



# SO&P en RAP: Opleidings- en arbeidsmarktperspectief als samenhangend geheel.

## Programmateam Kennisnetwerk Lerende Leraren



Edmée  
Suasso



Juliëtte  
Stuart



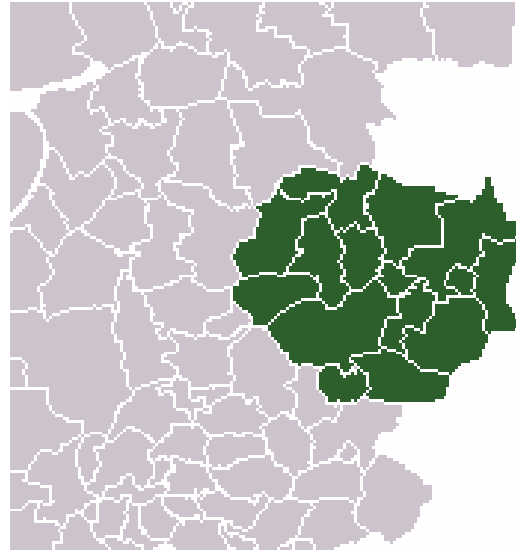
Anneloes  
Muller



Hester  
Langkamp



# Regionale Samenwerking Twente



Personeelstekorten  
in het onderwijs  
raken ook onze regio.

9 maart 2023



# Regionale Samenwerking Twente

Geschiedenis van 20 jaar Samen Opleiden & Professionaliseren



Opleiden

2001



Onderzoeken

2006

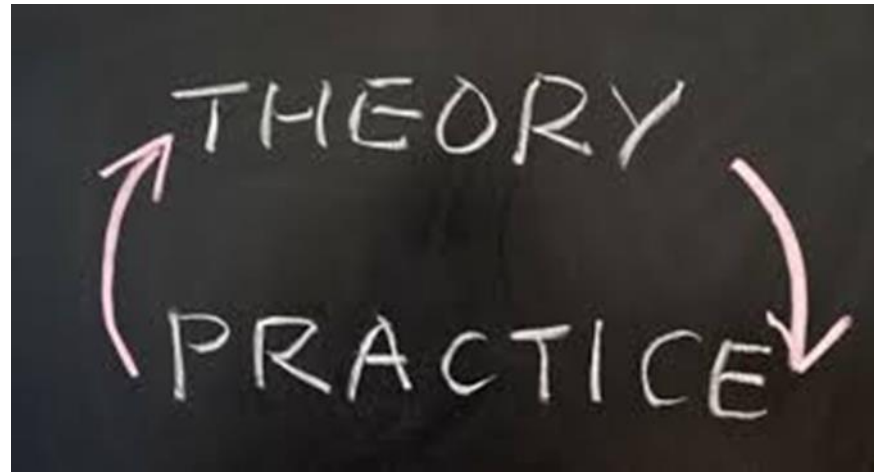


Kennisnetwerk

2017



# Conceptuele kennis en beroepskennis



kennis  
voor - van - in  
praktijk



# Versterking Samenwerking



Lerende Leraren

Een netwerk van en voor mensen in het onderwijs

initiatiefnemer en partner van

**DURF IN HET  
ONDERWIJS**

Dé poort naar het onderwijs in  
Twente & Oost Nederland

[Home](#) [Groepen](#) [Leden](#) [Over](#) - [Contact](#) [Inloggen](#) [Aanmelden](#) [Snel naar...](#) -



## Welkom op de vernieuwde website van lerende leraren!

Na een lange voorbereiding hebben we in de zomervakantie het uiterlijk van de website vernieuwd. Alle inhoud is nog beschikbaar!

Zoek



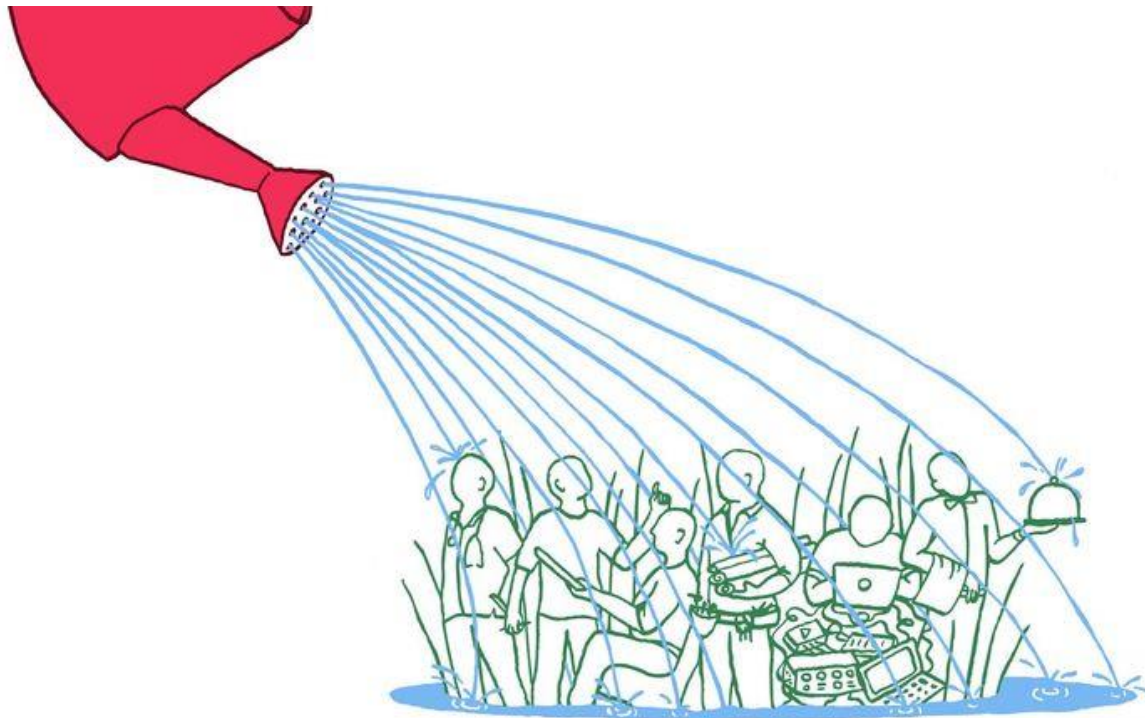
# Breed regionaal netwerk





# Regionale aanpak arbeidsmarktvragestukken

- Lerarentekort (RAL)
- Personeelstekort (RAP)





# Over werken in het onderwijs

## Functies in het onderwijs

Via onderstaande knoppen vind je meer informatie over de vijf meest voorkomende functies binnen het primair onderwijs.

Leerkracht

Leraarondersteuner [A en B]

Onderwijsassistent [A, B en C]

Directeur

Intern Begeleider





# Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs (RATO)

## Vijf functies

Werven

Matchen

Opleiden

Begeleiden (inductie)

Professionaliseren

*It's a Match!*





# Vijf gesprektafels



Welke kansen zie je?

Welke vragen heb je?

**Kansen**  
Zien + Grijpen





# Inzichten HRM en kwaliteitsmedewerkers m.b.t. de 5 functies van Rato

werven / matchen

kansen	uragen
<ul style="list-style-type: none"> <li>* nieuwe methoden van werving</li> <li>* doorlopende lijn: van Lio naar leerkracht</li> <li>* meelopruken organiseren (Leskrachten) / registreren</li> <li>* meer samenwerking bij werk-naar-werk trajecten bij tussenbedrijven: a.d. bij groei/krimp</li> <li>* imago bij keuze opleiding</li> <li>* anders organiseren → minder afhankelijk van leerkrachtfunctie → niet altijd in val nodig</li> <li>* trend deze generatie → niet fulltime op inspielen → mogelijkheid vertelg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* hoe kan een zij-instroom traject aantrekkelijker worden gemaakt voor zowel werkgever als leerkracht</li> <li>* Moeten we niet orbeld (n.v.) anders organiseren?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finland / Frankrijk</li> <li>- Sport BSO</li> <li>- Grote kinderopvang</li> <li>- Help ouders met het helpen kinderen organiseren van werk en privé</li> </ul> </li> <li>* Waarom? Ontwikkeling onderwijs versus ontwikkeling van de maatschappij</li> <li>* Hoe voorkomen we dat we elkaars concurrent worden?             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ starters stellen eisen aan salaris / vast contract</li> </ul> </li> <li>* Hoe houden we inwerk aantrekkelijk?</li> </ul>

opleiden

kansen	uragen
<ul style="list-style-type: none"> <li>* interprofessioneel opleiden → meer / sneller taken zicht op talent</li> <li>* aanpassen curriculum betere doorstrom richting PABO</li> <li>* flexibeler curriculum</li> <li>* meer keuzevrijheid</li> <li>* meer aanpakken, met oog op mensen</li> <li>* onderzoeken naar mogelijkheden voor differentiatie in het keurmerk</li> <li>* signalen doorgeven naar ministerie om te komen tot een onderwijsbevoegdheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kunnen we naar een systeem waar mensen niet meer door 'de hoop' moeten maar meer mogelijkheden / kennis uit een andere branche overnemen?             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ generaliseren?</li> <li>↳ specialiseren / vakdom?</li> <li>↳ eerst</li> </ul> </li> </ul>

begeleiden

kansen	uragen
<ul style="list-style-type: none"> <li>* maatwerk (zij-instroom)</li> <li>* kennis delen binnen netwerk</li> <li>* begeleiding onderwijs - assistentie</li> <li>* bestaande interactie tussen starters binnen en buiten lesruimte             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ leren van elkaar</li> </ul> </li> <li>* andere vorm van ondersteunen zij-instroom             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ vorm van zij-instroom ook niet goed.</li> <li>↳ volgt ook terzake van de scholen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* hoe kunnen we begeleiding de vraag naar maatwerk beantwoorden?             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ wat is nodig?</li> </ul> </li> <li>* Hoe vragen we ervoor dat de jonge starters in de eerste jaren een passende werkload hebben?             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ hoe faciliteren?</li> </ul> </li> <li>* Durven we regionaal het verschil te maken?</li> </ul>

uragen

uragen	kansen
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Hoe meer ruimte creëren in jaarplan zodat mede-actieve werken om te professionaliseren</li> <li>* Waarom verandert de opleidingsinhoud van de PABO niet? Grote mate van tuitigheid die veel jongeren afschrikt?</li> <li>* Waarom nog steeds verplicht in 1e intentie groep 1 t/m 8 - wilkeilig curriculum nodig?             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Wat vraagt 'anders organiseren' van de PABO als organisatie?</li> </ul> </li> <li>* IKC ontwikkeling → Wat betekent dat voor de opleiding?</li> <li>* rol van ODP (OA-AdPep-LO) meenemen</li> <li>* Stimuleren opleiden voor groep 7 &amp; 8</li> <li>* Hoe krijgen medewerkers meer inzicht in loopbaan leerlijnen             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Hoe meer reageer bij medewerkers i.a.v. professionaliseren?</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Samenwerken tussen lectoren met kwaliteitskeuze plekken in academie</li> <li>* Regionaal organiseren van een academie</li> <li>* Zij-instroom als neg (met subsidie) veel te duur</li> <li>* loopbaantrajecten voor OA-BO-UE</li> <li>* regionaal opleiden van schoolleiders</li> <li>* meerzijdiger wisseling van functie / doorstromen             <ul style="list-style-type: none"> <li>↳ BO-MBA-VO-PO-KO</li> </ul> </li> <li>* medewerkers samen opleiden, zoals team voor een aantal groepen</li> <li>* opleiden van integrale functies/rollen: de directe en b.</li> <li>* Praktische handelen, kennis - kwaliteit door ont te blijven professionalisering</li> <li>* Vraagt zeker eisen/voorwaarden van de IIC-Instelling</li> <li>* PO-VO!</li> <li>* KO-PO</li> <li>* deelname onderdelen interne academie uitgangspunt minimum aantal bij starters (en ook gevorderden)</li> </ul>



# Extra informatie

Dia 12 t/m 19



# De Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs (RATO)

Door de combinatie van RAP en SO&P en mogelijk verschillende Educatieve Allianties ontstaat een nieuwe regionale structuur: RATO

Bestaande regionale structuren als vertrekpunt!



# Advies Asscher

december 2022

# Kinderen eerst

Kwartiermakersadvies  
personeelstekort  
onderwijs

Lodewijk Asscher, Ber Damen, Ila Kasem, Rochdi Darrazi, Elske Rotteveel en Niels Büller.



Lerende  
Leraren



GEO START

## Arbeidsmarktregio's

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1. Groningen                           | 2. Friesland                   |
| 3. Drenthe                             | 4. Noord-Holland Noord         |
| 5. Regio Zwolle                        | 6. Flevoland                   |
| 7. Zaanstreek/Waterland                | 8. Zuid-Kennemerland en IJmond |
| 9. Twente                              | 10. Groot Amsterdam            |
| 11. Stedendriehoek en Noordwest Veluwe | 12. Gooi en Vechtstreek        |
| 13. Holland-Rijnland                   | 14. Amersfoort                 |
| 15. Food Valley                        | 16. Midden-Utrecht             |
| 17. Zuid-Holland Centraal              | 18. Haaglanden                 |
| 19. Achterhoek                         | 20. Midden-Holland             |
| 21. Midden-Gelderland                  | 22. Gorinchem                  |
| 23. Rivierenland                       | 24. Rijnmond                   |
| 25. Rijk van Nijmegen                  | 26. Drechtsteden               |
| 27. Noordoost-Brabant                  | 28. West-Brabant               |
| 29. Midden-Brabant                     | 30. Helmond-De Peel            |
| 31. Noord-Limburg                      | 32. Zeeland                    |
| 33. Zuidoost-Brabant                   | 34. Midden-Limburg             |
| 35. Zuid-Limburg                       |                                |



# Werkplan Samen voor het beste onderwijs

dec.'22

- Integrale strategie voor de aanpak van het personeelstekort
  1. Regionale aanpak
  2. Onderwijstijd
  3. Bevoegdheden
  4. Opleiden
- Landelijke programmatische aanpak klaar in voorjaar 2023
- Mix van structurele en tijdelijke (nood)maatregelen en/of experimenten
- Landelijke regie via o.a. 'Programmaraad' en 'Realisatie Eenheid'





# Regionale samenwerking

- Duurzame samenwerking in de regio t.b.v. maatschappelijke (personeels)opgave
- Vorming onderwijsregio's: Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO)
- RATO als 'boven-bestuurlijke' werkgever voor starters
- Partijen zoeken elkaar op en vormen samen een onderwijsregio/RATO
- RATO maakt een regioplan met prestatieafspraken en vraagt middelen aan
- Bundeling van financiering (start met RAP en SO&P)
- Governance inregelen om bindende afspraken te kunnen maken



# RATO

- Voor Ons: Sectorale RATO: PO- besturen, (leraren)opleidingen, beroepsgroepen (kan ook over de sectoren heen)
- Partijen nemen samen verantwoordelijkheid voor regionale opgave
- Samenwerking is niet vrijblijvend
- Regio's hebben eigen opgave, die mogen verschillen
- Regionale aanpak met centrale regie vanuit landelijk kader
- Inzetten op meest impactvolle acties, schaarste verdelen
- Werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren
- Loket voor ontwikkelmogelijkheden
- Bovenbestuurlijk personeel aannemen moet mogelijk worden (wetgeving)



## RATO en specifiek SO&P

- Duurzame bekostiging met prikkels die samenwerking bevorderen en concurrentie verminderen (i.i.g. bundeling van RAP en SO&P)
- Uitwerking van ambitie 100% opleiden via SO&P
- SO&P blijft geormerkte bekostiging
- Gaat over alle educatieve opleidingen: mbo, ad, hbo, wo



# RATO: Acties en tijdpad 2023

- Januari : starten met 10 voorlopers (bindende afspraken, lerend)
- Februari : regio-bijeenkomsten voor aanscherping regionale opgave
- Juli : vaststelling onderwijsregio's/ RATO's door Realisatie Eenheid (OCW)
- Januari-Juli : organisatie/governance RATO en landelijke kaders bepalen
- Juli : vaststelling governance en kader door Programmaraad
- September : start RATO's (eerste versie van plannen in juli gereed)
- December : uitgewerkte versie plannen RATO's gereed
  
- 2023 : opstellen duurzame financiering RATO voor 2024 e.v.