aan te sluiten bij ontwikkelingsbehoeften van (nieuwe)

onderwijsprofessionals en hen alle mogelijkheden te bieden om zich verder te ontwikkelen. Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden is een belangrijke motor voor deze beweging: in een aantal proeftuinen wordt gewerkt aan interprofessioneel opleiden en samenwerken, aan vernieuwende opleidingsroutes en aan mooie combinatiefuncties, zoals de Pedagogisch Verbinder.

Zoals uit de analyse blijkt, zal in de komende vijf tot tien jaren het lerarentekort onverminderd hoog blijven in onze Onderwijsregio. De Onderwijsregio zet daarom een breed scala van maatregelen in. Voor 2025 hebben we drie prioritaire thema's benoemd. Met dit programma gaan wij als Onderwijsregio Stad Utrecht op de volgende thema's de volgende ambities realiseren:

1. Samen werven, matchen en opleiden van nieuwe onderwijsprofessionals
2. Behouden en professionaliseren onderwijsprofessionals
3. Toekomstbestendig organiseren

Uit het geschetste regiobeeld, de landelijke ontwikkelingen en een combinatie van ingrijpende transitie is duidelijk dat we enerzijds nieuw onderwijspersoneel moeten aantrekken en anderzijds onze onderwijsprofessionals moeten blijven binden en boeien. We zullen het onderwijs daarnaast ook fundamenteel anders moeten gaan organiseren willen we deze transitie aankunnen. Vraagstukken die op het onderwijs afkomen vragen domein overstijgend werken en betrokkenheid van partijen rond het onderwijs (brede sociaal en jeugd domein). Daarom is een van onze ambities het onderwijs toekomstbestendig organiseren met behoud van of zelfs versterken van de onderwijskwaliteit. Dat betekent dat we samen antwoorden moeten gaan vinden op vragen als:

- Hoe kunnen we productiever werken (minder bureaucratie, minder barrières, beter benutten van talenten en skills, meer autonomie voor onderwijsteams)?
- Hoe kunnen we langer werken (minder ziekteverzuim, minder parttime werken, anders onderwijs volgen, minder onderwijstijd, een vierdaagse lesweek, onderwijsprofessionals vrijstellen van niet-onderwijstaken, andere professionals inzetten op ondersteuning)?
- Hoe krijgen we meer werkenden (vergroten arbeidsparticipatie, inzet onbenut potentieel, inclusief wervingsbeleid)?
- Hoe kunnen we domein overstijgend werken inzetten als middel om het beroepsperspectief van professionals te verbeteren en de leeromgeving voor onze jeugd te verrijken? De betrokkenheid rondom het onderwijs verrijken met brede sociaal en jeugd domein)

Als voorloper bouwen we voort op de resultaten van al ingezette maatregelen en de bestaande samenwerking. Omdat in het Convenant Noodmaatregelen PO personeelstekort G5: Utrecht afspraken met het ministerie van OCW zijn vastgelegd tot eind 2025, richten we ons in dit plan met name op de sectoren VO en MBO. Binnen het VO en MBO loopt de huidige aanpak Utrecht Leert ook door tot eind 2025. Met het oog op de samenhang verwijzen we naar de bijlage met activiteiten specifiek voor het PO. Binnen dat convenant zijn maatregelen in gang gezet langs vier actielijnen: opleiden en begeleiden in scholen, aantrekken en behouden van onderwijstalent, het nieuwe opleiden en anders organiseren. Deze zijn tot de volgende werkpakketten gevormd: 1. Aantrekken en behouden van zij-instromers, 2. Samen opleiden en begeleiden van schoolopleiders, 3. Anders leren en organiseren, 4. Utrecht Leert Academie en 5. Tegengaan van personeelstekorten in het Gespecialiseerd Onderwijs.

In Utrecht zijn er ook verschillen tussen wijken. De tekorten zijn het hoogst in de wijken met een kwetsbare schoolpopulatie. Om deze verschillen te reduceren, zetten gemeente en de PO-besturen in op ongelijke investering om gelijke kansen te bevorderen. Dit krijgt met name vorm door

extra investeringen te doen in een rijk en ontwikkelingsgericht aanbod en in de versterking van de doorgaande leerlijn voorschools -schools. Voor het tegengaan van tekorten in het gespecialiseerd onderwijs wordt een boven bestuurlijke flexpool ingericht. Verder wordt gestreefd naar meer uniformiteit in arbeidsvoorwaarden en stagevergoedingen en in gezamenlijke wervings- en voorlichtingscampagnes. Tot slot is er aandacht voor zij-instromers. De begeleidingsstructuur die in de scholen is opgebouwd, gaan de convenantpartijen verder versterken en borgen (zowel voor de zij-instromer als voor de begeleiders). Ook blijft de ambitie staan om per schooljaar 60 zij-instromers aan te trekken. Er wordt een opleidingsmodule voor duo-collega's ontwikkeld en de overgang voor zij-instromers wordt aantrekkelijker gemaakt door (secundaire) arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Een succesvolle aanpak vraagt veel van schoolorganisaties en van samenwerking tussen de partners in de onderwijsregio. Het realiseren van ambities is sterk afhankelijk van de mate waarin deze een logische inbedding krijgen in bestaande organisaties en die van partnerorganisaties in de omgeving van de school. Daarom is samen optrekken, leren en ontwikkelen ook in 2025 heel belangrijk. Ook bouwen we voort op informatie, inzichten en allianties: succesvolle (evidence informed) praktijken willen we ophalen, opschalen en waar nodig verbeteren. Centrale rol vervullen de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren die in de stad actief zijn, maar die samenwerking ook de gemeentegrenzen overschrijdt. Goede voorbeelden zijn de partnerschappen SO&P' vanuit de Marnix Academie en de HU, het Opleidingshuis van NUOVO-scholen en opleidingsinstituten en Op Reis (PCOU Willibrord en opleidingsinstituten en de opleidingsschool van ROC Midden Nederland. De PO partnerschappen (kennen een lange geschiedenis, er wordt sinds 2015 samengewerkt aan het SO&P in deze partnerschappen. Ook in het programma Vernieuwend Opleiden is sprake van intensieve samenwerking tussen onderwijsinstellingen en partners in de sociale domein We willen deze goede samenwerkingspraktijken continueren.

De planvorming is afgestemd met de Onderwijsregio Midden Nederland. Een aantal onderwijsinstellingen in de stad en een aantal partnerschappen heeft immers een werkingsgebied dat de stadsgrenzen overschrijdt. In 2025 zal de samenwerking tussen Onderwijsregio Utrecht Stad en Onderwijsregio Midden Nederland verder verkend worden, bijvoorbeeld op het gebied van professionalisering van docenten (Nationale Aanpak Professionalisering Leraren).⁵

⁵ De NAPL is een tienjarig traject en heeft als doel de doorlopende professionalisering van leraren in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te structureren en te stimuleren.

2. Activiteitenplanning

Dit hoofdstuk schetst de geplande activiteiten voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. We hebben activiteiten voor drie ambities opgesteld, en waar relevant zijn die generiek dan wel sectorspecifiek. De activiteiten voor de aanpak van de personeelstekorten in het PO zijn opgenomen in de verlenging van de Noodmaatregelen convenant G5 PO 2024 – 2025. Deze activiteiten zijn niet opgenomen in onderstaand activiteitenprogramma. Daarnaast vinden veel activiteiten plaats in de partnerschappen Samen Opleiden. Deze vallen onder de doelen van de onderwijsregio maar de uitvoering vindt plaats binnen die partnerschappen. Zowel de PO activiteiten als de activiteiten in de partnerschappen maken die uiteraard wel deel uit van onze integrale aanpak. Juist in deze activiteiten willen we elkaar binnen de onderwijsregio versterken en samenwerken om van elkaar te leren.

Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden vormt een belangrijk, sector overstijgend fundament onder alle ambities in dit plan van aanpak. Met dit programma wordt concreet gemaakt hoe vernieuwend opleiden en interprofessioneel samenwerken bijdraagt aan een toekomstbestendige organisatie van het onderwijs, aan een breder loopbaanperspectief voor professionals in het brede onderwijs- en jeugd domein en aan een rijke leeromgeving van onze jeugd. Belangrijke elementen in dit programma zijn: Samen opleiden in leernetwerken, het centraal stellen van de kwaliteit van de opleiders en een duidelijke positie in onderwijskundig leiderschap en voorzien in de randvoorwaarden om domein overstijgend op te leiden en samen te werken.

2.1 Gemeenschappelijke (sector overstijgende) activiteiten

Ambitie 1: Werven, matchen en samen opleiden van nieuwe onderwijsprofessionals

We hebben nieuwe onderwijsprofessionals hard nodig voor de onderwijsopgaven in onze stad. We willen de instroom van nieuwe onderwijsprofessionals dan ook vergroten. Via onze website Utrecht Leert en doelgroepspecifieke arbeidsmarktcampagnes continueren we onze werving (uiteraard in afstemming met sector en of schoolspecifieke werving). We willen daarbij niet concurreren met andere regio's en andere sectoren (zorg en techniek), maar juist samen tot een elkaar versterkende aanpak komen. Onderwijsprofessionals moeten bekend raken met de verscheidenheid aan aanbod, opleidingsmogelijkheden en leer-werkplekken in de stad. We willen de persoonlijke situatie en behoeften van nieuwe onderwijsprofessionals goed kennen en hierop inspelen en versterken daarom de opleidingsinfrastructuur in de Onderwijsregio. Iedere nieuwe student heeft de mogelijkheid om in een opleidingsschool/partnerschap opgeleid te worden. Met intensieve begeleiding willen we onnodige uitval voorkomen.

Doel van SO&P is komen tot één curriculum waarbij geleerd wordt in verschillende contexten (opleiding en praktijk). Na het behalen van het bachelorsdiploma begint de inductiefase waarin een leerkracht begeleid wordt bij het zich eigen maken van allerlei vaardigheden. De afgelopen periode hebben we veel geïnvesteerd in en ervaring opgedaan met begeleiding van startende docenten en zij-instromers.

Binnen de doelgroep zij-instromers gaat speciale aandacht naar statushouders en onderwijsassistenten. Voor statushouders is extra aandacht nodig voor taalbeheersing, pedagogiek en didactiek in de opleiding. We zijn blij dat het aantal onderwijsassistenten sinds 2018 fors is toegenomen. Het is zaak deze stijgende lijn vast te houden, en deze groep te blijven binden. Daarnaast wil de Onderwijsregio andere doelgroepen gaan interesseren voor het onderwijs.

Wat zijn onze beoogde resultaten en wat gaan we hiervoor doen?

Sector	Activiteit	Beoogd resultaat 2025
Gezamenlijk	Van.website.naar.loket; Utrecht.Leert	<ul style="list-style-type: none"> Medio 2025 is bepaald wat nodig is om de huidige website Utrecht Leert te transformeren naar een informatiepunt/platform waar ieder die belangstelling heeft voor werken in het onderwijs in de stad en regio terecht kan voor informatie over werken in het onderwijs. Dit gebeurt in samenwerking en afstemming met Onderwijsregio Midden Nederland. Eind 2025 is onderdeel van het informatiepunt een overleg met HR-adviseurs van PO, VO, GO, MBO en HBO die samen zorgen voor informatie, matching en passende begeleiding. Eind 2025 is 80% van de belangstellenden voor een baan in het onderwijs tevreden over de dienstverlening vanuit het informatiepunt-loket.
	Arbeidsmarkt_en.wervingscampagnes.op.maak	<ul style="list-style-type: none"> Eind 2025 is de arbeidsmarktcampagne van 2024 op grond van evaluatie verder uitgewerkt tot een samenhangende wervingsstrategie. Op basis van een uitgewerkte klantreis vinden gerichte doelgroepencampagnes plaats, zoals voor zij-instromers, herintreders, stagiaires, MBO'ers. De wervingsstrategie is verbonden aan Utrecht Leert zodat geïnteresseerden warm worden opgevangen en doorgegeven door de partners. In 2025 wordt onderzocht of de bestaande oriëntatietrajecten en meeloopprogramma's voor PO, VO en MBO uitgebreid moeten worden.
	Geharmoniseerd.arbeidsvoorwaardenbeleid	<p>Eind 2025 is onderzocht of een gezamenlijke flexpool voor het gespecialiseerd onderwijs ingericht kan worden. Hiermee willen we het aantal zzp'ers en uitzendkrachten terugdringen.</p> <p>We onderzoeken de mogelijkheid tot harmonisering van stagevergoedingen in het PO. In het VO zijn hierover afspraken in voorbereiding.</p>
	Samenwerking.versterken.tussen.schoolopleiders.VO.en.MBO	In 2025 wordt door middel van een inventarisatie van het bestaande aanbod onderzocht of uitbreiding van het scholings- en professionaliseringsaanbod voor schoolopleiders wenselijk is.
	Partnerschappen.Samen.Opleiden.en.professionaliseren	Stroomlijnen en kennisdeling tussen de partnerschappen SO&P binnen de onderwijssectoren met behoud van een dekkende opleidingsinfrastructuur voor studenten, startende en zittende leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel.
VO	Warm.onthaal	<ul style="list-style-type: none"> In 2025 zijn de afzonderlijke onboardingsprogramma's binnen de schoolbesturen gedeeld en goede ervaringen uitgewisseld. Alle nieuwe studenten en docenten hebben onboardingsprogramma gevolgd en waarderen het met een 7,5
	Opleiden.en.begeleiden.MBO.studenten	<ul style="list-style-type: none"> In 2025 wordt binnen de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren doorgebouwd op de programma's die al ontwikkeld zijn voor MBO studenten zoals in het Opleidingshuis. In 2025 hebben alle studenten (onderwijsassistenten) van de Utrechtse MBO's een stageplaats met begeleiding op een van de aangesloten PO- of VO-scholen in de stad Utrecht of in de regio (via een van de partnerschappen). In 2025 zijn twee klassen pedagogisch verbinders (combifunctie) opgeleid voor zowel kinderopvang als onderwijs.

	Aantrekken.van.zij_instromers.VO	<ul style="list-style-type: none"> In 2025 starten onder regie van de partnerschappen SO&P in het VO 20 zij-instromers in het VO met een opleiding, waarvan 80% de opleiding succesvol afrondt. We maken gebruik van de regeling statushouders voor de klas om statushouders succesvol toe te leiden naar werk in Utrechtse scholen. In 2025 kunnen zij-instromers deelnemen aan een voortraject onder regie van de partnerschappen SO&P om hen op weg te helpen naar een bevoegdheid, in combinatie met portfoliobegeleiding, gericht op een assessment. Het uitvalspercentage onder zij-instromers is kleiner dan 10%. Dat wordt met een gezamenlijk exit-onderzoek naar uitstroomredenen van onderwijspersoneel uitgevoerd. Alle werkplekbegeleiders en docentbegeleiders zijn opgeleid en gericht op de begeleiding van zijinstromers en statushouders.
	Opleiden.van.zij_instromers	<ul style="list-style-type: none"> Alle zij-instromers krijgen in het eerste en tweede leerjaar 4 uur begeleiding per week. In 2025 is 70% van de zij-instromers tevreden met zijn/haar opleiding (tevredenheidsonderzoek).
MBO	Aantrekken.van.zij_instromers.MBO	<ul style="list-style-type: none"> In 2025 starten 15 zij-instromers met een leraren- of PDG-opleiding. Het uitvalspercentage onder zij-instromers is kleiner dan 5%. Dat wordt met een gezamenlijk exit-onderzoek naar uitstroomredenen van onderwijspersoneel uitgevoerd. Er vinden minimaal twee wervingsactiviteiten plaats in 2025 passend bij het werven van hybride docenten en zij-instromers (o.a. banenmarkten voor zij-instromers, recruitmentkraam bij open dagen).
	Opleiden.van.zij_instromers.MBO	<ul style="list-style-type: none"> Alle zij-instromers krijgen in het eerste en tweede leerjaar 4 uur begeleiding per week. 70% van de zij-instromers is tevreden met zijn/haar opleiding (tevredenheidsonderzoek). Alle werkplekbegeleiders volgen binnen twee jaar de opleiding tot gecertificeerd werkplekbegeleider.
VO MBO	Kennismaking.met.het.beroep.van.leraar.via.loopbaanoriëntatie.in.VO.en.MBO	<p>Medio 2025 is een kennismakingsprogramma uitgewerkt voor alle havo/vwo scholen in de stad Utrecht als onderdeel van de LOB-lessen.</p> <p>Eind 2025 is op 70% van de VO-scholen in de stad oriëntatie op het beroep van leraar onderdeel van het LOB-programma.</p>
	Aantrekken.van.leraren.voor.de.tekortvakken.in.het.VO.en.MBO	In 2025 is duidelijk welke scholen op welke tekortvakken welke formatie nodig hebben.
	Terugdringen.docenten.tekortvakken	De grootste behoefte aan nieuwe instroom van docenten ligt bij Wiskunde, Nederlands, Natuurkunde en Frans (VO) en Nederlands en Economie in MBO. Onze ambitie is in 2025 het aantal openstaande vacatures voor deze vakken terug te brengen met 25%.

Ambitie 2: Behouden en professionaliseren onderwijsprofessionals

Wij willen onze onderwijsprofessionals behouden voor het onderwijs, en het liefst ook nog binnen onze regio. We willen het beroep van professionals in het onderwijs nóg aantrekkelijker maken door mogelijkheden voor professionaliseren gezamenlijk uit te breiden. We zorgen voor een dekkende educatieve infrastructuur waarin onderwijsprofessionals (leraren/docenten, schoolleiders, ondersteunend personeel) met schoolbesturen, bedrijven en lerarenopleidingen samen werken aan het opbouwen en inrichten van een samenhangend geheel van voorzieningen

voor ontwikkeling van professional. Hierdoor worden onderwijsprofessionals gedurende de gehele loopbaan gestimuleerd continu te blijven leren. Met die voorzieningen zijn zij in staat om adequaat in te kunnen spelen op de veranderende context van het leraar/docentschap. We starten met een inventarisatie van professionaliseringsbehoeften en het in kaart brengen van het huidige professionaliseringsaanbod.

Professionalisering vraagt om ontwikkeltijd voor die onderwijsprofessional en voor zijn/haar begeleider, een professionaliseringsaanbod op maat en aandacht voor mobiliteit en vitaliteit. Ontwikkeltijd is een instrument om ontwikkeling te bevorderen en werkdruk te verlagen. In het afgelopen schooljaar zijn hiervoor in de verschillende CAO's van PO, VO en MBO meer uren vrijgemaakt. In de praktijk blijkt het echter voor veel scholen, teams en leraren een uitdaging om ontwikkeltijd effectief in te zetten. Dit vraagt van scholen en schoolleiders leiderschap om keuzes te maken en ruimte voor ontwikkeltijd te maken. Er wordt aansluiting gezocht bij de aanpak die de partnerschappen SO&P al hebben ontwikkeld en bij de Nationale aanpak professionaliseren leraren' (NAPL). We willen samen met Onderwijsregio Midden Nederland voorbereidingen treffen om als pilot te starten bij de NAPL voor zover dit een meerwaarde heeft bovenop de al bestaande praktijken.

Naast ontwikkeltijd vraagt het ook om Vernieuwend Opleiden: onderwijsprofessionals in multidisciplinaire teams opleiden om zo ook overstappen naar andere functie binnen het onderwijs aantrekkelijker te maken, bijv. van ecologische pedagogiek naar docent, docent naar onderwijsassistent etc. Die ontwikkeltijd vereist ook echt beschikbare tijd, 'en niet even erbij': vitaliteit en het welbevinden van onze onderwijsprofessionals staan hoog in het vaandel.

Wat zijn onze beoogde resultaten en wat gaan we hiervoor doen?

Sector	Activiteit	Beoogd resultaat 2025
Gezamenlijk	Ontwikkeltijd.en. ontwikkelpaden.	<ul style="list-style-type: none"> De Utrechtse definitie van ontwikkeltijd en -ruimte wordt in 2025 verbonden aan ontwikkelpaden van leraren, onderwijsassistenten en ondersteuners. Op basis van de definitie is in 2025 een handreiking opgesteld voor verschillende doelgroepen. In ontwikkelgesprekken van leidinggevenden/HR met onderwijsprofessionals blijkt dat de ontwikkeltijd die is afgesproken in de CAO's daadwerkelijk wordt benut. Er is duidelijkheid over de meerwaarde van deelname aan een pilot NAPL samen met Onderwijsregio Midden Nederland.
	Dekkende. begeleidings.en. opleidings arrangementen	<ul style="list-style-type: none"> Inventarisatie professionaliseringsbehoeften en bestaand professionaliseringsaanbod binnen onze Onderwijsregio. In 2025 is er een overzichtelijk professionaliseringsaanbod voor opleiders en coaches uit Utrecht stad en de regio.
	Imago.van.beroep	<ul style="list-style-type: none"> Doorontwikkeling arbeidsmarktcampagne 2025 ter versterking imago en kansen voor onderwijsprofessional in de stad.
VO	Dekkende. begeleidings.en. opleidingsarrangementen	<ul style="list-style-type: none"> Eind 2025 zijn de kansen van interprofessioneel opleiden in leernetwerken benoemd door de pilot in Leidsche Rijn. Eind 2025 hebben we de pilot voor het opleiden in interprofessionele leernetwerken verder opgeschaald; ofwel in Leidsche Rijn zelf, ofwel in een andere wijk. Eind 2025 weten alle onderwijsprofessionals van welke vormen van ondersteuning en begeleiding zij gebruik kunnen maken. In 2025 continueren de Inductieprogramma's voor Utrecht Stad. Portal voor digitale Didactiek t.b.v. het VO/MBO is gereed.

MBO	Dekkende. begeleidings_en. opleidingsarrangementen	<ul style="list-style-type: none"> • Eind 2025 is het aantal werkbegeleiders vergroot door minimaal 30 nieuwe werkbegeleiders te certificeren. • Gezamenlijke bijeenkomsten en leernetwerken worden met een 8 gewaardeerd. • In 2025 vindt 1 gezamenlijke professionaliseringsbijeenkomst voor docenten van ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Nimeto, Grafisch Lyceum plaats. • In 2025 is er een coachingstraject opgezet waar docent en starters-coaches voor MBO samen aan deel kunnen nemen. • Eind 2025 is een Portal voor digitale Didactiek t.b.v. het VO/MBO gereed.
-----	--	--

Ambitie 3: Toekomstbestendig organiseren van het onderwijs

De personeelstekorten in het onderwijs raken aan maatschappelijke vraagstukken zoals voldoende en betaalbare huisvesting, kinderopvang en een toenemende druk op zorg (en daardoor o.a. op mantelzorg) en onderwijs. Daarom moeten we blijven inzetten op toekomstbestendig organiseren van het onderwijs in onze stad. De bedoeling is helder en staat voorop, het proces en resultaten zijn niet altijd vooraf bekend.

Een voorbeeld van dit toekomstbestendig organiseren is het werken met multi – of interdisciplinaire teams. In 2024 zijn op het gebied van samenwerken in multidisciplinaire teams grote stappen gezet in het kader van Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden (zie voor meer informatie via de website [Utrecht Leert](#)). Kern daarvan is het stimuleren van de samenwerking door studenten en professionals uit de educatieve, sociale en pedagogische domeinen in interdisciplinaire teams. Het programma richt zich zowel op primair, voortgezet als gespecialiseerd onderwijs. Het werken met multi – of interdisciplinaire teams biedt een oplossing voor complexe maatschappelijke vraagstukken, die niet alleen vanuit het model ‘een klas, een leraar’ opgelost kunnen worden. In multi – of interdisciplinaire teams werken professionals vanuit verschillende disciplines samen vanuit een eigen specifieke inbreng en expertise, uiteraard met het vertrekpunt dat elke leerling of student een bevoegde leraar heeft. Dat betekent werken met diverse schoolteams waar niet alleen de leerkracht verantwoordelijk is voor 1 klas, maar er meer wordt samengewerkt in diverse teams voor grotere groepen kinderen. Er is een concreet werkgebied gevonden in Leidsche Rijn waar onder meer PO, VO, MBO, opleidingen, kinderopvang, sport en buurtteams het interprofessioneel samenwerken in de praktijk vormgeven en verder verfijnen. De komende vier jaar werkt het ULVO-programma daarom aan het doorbreken van de schotten tussen onderwijssectoren en tussen opleidingsinstituten. Doel daarbij is niet alleen dat de ontwikkeling van een jongere vloeiender verloopt (één ontwikkelijn), maar ook dat de onderwijsprofessional meer en domeinoverstijgende loopbaanperspectieven krijgt (verbreding of verdieping).

Maar toekomstbestendig organiseren is meer dan alleen werken met multidisciplinaire teams. Het veronderstelt ook zoeken naar manieren om multidisciplinair/toekomstgericht werken te stimuleren. We zoeken naar innovatieve en creatieve oplossingen voor de schaarste, die niet ten koste gaan van de onderwijskwaliteit. Vanuit de Utrecht Leert Opleiders Alliantie (ULO) wordt op basis van behoeften uit het werkveld gewerkt aan het rijker maken van een opleidingsaanbod (Ad Pedagogisch Educatief Professional, Ad didactisch Educatief Professional, minor urban education, opleiding Pedagogisch Verbinder, Keuzedelen Voorbereiding PABO en Werken in het VO op het MBO), zodat er een passend en volledig doorlopend onderwijsaanbod MBO, AD en HBO is. Dit aanbod moeten we veel meer met het werkveld ontwikkelen. Lopende trajecten worden bovendien meer op maat (verdieping tot specialisme) en daarmee flexibeler gemaakt (juist ook voor zij-instromers).

In Utrecht zijn veel basisscholen aan het onderzoeken hoe ze onderwijs anders en slimmer kunnen organiseren door open-andere-deuren-dagen. Diverse basisscholen in Utrecht openen hun deuren om andere onderwijsprofessionals een kijkje in de keuken te gunnen. Zowel in het PO als in het VO worden zij-instromers zo goed mogelijk ondersteund bij het kiezen van een passende route. Dat draagt bij aan het succes van de zij-instroom. Professionals uit andere sectoren kunnen een dag in een school ondersteunend werk doen in de klas of voor een schoolleider als onderwijsambassadeurs. In een (half) jaar ontlasten ze de leraar of schoolleider en ontdekken ze of werken in het onderwijs iets is waarmee ze verder willen. Een aanzienlijk deel van de deelnemers stapt over naar het onderwijs. Hiervoor is het wel van belang dat deze overstap goed gefaciliteerd wordt en dat onderwijsambassadeurs geen drempels ervaren als zij willen starten met een opleiding tot zij-instromer.

We gaan ook andere maatregelen verkennen en experimenten opzetten.

- minder bureaucratie, minder barrières, beter benutten van talenten en skills, meer autonomie voor onderwijsteams;
- minder parttime werken, anders onderwijs volgen, mindere onderwijstijd, vierdaagse lesweek, onderwijsprofessionals vrijstellen van niet-onderwijstaken, andere professionals inzetten op ondersteuning;
- onderwijsprofessionals voorrang geven bij de kinderopvang, ook op specifieke dagen;
- vergroten arbeidsparticipatie, inzet onbenut potentieel (o.a. gepensioneerde werkwilligen)

Bovenstaande experimenten willen we goed volgen: werkbare bestanddelen detecteren en aanpassen om deze vervolgens snel te kunnen versnellen en opschalen. Dat vraagt om goed en praktijkgericht onderzoek, waar we de aangesloten lectoraten optimaal inzetten.

Door anders te kijken naar de organisatie van het onderwijs en naar vernieuwende manieren van opleiden, professionaliseren en samenwerken van leraren en professionals in het jeugddomein, kunnen we:

- een breder aanbod van toekomstig personeel creëren;
- loopbaanpaden van onderwijsprofessionals en jeugdprofessionals verrijken;
- de leer- en ontwikkelomgeving van jeugdigen verrijken;
- en het onderwijs verrijken door schoolse structuren beter te verbinden met de omgeving en ondersteuningsnetwerken om de school heen.

Wat zijn onze beoogde resultaten en wat gaan we hiervoor doen?

Sector	Activiteit	Beoogd resultaat
Gezamenlijk	Vernieuwend opleiden	<ul style="list-style-type: none"> • We toetsen drie gezamenlijk ontworpen opleidingsroutes (Vernieuwend Opleiden) in de praktijk. • Werkende bestanddelen van het project Vernieuwend opleiden zijn geïnventariseerd en door middel van handreikingen opschaalbaar gemaakt voor de stad. • Alle scholen zijn in 2025 bekend met de mogelijkheden van werken in multi- en interdisciplinaire teams. • In 2025 weten schoolbesturen en scholen hoe ze eventuele knelpunten in arbeidsvoorwaarden in multidisciplinaire teams kunnen toepassen. • De minor urban teaching en minor gespecialiseerd onderwijs zijn in 2025 gestart en breed onder de aandacht gebracht van studenten, en (potentiële) onderwijsprofessionals en ondersteund door de besturen. • In 2025 is de inzet van onderwijsambassadeurs uitgebreid naar het VO.

VO	Vernieuwend opleiden	In de wijk Leidsche Rijn toetsen we Vernieuwend Opleiden voor multidisciplinaire teams in de praktijk.
	Experimenten	Anders organiseren onderwijs (ruimte in regels) om wendbaar om te gaan met tekorten
MBO	Toekomstbestendig organiseren.	We toetsen in de praktijk de ontworpen routes voor MBO'ers die naar het HBO willen voor een vervolgopleiding voor het onderwijs. In 2025 worden 10 onderwijsassistenten opgeleid in multidisciplinaire teams in Leidsche Rijn.
	Experimenten	Anders organiseren van het onderwijs door middel van experimenten (ruimte in regels) om wendbaar om te gaan met tekorten

Ambitie 4: Aanpak van personeelstekorten in het gespecialiseerd onderwijs

Het gespecialiseerd onderwijs kent ook personeelstekorten. De signalen dat het gespecialiseerd onderwijs steeds meer moeite heeft om goed personeel te vinden nemen toe en dat is zorgwekkend. Daarom wordt in 2025 meer expliciete aandacht besteed aan de aanpak van personeelstekorten in het gespecialiseerd onderwijs.

Wat zijn onze beoogde resultaten en wat gaan we hiervoor doen?

Sector	Activiteit	Beoogd resultaat	
GO	Werven	Onderwijsinstellingen werken samen aan wervingscampagnes waarbij voordelen en voldoening van werken in gespecialiseerd onderwijs centraal staan.	
	Samenwerking.met. lerarenopleiding	Studenten maken vroeg in de opleiding kennis met het gespecialiseerd onderwijs.	
		We toetsen in de praktijk de gezamenlijk ontworpen opleidingsroute voor het gespecialiseerd onderwijs.	
		Pilot AD-pep naar ZIB.	
			Het Leernetwerk Urban Education met aandacht voor GO is verbreed.
	Scholing.en. omscholing.van. bestaand.personeel	Het aanbieden van bijscholingstrajecten voor reguliere docenten om hen te kwalificeren voor het GO.	
	Verbeteren. arbeidsvoorwaarde n.	<ul style="list-style-type: none"> Invoeren van stagevergoedingen. Mogelijkheden creëren voor professionele ontwikkeling. Aandacht voor begeleiding van starters in het GO 	
Regionale.en.lokale. samenwerking	<ul style="list-style-type: none"> Bestaande netwerken van SO/SBO/VSO scholen en leernetwerken van schoolleiders functioneel verbinden. Het opzetten van een regionale samenwerking (Midden-Nederland) om kennis te delen. 		

2.2 Begeleiden van startende leraren, schoolleiders en hun verdere professionalisering

Begeleiding en professionalisering

Ook in 2025 zorgen de partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren voor een dekkende opleidingsinfrastructuur voor studenten en onderwijsprofessionals (startende en zittende leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel). Alle studenten hebben een stageplek en een begeleider en krijgen daar beiden voldoende tijd voor. Voor alle onderwijsprofessionals is duidelijk

welke arrangementen voor begeleiding en professionalisering er zijn en hoe zij daar gebruik van kunnen maken. Het opleiden in leernetwerken wordt als belangrijk instrument ingezet.

De afgelopen periode is op allerlei manieren hard gewerkt aan de begeleiding van startende leraren in het PO, VO en docenten in het MBO. Voor zij-instromers zijn er inductieprogramma's. Het inductieprogramma bestaat uit meelopen met collega's, coaching en begeleiding op maat en deelname aan workshops van reguliere instromers. Elke zij-instromer heeft een begeleidingstraject op maat. Voor po is er extra budget gekomen voor dubbele bezetting voor het eerste deel van de tijd dat de zij-instromer aan de slag gaat. Dat heeft veel positieve effecten gehad. Voor begeleidingstrajecten van starters en zij-instromers zijn meerdere groepen begeleiders opgeleid. Om starters extra ondersteuning te bieden kunnen zij terecht voor collegiale consultatie, uitwisseling, intervisie en ook met eigen casussen of vragen. Kennis en expertise over de begeleiding kan gedeeld worden en er is in PO, VO en MBO veel ervaring opgebouwd. Aandacht gaat ook uit naar het delen en doorontwikkelen van de opgedane kennis. Ook het MBO kent al jaren een erkende opleidingsschool (ROC Midden Nederland), andere MBO's haken daarbij aan (Nimeto) of trekken daar nauw mee op (MBO Utrecht). Bovendien zijn in het MBO initiatieven gestart om starters te begeleiden met een starterscoach. Ook is er goede ondersteuning aan zij-instromers die niet direct kunnen starten met het PDG. En is er een succesvol voortraject PDG.

Schoolopleiders hebben diverse onderzoeken gedaan om de behoefte van de zij-instromer in kaart te brengen en hier vervolgens op in te spelen, bijvoorbeeld via intervisiemomenten en (thema)bijeenkomsten. Voor alle sectoren is het primaire doel van het introductietraject om de professionele ontwikkeling van startende docenten dusdanig te stimuleren dat de kwaliteit van het onderwijs behouden en zo mogelijk verhoogd wordt en uitval bij startende docenten beperkt.

2.3 Doorontwikkeling Informatiepunt Utrecht Leert

In de onderwijsregio Utrecht Stad wordt verder gebouwd aan het informatiepunt www.utrechtleert.nl. Het blijft belangrijk om in te zetten op het werven van nieuwe leraren, maar ook om startende leraren en onderwijstalent te behouden. Door gezamenlijk op te trekken in de communicatie over de aantrekkelijkheid van en de mogelijkheden van leren en werken in het onderwijs. We stemmen de samenwerking af met Onderwijsregio Midden-Nederland. Hierbij blijft ruimte voor eigenheid en verschillen tussen grootstedelijke en regionale vraagstukken. Immers de stad Utrecht kent grootstedelijke problematiek, zoals wachtlijsten bij huisvesting, parkeerproblematiek, kinderopvang en druk op de zorg. Het informatiepunt wordt verbreed met informatie over ontwikkelmogelijkheden en doorgeleiding naar routes voor een aanstelling in het onderwijs. Bovendien komen er aansprekende voorbeelden voor het opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. En tot slot gaan we investeren in de 'achterkant' van het informatiepunt: warme begeleiding en overdracht van geïnteresseerden in het onderwijs naar de juiste partners.

Voor 2025 hebben we de volgende speerpunten

1. Verfijnen gezamenlijke wervingscampagne: De campagne wordt verder verfijnd met doelgroepen en content gericht op het versterken van het leren, werken en ontwikkelen in het Utrechtse onderwijs met passende promotie- en bindingsactiviteiten voor de verschillende doelgroepen zoals zij-instromers, instroom uit stille reserves, instroom van de lerarenopleidingen te vergroten en startende leraren.
2. Verbreden en verrijken van de website tot informatiepunt: De informatie van op de portal wordt verrijkt met vraag en aanbod van de stad en de regio, met als doel toegankelijkheid en

mobiliteit naar en van de onderwijsarbeidsmarkt te vergroten. Ook wordt op een inspirerende manier zichtbaar gemaakt op welke wijze leraren zich kunnen ontwikkelen en professionaliseren in Utrecht en welke loopbaankansen er zijn.

3. Loketfunctie (backoffice): Voldoende instroom begint met (regionale) werving en voorlichting over leren en werken in de onderwijssector. Door de loketfunctie te verbreden willen we iedereen die zich oriënteert op de arbeidsmarkt ondersteunen in het maken van een bewuste keuze om te leren en te werken in het onderwijs en doorgeleiden naar de juiste plek met de juiste ondersteuning. Het is daarin van belang om laagdrempelig en toegankelijk te blijven, zodat iedereen met een vraag direct bediend kan worden. Dit vraagt om een goede afstemming om de loketfunctie te laten aansluiten bij de samenwerkingspartners in de onderwijsregio.

2.4 Alle studenten en zij-instromers worden opgeleid binnen een opleidingsschool

Het opleiden van aankomende docenten in een partnerschap met de opleidingsinstituten is een goede aanpak gebleken in het aantrekkelijker maken van de opleiding, het bieden van een realistischer beeld van het beroep en het verbeteren van het behoud van studenten in studiekeuze en beroepskeuze. Binnen Utrecht Stad kennen we diverse partnerschappen, verspreid over PO, VO en één partnerschap voor het MBO. De ambitie is dat 100% van de aankomende onderwijsprofessionals wordt opgeleid via de route 'Samen Opleiden'.

De partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren zorgen samen voor een hoogwaardige en dekkende opleidings- en begeleidingsinfrastructuur voor studenten, startende en zittende leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel in onze stad. De partnerschappen SO&P (en hun onderlinge samenwerking) geven elk richting en invulling aan de thema's opleiden, begeleiden en professionaliseren in de onderwijsregio. Daarbij is de afgelopen tijd veel aandacht besteed aan programma's voor zij-instromers (opzetten van leernetwerken, maatwerk workshops, lesbezoeken en extra begeleidingstijd voor werkplekbegeleiders).

Zowel PCOU/Willibrord als NUOVO-scholen bieden studenten van Instituut Archimedes (Hogeschool Utrecht) en Graduate School of Teaching (Universiteit Utrecht) de mogelijkheid om praktijkervaring op te doen in nauwe samenhang met hun theoretische opleiding. Voor beide besturen geldt dat er hiervoor sinds 2020 een partnerschap is aangegaan met de opleidingsinstituten binnen het keurmerk Samen Opleiden. Beide partnerschappen hebben eigen kenmerken die aansluiten bij de bestuurlijke cultuur en werkwijze. Voor het Opleidingshuis is MBO Utrecht een partner om voor de opleiding van onderwijsassistenten ook toe te werken naar opleiding binnen een geaccrediteerde opleidingsschool. Samenwerking en kennisdeling vinden plaats via overleggen binnen en tussen de opleidingsinstituten die in beide partnerschappen actief zijn, in het werkoverleg VO Utrecht Leert en Netwerkoverleg Partnerschappen Samen opleiden. Het keurmerk Samen Opleiden richt zich echter op de opleiding van studenten binnen de reguliere opleiding. In de aanpak lerarentekort hebben we meer doelgroepen benoemd waarvoor de opleiding naar een bevoegdheid een activiteit is: zij-instromers, statushouders en MBO onderwijsassistenten/instructeurs.

Binnen het mbo is al jaren een Opleidingsschool actief waar ROC Midden Nederland samenwerkt met de HU. Daar vindt reeds 100% samen opleiden plaats. De afgelopen jaren is vanuit middelen van Utrecht Leert extra geïnvesteerd in begeleidingstijd van werk(plek)begeleiders en het versterken van het professionaliseringsprogramma van werkbegeleiders (passend bij het huidige curriculum en de manier van onderwijs binnen ROCMN (denk aan passend onderwijzen, modulair onderwijs etc.). Bij MBO Utrecht is fors geïnvesteerd om begeleidingstijd door werkplekbegeleiders aan docenten in opleiding te vergroten en worden diverse professionaliseringsbijeenkomsten

georganiseerd (op thema en in de vorm van intervisie). De Utrechtse mbo's (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, Nimeto en GLU) organiseren jaarlijks een themabijeenkomst voor betrokkenen bij Samen Opleiden. In 2025 staat er twee thematische professionaliseringsbijeenkomst op het programma, waarbij dit keer ook MBO Amersfoort betrokken bij is.

In het PO zijn er drie opleidingsscholen: HU, Marnix en een Academische. De opleidingsschool Utrecht – Amersfoort is een samenwerking tussen een grote groep besturen uit de regio Utrecht en 't Gooi, de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht, HU Pabo. De Marnix Academie heeft het samen opleiden vormgegeven in partners in opleiding en ontwikkeling. In het partnerschap werken 34 besturen, 375 opleidingsscholen en de Marnix Academie samen aan het opleiden van goede leerkrachten voor het basisonderwijs. Tot slot is er de Opleidingsschool Samen Opleiden van academische leraren. De Opleidingsschool voor academische leraren is een samenwerking tussen zeven besturen uit de regio Utrecht en 't Gooi, de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht, Instituut voor Onderwijs en Orthopedagogiek. Doel van deze nieuwe opleidingsschool is om de academische gevormde leraar een passende plek te geven in onderwijsorganisaties. In deze partnerschappen wordt gewerkt aan het samen opleiden van leerkrachten in het basisonderwijs. Ieder vanuit een eigen visie en leeromgeving, maar altijd vanuit de overtuiging dat studenten beter worden opgeleid en voorbereid op hun werk als we theoretische kennis en de beroepspraktijk met elkaar verbinden. Dit vraagt om vertrouwen en waardering gekenmerkt door gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Samen leiden de opleidingsscholen leerkrachten op die zichzelf, de ander en de wereld leren kennen, onderzoeken en vormen. Vanuit de partners in die opleidingsscholen worden diverse programma's aangeboden voor mensen die professional willen worden in het onderwijs (voltijd, deeltijd, zij-instroom, professionalisering, specialisatie en nascholing in het kader van leven lang ontwikkelen). Er wordt vanuit een beroepsbeeld van de leerkracht primair onderwijs een samenhangend curriculum aangeboden waarbij leren op de werkplek centraal staat, Door praktijkervaringen met kennis te verbinden krijgt het leren betekenis en diepgang. Binnen al die verbanden wordt gewerkt vanuit een eigen visie en context, met een diversiteit aan programma's en leeromgevingen en eigen kwaliteitsnormen en systemen. We willen toe naar meer samenhang tussen die partnerschappen, en waar mogelijk gebruik maken van elkaars expertise en mogelijk toewerken naar een 'Utrechtse kwaliteitslat'.

Bij onze partnerschappen gaat extra aandacht uit naar de startende docenten. We hebben als doel dat iedere starter in de stad toegang heeft tot een inductietraject in de eerste drie jaar en dat de randvoorwaarden aanwezig zijn om dit kwalitatief goed vorm te geven. We dringen de uitstroom van startende docenten terug tot 5%. We gaan de stagevergoeding Utrecht Stad voor aankomende leraren die worden ingezet als docent harmoniseren en maken afspraken over maximaal aantal uren dat aankomende leraren, in welk leerjaar dan ook, ingezet mogen worden als docent om groenpluk tegen te gaan.

Voor de partnerschappen is 2025 een overgangsjaar. De transitie die met de vorming van de Onderwijsregio's is ingezet, vraagt veel van de bestaande partnerschappen. De reguliere werkzaamheden gaan door. Tegelijkertijd gebruiken we 2025 om een passende vorm van samenwerking en een gedegen financieel model te implementeren. Een aantal van onze partnerschappen werken immers regio-overstijgend en hebben dus met meerdere onderwijsregio's van doen. We verkennen waar we slim(mer) kunnen samenwerken in activiteiten, en van elkaar kunnen leren (door op bijeenkomsten andere scholen uit te nodigen en bewezen praktijken te delen). Dit alles met oog en begrip voor ieders eigenheid en context. De partnerschappen in onze stad en regio gaan hier vol enthousiasme in gezamenlijkheid mee verder. In 2024 zijn al de eerste stappen op kennisdeling gezet. De afgelopen periode is goed samengewerkt ter verbetering van de processen rondom werving, matching en begeleiding. We willen toe naar verdere samenwerking in de stad als het gaat om het aanbieden van programma's (o.a. PDG en andere zij-instroomtrajecten). Vraag hoe we de partnerschappen zo gaan herorganiseren zodat ze aansluiten bij de vraag in de regio. Voor po werken de drie opleidingsscholen in de brede regio. Dat vraagt om

afstemming en verdere samenwerking in een beheersbare regio die ook aansluit bij de bestuurlijke opgave en het aansluit bij het vraagstuk in de verschillende onderwijsregio's.

Bovendien vindt overleg plaats tussen programmaleiders partnerschappen en programmateam (met de werkpakketten PO en VO/MBO) om gezamenlijke thema's verder uit te werken en te komen tot gezamenlijke afspraken over samen opleiden en begeleiden.

2.5 Boven bestuurlijke inzet van personeel

Binnen Utrecht Leert wordt in 2025 ingezet op de inrichting van een boven bestuurlijke vervangingspool voor het gespecialiseerd onderwijs. Voor andere sectoren is dat niet opportuun, Wel vindt structureel samenwerking en afstemming plaats met invallers dan wel vervangers. We proberen dat zoveel mogelijk onderling te regelen, teneinde de externe inhuur te reduceren. We zullen het HR-netwerk vragen om dit te onderzoeken en in het tweede kwartaal van 2025 met een plan te komen waarover het bestuurlijk overleg een besluit kan nemen.

3. Organisatie en governance van de Onderwijsregio

3.1 Alle besturen en lerarenopleidingen zijn aangesloten bij de Onderwijsregio

In 2024 is voor Onderwijsregio Utrecht Stad een bestuurlijk overleg gevormd. Het Bestuurlijk Overleg Utrecht Leert bestaat uit een vertegenwoordiging vanuit PO, VO, MBO, georganiseerde beroepsgroep, lerarenopleidingen verenigd in de ULOA en de gemeente Utrecht.

Alle besturen van opleidingen zijn betrokken in het bestuurlijk overleg via vertegenwoordiging door een van de kernpartners. Ook in 2025 blijven we investeren in actieve participatie van de vertegenwoordigers van de bij de Onderwijsregio aangesloten partijen. Daarnaast worden zij op de hoogte gehouden via de website, via nieuwsbrieven en worden ze uitgenodigd voor bijeenkomsten van Utrecht Leert.

3.2 Organisatie

Het bestuurlijk overleg stuurt op hoofdlijnen, bewaakt de voortgang en doelstellingen van het programma, geeft strategisch advies en bevordert onderlinge samenwerking en samenwerking met andere onderwijsregio's. Het bestuurlijk overleg beoordeelt jaarlijks het jaarplan en de begroting. Het bestuurlijk overleg komt jaarlijks minimaal 4 keer bij elkaar. Besluitvorming geschiedt op basis van consensus. In uitzonderlijke gevallen kan de voorzitter besluiten om volgens de principes van deep democracy het minderheidsstandpunt gebruiken als verrijking om zo te komen tot consensus.

Geleding	Wie
Primair Onderwijs	██████████ – lid CvB SPO Utrecht ██████████ – voorzitter CvB KSU ██████████ – voorzitter CvB PCOU/Willibrord en penvoerder van het Noodplan G5 PO
Voortgezet Onderwijs	██████████ – voorzitter CvB NUOVO-scholen en voorzitter en penvoerder Utrecht Leert ██████████ – voorzitter CvB PCOU/Willibrord
Middelbaar Beroepsonderwijs	██████████ – directeur MBO Utrecht ██████████ – voorzitter CvB ROC Midden Nederland
Lerarenopleidingen	██████████ – voorzitter CvB Marnix Academie, namens ULOA
Gemeente Utrecht	██████████ – hoofd Onderwijs Gemeente Utrecht
Georganiseerde Beroepsgroep	██████████ CNV

Het Noodplan G5 PO loopt parallel mee binnen de onderwijsregio. PCOU/Willibrord is penvoerder van het Noodplan G5 PO en daarmee is de verbinding binnen de Onderwijsregio bestuurlijk en programmatisch geborgd. Bovendien kent de stad een Utrechtse Onderwijsagenda (UOA). De UOA bestaat momenteel uit: de kinderopvang/voorschoolse educatie, het primair en voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, de lerarenopleidingen (hbo en wo), de samenwerkingsverbanden passend onderwijs PO en VO, partners uit de jeugdhulpverlening en de gemeente Utrecht. Doordat we elkaar kennen en ontmoeten binnen de UOA en Utrecht Leert lukt het beter om gezamenlijk visie en ambities vast te stellen en om breed te kijken naar de ontwikkeling van kinderen en jongeren en het versterken van de onderwijsprofessionals, we kijken niet alleen vanuit de 'eigen sectoren' maar houden elkaar scherp op wat nodig is voor kinderen en

jongeren vanaf de vroegste ontwikkelingsfase tot aan de jongvolwassenheid. Hierdoor borgen we ook de bestuurlijke samenhang en samenwerking.

Programmamanager en programmateam

De programmamanager is verantwoordelijk voor het bewaken van de koers, de hoofdlijn en wijze van werken. De programmamanager is verantwoordelijk voor het aansturen van het programmateam, werkgroepen en coördineert de samenwerking met de projectleiders en betrokkenen. De programmamanager stelt samen met de penvoerder het jaarplan en de begroting op en legt deze voor ter goedkeuring voor het Bestuurlijk Overleg. De uitputting van de begroting wordt bewaakt en de financiële jaarcontrole wordt voorbereid met de afdeling control van de penvoerder. Het programmateam werkt intersectoraal en staat gezamenlijk aan de lat voor de voor communicatie, monitoring en dataonderzoek.

Rol	Wie
Programmamanager VO/MBO	██████████
Werkpakketten VO/MBO	Werkpakket 2 Samen opleiden en begeleiden: ██████████ Werkpakket 2 Professionaliseren: ██████████ Werkpakket 2 Toekomstbestendig organiseren Onderwijs: ██████████
Communicatie projectleider	██████████
Gemeente Utrecht	██████████ ██████████
Programmamanager PO – convenant	██████████
Werkpakketten PO	Werkpakket 1 Zij-instroom: ██████████ Werkpakket 2 Opleiden en begeleiden: ██████████ Werkpakket 3 Anders leren en organiseren: ██████████ Werkpakket 4 Academie: ██████████ Werkpakket 5 Gespecialiseerd Onderwijs: ██████████

Aanstelling en functieomschrijving van de programmamanager

De aansturing van het programma voor Onderwijsregio Utrecht Stad is belegd bij een programmamanager die rechtstreeks onder het Bestuurlijk Overleg Utrecht Leert valt. Per september is ██████████ programmamanager Utrecht Leert. Hij is werkzaam bij een van de deelnemende partners, MBO Utrecht.

De programmamanager zorgt voor:

- Voorbereiden van het Bestuurlijk Overleg Utrecht Leert en het opvolgen van besluiten en acties daarvan.
- Opstellen van een jaarplan, tussentijdse- en eindrapportages.
- Opstellen van een integrale begroting om inzicht te geven en te houden in verschillende subsidiestromen, sectorspecifieke en programmabrede uitgaven.

- Bewaken van de voortgang (inhoudelijk en financieel) van het programma en tussentijds bijsturen indien nodig.
- Verantwoording afleggen over de resultaten en uitgaven van het totale programma en daarvoor de juiste input verzamelen van de projectleiders en werkgroepen.
- Borgen van de resultaten van activiteiten en ontwikkelde producten.
- In samenwerking met programmateam volgen, analyseren en beoordelen van maatschappelijke, politieke en/of bestuurlijke ontwikkelingen op de relevantie voor het programma en desgewenst adviseren van het bestuurlijk overleg

Werkgroepen

In verschillende werkgroepen wordt gewerkt aan de vertaling van het plan naar de uitvoering. Deze werken op dit moment nog sectorspecifiek. Daarnaast wordt geleerd van het PO, waar dankzij de extra investering uit het Convenant al meerdere jaren ervaring is opgedaan met een werkgroepenstructuur waar professionals uit de scholen aan deelnemen.

Alle werkgroepen vormen samen een lerend netwerk. Dat houdt in dat zij gezamenlijk opwerken, ervaringen delen en leren door te doen. De kracht van de werkgroepen is gericht op het doen, boeken van resultaat en zorgdragen voor actie in de dagelijkse uitvoering. In 2025 vindt afstemming en waar relevant samenwerking plaats tussen de werkgroepen zodat met behoud van sectorale context nog meer integraal wordt gewerkt aan de onderwijsopgaven in onze stad.

3.2 Monitoring van het plan van aanpak

In 2024 is in Onderwijsregio Utrecht Stad onder meer ingezet op het continueren en intensiveren van bestaande goedlopende projecten en het optimaliseren van een duurzame en structurele samenwerking. In 2025 krijgt het ontwikkelen van een lerende aanpak, het verbinden van onderzoek en praktijk en systematische monitoring van activiteiten prioriteit.

Over 2023 en 2024 is de monitoring uitgevoerd door KBA Nijmegen. Samen met een expertgroep (bestaand uit afgevaardigden van de sectoren) is een onderzoeksdesign opgesteld. De monitor volgt de drie hoofdambities en kent een kwalitatief deel (gesprekken met stakeholders) en een kwantitatief deel (cijfers). Voor beiden zijn indicatoren opgesteld:

1. Cijfers over ontwikkelingen.
2. Indicatoren over visie en voortgang van processen en samenwerkingen.
3. Indicatoren over ervaringen van aanstaande, zittende en ex-leraren¹ en de begeleiders/opleiders.

De landelijke uitvraag van de gegevens loopt via de schoolbesturen (voor individuele en groepsgesprekken en voor het uitzetten van vragenlijsten).

4. Aanvullende activiteiten

4.1 Ontwikkelingsgerichte peer review

Ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd door een opleidingsschool en is gericht op kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitsborging met gebruikmaking van het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.

Het Opleidingshuis met lerarenopleidingen Archimedes-HU en Graduate School of Teaching -UU, NUOVO en MBO Utrecht en Op Reis met Instituut Archimedes- HU, Graduate School of Teaching- UU, Marnix Academie en PCOU Willibrord zijn in 2024 gevisiteerd en geaccrediteerd. Ook de partnerschappen PO van zowel Marnix als de HU zijn geaccrediteerd. Deze partnerschappen nemen in november 2024 deel aan de ontwikkelingsgerichte peer-review. De opleidingsschool Utrecht – Amersfoort heeft op 11 november 2024 en de Academische Opleidingschool in het voorjaar van 2026 een peerreview. Ook Opleidingschool ROC Midden Nederland heeft in 2021 een ontwikkelingsgerichte peer review gehad met een positief oordeel. De volgende visitatieronde zal plaatsvinden op 26 november 2025.

De onderwijsregio ondersteunt de partnerschappen bij hun streven naar kwaliteit. We verkennen of kwaliteitsimpuls nodig is, bijvoorbeeld door kwaliteitsborging op regioniveau te organiseren (voorbeelden uit den lande). Er vindt tussen partnerschappen al uitwisseling van ervaringen en good practices plaats en wordt deelgenomen aan landelijke professionaliseringsbijeenkomsten aangeboden door het platform SO&P. Uitgangspunt voor de samenwerking op regioniveau is uiteraard het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie.

4.2 Activiteiten gericht op het gespecialiseerd onderwijs

De aanpak voor het gespecialiseerd onderwijs is onderdeel van het convenant PO. Daarvoor verwijzen we naar het convenant zoals opgenomen in de bijlage.

4.3 Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs

In de regio Utrecht wordt in totaal een lerarentekort verwacht van 138 fte voor het PO en 52 fte voor het VO in 2028. Het tekort in het VO concentreert zich rondom specifieke vakken in de taal- en bètavakken. De tekorten zijn het grootst in Techniek tweedegraads, Informatica, Nederlands, beroepsgerichte vakken vmbo, NASK, Duits, wiskunde en maatschappijleer. De tekorten zijn hoger in de tweedegraads bevoegdheid dan in de eerstegraads bevoegdheid. Toekomstbestendige oplossingen liggen niet voor het oprapen. In de stad maar ook landelijk worden gesprekken gevoerd met de lerarenopleidingen om bijvoorbeeld het behalen van een tweede bevoegdheid te stimuleren en hiervoor extra tijd en ruimte in de minoren van de lerarenopleidingen te creëren. Ook de pilot- instromers van NUOVO, met daarbij extra aandacht voor statushouders, zien we als kansrijk om tekortvakken aan te pakken. Leraren, net afgestudeerden en studenten krijgen de mogelijkheid een tweede bevoegdheid te halen voor een tekortvak. In overleg met de lerarenopleidingen wordt er een selectie van vakken gekozen (waaronder Nederlands, Wiskunde, bètawetenschappen).

Ook op dit vraagstuk zoeken we de verbinding met Onderwijsregio Midden Nederland. Daar zijn als voorloperregio een aantal voorstellen ingediend voor experimenten met betrekking tot de tekortvakken. Wij willen die graag in gezamenlijkheid uitvoeren maar wachten op landelijke besluiten. Ook zien we kansen om aan te sluiten bij de samenwerking van de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht en de scholen van Midden-Nederland om een online leerlijn te ontwikkelen voor digitale geletterdheid en informatica zodat deze basisvaardigheid geborgd is op de scholen.