

Actieplan Utrecht Leert 2020 - 2022

Urgentie én ambitie bepalen
de koers voor PO, VO, MBO en
opleidingsinstellingen



UTRECHT
LEERT



Deel 3: uitwerking actieplan MBO
juni 2020



utrechtse
onderwijsagenda

onderwijs, welzijn, kinderopvang, gemeente
en educatieve partners in Utrecht

Inhoudsopgave



Managementsamenvatting MBO Utrecht Leert 2020 - 2022	4
Infographic Utrecht Leert 2020 - 2022	8
1. Visie op samen opleiden en professionaliseren in het MBO	10
2. Wat hebben we in 2019 bereikt in het MBO?	12
2.1 Aantrekken en behouden van onderwijstalent	
2.2 Opleiden en begeleiden in de school	
2.3 Anders opleiden	
3. Acties en ambities voor het MBO: korte termijn	16
3.1 Korte termijn: meer ruimte in wet- en regelgeving	
3.2 Korte termijn: veranderingen in het bevoegdheidsstelsel	
3.3 Korte termijn: extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent	
3.4 Korte termijn: extra inzet voor begeleiden starters, zij-instroom en hybride leraren	
4. Acties en ambities voor het MBO: middellange termijn	20
4.1 Middellange termijn: anders organiseren	
4.2 Middellange termijn: anders opleiden	
5. Financiële paragraaf MBO	22
Bijlagen	23

Managementsamenvatting MBO Utrecht Leert 2020 - 2022

Utrecht groeit en durft te kiezen

Utrecht groeit in hoog tempo. Prognoses laten zien dat Utrecht in 2040 met 29% gegroeid zal zijn ten opzichte van de bevolkingscijfers eind 2018. 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, waaronder het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

Utrecht wil in deze dynamiek zorgen voor een constante kwaliteit van onderwijs dat kinderen, jongeren en studenten uitdaagt, talent verzilvert en kansen vergroot. Dat laatste heeft in een snel groeiende stad de hoogste prioriteit. Utrecht heeft van oudsher een relatief hoog opleidings- en welvaartsniveau, maar door het ontbreken van een middengroep zijn de verschillen groot. Deze tweedeling is risicovol. Een verharding van sociale scheidslijnen dreigt als we niet voldoende en duurzaam investeren in het verkleinen van verschillen en het vergroten van onderwijskansen door een doorlopende ontwikkeling en schoolloopbaan voor iedere jongere mogelijk te maken.

Die ambitie in combinatie met de groeiopgave van de stad, hebben bestuurders in het onderwijs, de lerarenopleidingen en de kinderopvang samen met de gemeente geformuleerd als gezamenlijke opdracht in de Utrechtse Onderwijs Agenda. Vanuit die overkoepelende agenda wordt in Utrecht Leert de specifieke opgave op het lerarentekort verder uitgewerkt. Nadrukkelijk niet alleen vanuit een kwantitatief perspectief, maar vooral ook

kwantitatief. Met aandacht voor een leven lang leren, een krachtig beroepsbeeld, onderwijskundig leiderschap en goed werkgeverschap.

De lange traditie van stedelijke en regionale samenwerking in allerlei sectoren die zo kenmerkend is voor Utrecht, biedt een belangrijke grond voor succes. Partnerschap, verantwoordelijkheid en leiderschap, dat zijn de leidende principes voor Utrecht.

Gezamenlijke opgave

In Utrecht neemt, net als in de andere grote steden, het tekort aan leraren en schoolleiders snel toe. De tijd dat scholen die tekorten nog zelf konden opvangen ligt achter ons. Inzetten op toename van het aantal beschikbare leraren en schoolleiders is niet voldoende. De arbeidsmarkt wordt te krap en de nieuwe mogelijkheden om onderwijs in te richten vragen om nieuwe opleidings- en ontwikkelarrangementen. Zowel binnen de school, in het samen opleiden als in het aantrekken en vasthouden van onderwijstalent. Onderwijs en een leven lang leren en ontwikkelen zijn het fundament van de maatschappij. Alles valt of staat met de beschikbaarheid van voldoende en goed toegeruste leraren en schoolleiders. Niet alleen voor de stad, maar ook voor de regio en voor het land. Het lerarentekort is daarom een breed maatschappelijk vraagstuk. Hoe zorgen we samen op korte termijn voor voldoende leraren en schoolleiders? Welke maatregelen zijn nodig op de middellange termijn en vanuit welke visie op onderwijs willen we ons daarop voorbereiden?



Om het tij te keren is denk- en daadkracht nodig, ruimte voor innovatieve oplossingen en structureel geld. En stevige samenwerking van schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen, gemeente, rijk en andere partners om te voorkomen dat we korte termijnoplossingen moeten vinden voor een vraagstuk dat om een weloverwogen en toekomstbestendige aanpak vraagt.

Inventief in het creëren van oplossingen

Sinds 2017 anticiperen de schoolbesturen in de stad Utrecht op een (destijds toekomstige) personele

crisis. Besturen hebben in de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het bovenformatief aanstellen van personeel. Vanuit samen opleiden en samen professionaliseren werken lerarenopleidingen intensief samen met schoolbesturen. Met de lerarenopleidingen is een stevige infrastructuur gebouwd om nieuw personeel op te leiden, te zorgen voor een goede start in het onderwijs en voor intensieve begeleiding en professionalisering van leraren. In 2018 hebben schoolbesturen VO en MBO en opleidingen een Onderwijspact voor Utrecht en de regio gesloten met een investeringsagenda van ruim € 200.000 gericht

1) Gemeente Utrecht, de staat van Utrecht, 2019;

op het versterken van het imago, vergroten van de zij-instroom en de ontwikkeling van een oriëntatieprogramma.

Urgentie én ambitie hebben ervoor gezorgd dat schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeente in 2019 hun krachten hebben gebundeld in Utrecht Leert, een ambitieus en creatief plan om van Utrecht dé plek te maken waar samen opleiden vorm krijgt in een professionele en innovatieve opleidings- en onderwijsinfrastructuur. Vanuit deze ambitie gaan we in 2020 door.

Utrecht Leert 2020 - 2022

Utrecht luidt nu de noodklok. De vraag naar goed onderwijspersoneel neemt snel toe. Er is niet alleen behoefte aan leraren, maar ook aan middenmanagement en schoolleiders. Tekorten liggen in het PO met bijna 4% fte ruim boven het landelijk gemiddelde. Dat geldt ook voor het tekort van 2.2%, oplopend naar 2.9% in het VO. Dit ligt boven het landelijk gemiddelde en boven het gemiddelde van de G4 en Almere. De tekorten zitten met name op de vakken informatica, Duits, natuurkunde en scheikunde. In het afgelopen jaar bedroeg de vacaturedruk ruim 20% van het totale lerarenbestand. In het MBO is sprake van een vacaturedruk van rond de 15%, verspreid over alle vakken. Vacatures voor ICT en techniek zijn moeilijk of niet te vervullen. Utrecht ziet zich in tegenstelling tot de landelijk dalende trend aan studenten geconfronteerd met een groei van studenten en met een toename van het tekort aan leraren.

De eigen reserves van schoolbesturen zijn volledig benut en de financiële rek is eruit. Utrecht heeft ruimte en middelen nodig om deze situatie het hoofd te bieden. Daarin onderscheiden we een aanpak op korte termijn en middellange termijn.

We doen dat als gemeente, schoolbesturen PO, VO, MBO, hogescholen, universiteiten, Economic Board Utrecht en partners in stad en regio samen. Alleen door co-creatie komen we tot resultaat. We willen een aantrekkelijke stad zijn en blijven voor werknemers en investeren in voorzieningen die aansluiten bij hun wensen en mogelijkheden. Dat betekent dat we ook op het gebied van wonen en woon-werkverkeer innovatieve oplossingen moeten ontwikkelen die goed zijn voor de inwoners én goed zijn voor de stad.

Het gezamenlijk belang gaat boven het individueel belang. We denken en werken vanuit een doorgaande lijn in opvang en onderwijs, intersectoraal en samen met bedrijven. We werken samen aan oplossingen en beleid voor de toekomst.

Living lab

Toekomstbestendig onderwijs vraagt om innovatie van de lerarenopleidingen met het advies van de Onderwijsraad als mooie basis. Utrecht wil graag de status van 'living lab', waarin wordt geëxperimenteerd met innovatieve vormen van opleiden en professionaliseren. De stad Utrecht heeft alles klaar staan om deze status te krijgen, zoals de innovatiebroedplaats Centre of Expertise (CoE) Talent & skill.

Het lerarenopleidingsconsortium 'Utrecht Leert Opleiders Alliantie' (ULO) dient hiervoor in juni een concreet voorstel in. Wij vragen het ministerie om voor 1 oktober 2020 aan te geven wat er nodig is om dit plan samen te kunnen realiseren.

Integraal plan, deelplannen per sector

Utrecht Leert begon in 2019 met een startbegroting van € 1.3 miljoen voor alle sectoren, bedoeld voor de gezamenlijke (door)ontwikkeling van een toekomstbestendige en integrale aanpak van het lerarentekort. Nu OCW recent bekend heeft gemaakt dat er extra middelen beschikbaar komen voor het PO (ruim € 12 miljoen in de komende 4 jaar), kan de focus op het VO en het MBO, de gezamenlijke arbeidsmarktstrategie en samenwerking en co-creatie met de opleidingen verder worden versterkt.

Het Actieplan PO is in mei als deelplan 1 aan OCW aangeboden, met daarbij de aankondiging dat deelplan 2 (Actieplan VO) en 3 (Actieplan MBO) nog voor de zomer komen. Tegelijkertijd wordt intensief gewerkt aan een plan van het consortium van lerarenopleidingen. Alle deelplannen komen samen onder de noemer Utrecht Leert en vormen de integrale aanpak van het lerarentekort in Utrecht.

Actieplan MBO: urgentie én ambitie

Actieplan 3 (MBO) is nu gereed. Ook voor dit plan geldt dat urgentie én ambitie de koers bepalen. Urgentie om ontwikkelingen die het onderwijs bedreigen voor te zijn. En ambitie om als stad hét opleidingshart te zijn van Nederland, de plek waar (toekomstige) leraren écht worden gezien, opgeleid en begeleid tot wie en wat ze willen zijn: sleutelspeler in de ontwikkeling van jongeren en in het vergroten van onderwijskansen, regisseur van hun eigen ontwikkeling én een onmisbare schakel in het versterken van de opleidingsinfrastructuur van de stad en de regio.

Leeswijzer

Het plan start met een infographic van Utrecht Leert. Tekorten in het MBO worden in de bijlage cijfermatig onderbouwd. We beschrijven in hoofdstuk 1 de visie van het MBO op samen opleiden en professionaliseren. In hoofdstuk 2 volgt de aanpak die in 2019 is gevolgd en de resultaten daarvan. Hoofdstuk 3 is een beschrijving van de maatregelen die voor de korte termijn (2020 - 2022) nodig zijn en hoofdstuk 4 van de maatregelen voor de middellange termijn (2022 en verder). Hoofdstuk 5 bevat de financiële uitwerking voor het actieplan MBO.

Infographic Utrecht in facts

Partnerschap Utrecht Leert

- Utrecht als onderwijs- en opleidingshart van Nederland
- Vanaf 2017 bezig met het oplossen van problemen op lerarentekort
 - Tekort van 3,3% in PO en 2,9% in VO.
 - In het MBO is een toenemende vacaturedruk van 15% te zien verspreid over alle vakken.
 - Partnerschap heeft veel goed werk verricht en vraagstukken opgelost. Maar we zitten aan de grenzen van de (financiële) ruimte die wij als schoolbesturen hebben.
 - Vanuit partnerschap met OCW kunnen en willen we samen meer bereiken!
- Utrecht en regio: een compleet onderwijsaanbod
 - Excellente opleidingsinfrastructuur, opleiden en kennisontwikkeling in DNA van Utrecht.
 - Met een uitstraling naar andere regio's – dichtbij maar ook voor andere grote steden.
 - Ideale schaal voor een proeftuin (living lab) dichtbij elkaar, overzichtelijke regio en goed in organiseren.
 - Partnerschap is hier voor elkaar, een ecosysteem met een infrastructuur die werkt.

Sinds 2017 PERSONELE CRISIS

- Kwantitatief en kwalitatief tekort
- Besturen investeren met eigen middelen
- Versnipperde aanpak en subsidies

2019 URGENTIE EN AMBITIE: UTRECHT LEERT!

- Ambitieuze plan voor samen opleiden

2018 ONDERWIJSPACT REGIO UTRECHT

- Investeringsagenda € 200.000
- Bezuiniging van circa € 10 miljoen OAB middelen

2020 UTRECHT LUIDT NOODKLOK!

- VO is 2,9% boven landelijk gemiddelde
- MBO toenemende vacaturedruk van 15%
- Eigen reserves besturen zijn volledig benut
- Financiële rek is eruit



VO en MBO maatregelen op korte termijn

Meer ruimte in wet- en regelgeving

- Flexibeler omgaan met onderwijstijd
- Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidsstelsel voor de inzet van medewerkers
- Flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleiding

Veranderingen in het bevoegdheidsstelsel

- Opleidingstrajecten en doorlopende leerlijnen tussen vakken / onderwijssectoren
- Ruimte voor werken met leeruitkomsten en flexibele trajecten
- Experimenteerterruimte voor gespecialiseerde of bredere bevoegdheden

Extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent

- Gerichte bendering van (jonge) geïnteresseerden voor werken in grootstedelijke context
- Aandacht voor de eerst 100 dagen in de opleiding
- 1.000 lerarenonderzoek
- Leraren denkkraft
- Imago van het VMBO/MBO versterken
- Hybride leraarschap stimuleren

Opleiden en begeleiden van starters, zij-instroom en hybride leraren

- Versterken structuur en cultuur samen opleiden in de school
- Vergroten begeleidingscapaciteit



VO en MBO maatregelen op middellange termijn

Anders organiseren

- Realiseren van krachtige leeromgevingen
- Praktische knelpunten voor andere onderwijsorganisatie wegnemen

Anders opleiden

- Verder inzetten op flexibilisering en validering
- Krachtenbundeling op strategie voor vormgeven van het nieuwe opleiden
- Verkennen brede lerarenopleiding, het 'anders opleiden'

Flankerend beleid voor onderwijspersoneel

- Aantrekkelijk woon-werk verkeer
- Aantrekkelijke woningmarkt

Aanpak van Utrecht Leert



We doen dat als ministerie, gemeente, schoolbesturen PO, VO, MBO, hogescholen, universiteiten, EBU en partners (in stad & regio) samen! Co-creëren, samenwerken en gaan voor resultaat.

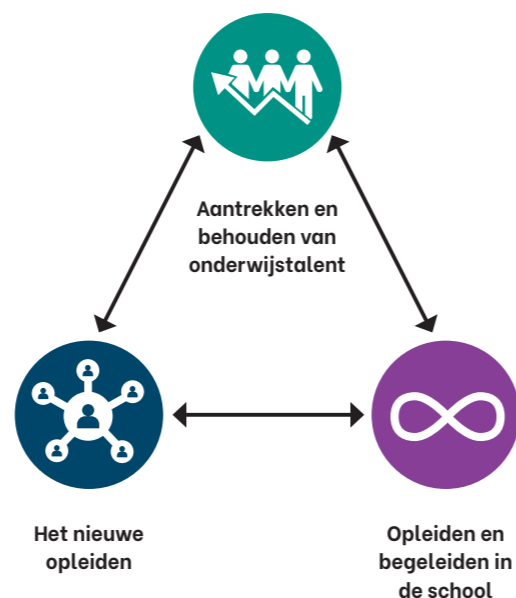


Gezamenlijk belang gaat boven individueel belang. Met blijvend effect werken we vanaf het begin integraal. We denken en werken vanuit een doorgaande lijn voor kinderopvang, kinderen, jongeren en personeel (intersectoraal en samen met bedrijven).



Blijvend effect voor onze stad, regio en Nederland als geheel. We werken samen aan oplossingen en beleid dat toekomstbestendig is.

Bouwstenen van het actieplan



Living lab

Utrecht wil graag de status van 'living lab', waarin wordt geëxperimenteerd met innovatieve vormen van opleiden en professionaliseren. De stad Utrecht heeft alles klaar staan om deze status te krijgen. Het lerarenopleidingsconsortium 'Utrecht Leert Opleiders Alliantie' (ULOAA) dient hiervoor in juni een concreet voorstel in. Wij vragen het ministerie om voor 1 oktober 2020 aan te geven wat er nodig is om dit plan samen te kunnen realiseren.

Partnerschap Utrecht Leert als propositie

Utrecht is de proeftuin van Nederland als het gaat om een integrale aanpak voor het lerarentekort. In partnerschap werken de provincie, gemeente, schoolbesturen, scholen en educatieve opleidingen hard samen om te ontdekken wat werkt.

Samen is PO, VO, MBO en HO-WO. Wij geloven in de integraliteit als onderwijssector. Vanuit drie opgaven die cruciaal zijn voor de toekomst van het Nederlandse onderwijs:

- 1) opleiden en begeleiden in scholen,
- 2) het nieuwe opleiden en
- 3) aantrekken en behouden van onderwijstalent

Utrecht is er als experimenteerstad klaar voor om in de praktijk aan de slag te gaan met de toekomst van het Nederlandse onderwijs. Een investering in Utrecht Leert is uiteindelijk een investering die heel Nederland ten goede komt.

1. Visie op samen opleiden en professionaliseren in het MBO

Het MBO is een belangrijke leverancier van onderwijspersoneel en personeel voor de kinderopvang voor de stad Utrecht en de regio. Het MBO is ook een onmisbare schakel in de leerlijn van VMBO naar MBO en HBO. Een unieke onderwijssector met vakmensen, ook omdat het onderwijs ontwikkeld wordt samen met de beroepssectoren waarvoor studenten worden opgeleid. Dat maakt cross-overs met het bedrijfsleven mogelijk en ontwikkelingen als de hybride leraar, die werken in het onderwijs combineert met een baan in loondienst of als zelfstandig ondernemer.

De groei van de stad, de onvoorspelbaarheid van het aantal aanmeldingen en het toenemende tekort aan goed onderwijspersoneel stelt het MBO voor specifieke uitdagingen. Tekorten in het MBO zijn vooralsnog minder acuut dan in PO en VO, maar worden steeds meer voelbaar.

Het aantal vacatures verschilt van jaar tot jaar en het wordt lastiger om deze te vervullen.

Jonge leraren zijn moeilijker te binden en wisselen snel van baan. Binnen een aantal vakgebieden neemt de vergrijzing en uitstroom van docenten toe, terwijl de instroom van nieuwe docenten achterblijft. Tekorten voor de vakken Nederlands en rekenen nemen toe. De concurrentie met het bedrijfsleven om goed opgeleide vakmensen binnen te halen in bijvoorbeeld de sectoren Bouw, Techniek, ICT en Automotive is groot. Daarom is samenwerking met het bedrijfsleven – en in toenemende mate ook met de zorg – essentieel, zowel in het creëren van nieuwe opleidingsarrangementen als in het bemensen daarvan. De kloof tussen vraag en

aanbod wordt groter en scheidslijnen tussen tekorten in beroepsgerichte vakopleidingen en algemeen vormende vakken worden scherper. De beroepsgerichte vakopleidingen hebben steeds meer moeite om hybride leraren en zij-instromers met een pedagogisch-didactisch getuigschrift te krijgen. Leraren in het MBO moeten alle facetten van de beroepspraktijk kunnen waarborgen. De leraar is het visitekaartje van het beroep en de sector waarin studenten gaan werken. Een realistisch en actueel beroepsbeeld in combinatie met vakspecifieke kennis is daarom cruciaal.

Deze ontwikkelingen vragen om nieuwe wegen in het (sneller en op maat) kwalificeren, introduceren en professionaliseren van leraren. Leraar zijn in het MBO betekent coachen, verbinden, onderwijzen, vakexpert zijn én 'trendwatcher'. De steeds veranderende beroepspraktijk vraagt om een goede mix van leraren van lerarenopleidingen en uit de branches. Daar moeten oplossingen voor worden gezocht, bijvoorbeeld in de vorm van zij-instromers, hybride leraarschap en het organiseren van onderwijs op de (toekomstige) werkplek van studenten.

Ook voor het MBO is dus sprake van een kwantitatief en kwalitatief vraagstuk. Waar zijn tekorten het meest manifest? Hoe vinden we voldoende leraren voor de grote variëteit aan opleidingen en passend bij de beroepspraktijk? Hoe zorgen we ervoor dat leraren bij voorkeur via een maatwerktraject de juiste onderwijsbevoegdheid halen en genoeg tools hebben om voor de klas te staan? Hoe combineren we formele en informele activiteiten en hoe zorgen we voor community-vorming in een digitaal tijdperk? En hoe kunnen we goed inspelen op fluctuaties in aanmeldingen? Het is daarom van groot belang dat er een goed

en betrouwbaar beeld komt van de ontwikkeling van de tekorten in de komende jaren om gericht te kunnen sturen op het werven en aantrekken van leraren voor het MBO.

Direct verbonden met het aanboren en koesteren van onderwijstalent is het versterken en verbeteren van de opleidingsinfrastructuur. Ook voor het MBO is samen opleiden en professionaliseren het hart van Utrecht Leert. Samen opleiden en professionaliseren zit in het DNA van Utrecht. Hieraan ligt de visie ten grondslag dat alleen door samen te werken als partners in een grootstedelijke context, de zo gewenste en noodzakelijke urban teachers kunnen worden opgeleid en verbonden aan de stad. Goed werkgeverschap is dus belangrijk. Aankomende en zittende leraren perspectief bieden op een brede persoonlijke, pedagogische en (vak)didactische ontwikkeling. De leraar zien als sleutelspeler in de eigen ontwikkeling, in de context van jongeren, de school, de stad en in de context van de beroepspraktijk.

In een stad als Utrecht waar van oudsher sprake is van scheidslijnen tussen hoog- en laagopgeleiden, is die verbindingskracht van groot belang. Door bruggen te bouwen tussen de wereld van school, thuis en de stad, kunnen leraren de veerkracht van jongeren en hun condities voor groei helpen vergroten en zo bijdragen aan een betekenisvolle toekomst.

Utrecht investeert in leraren die dát als een van de mooiste uitdagingen zien.

De school of instelling is als authentieke leeromgeving de beste plaats om samen opleiden en professionaliseren vorm te geven. Naast het bieden van onderwijs moet er ook aandacht zijn

voor het 'doorontwerpen' van onderwijs waarin onderwijsinhoudelijke en maatschappelijk relevante taken en ontwikkelingen in de beroepspraktijk worden gecombineerd met de ontwikkeling van 21e eeuwse vaardigheden. Op deze manier wordt voor studenten, (school) opleiders én zittende leraren een directe cyclus van leren, doen, ervaren, reflecteren en verbeteren gerealiseerd. En de school wordt een leeromgeving voor al het personeel, een professionele leergemeenschap. De ervaringen die met dit praktijkleren worden opgedaan, zijn directe input voor de aanscherping van het concept voor samen opleiden en professionaliseren.

Om deze ambitie te realiseren zijn uiteraard ook goedlopende werkprocessen nodig en een helder (digitaal) punt waar startende leraren en zij-instromers elkaar kunnen ontmoeten en kennis en ervaringen kunnen delen. Daarnaast zijn voldoende en kwalitatief goede (school)opleiders, werkplekbegeleiders en docentbegeleiders nodig om het ontwikkelen in een praktijkcontext mogelijk te maken en te zorgen voor een inductietraject dat aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren. Deze inspanningen vormen de kern van de Utrechtse opleidingsinfrastructuur die het aantrekken, opleiden, begeleiden en behouden van onderwijstalent ondersteunt, faciliteert en samen leren en verbeteren waarborgt.

Voor het MBO is het samen opleiden en samen professionaliseren – gezien de schaalgrootte, de variëteit aan opleidingen en doelgroepen én de benodigde variëteit aan goed toegeruste en beroepsgerichte leraren – een extra uitdaging. Experimenteren met wat werkt gaat helpen om goed voorbereid te blijven op de nabije toekomst

en tijdig in de kunnen spelen op komende tekorten aan onderwijspersoneel. Vanuit partnerschap met de andere onderwijssectoren, de opleidingen, het bedrijfsleven, gemeente en rijk. De leraar blijft hierin de sleutelspeler.

- De leraar als verbinder tussen school en werk. Tijdig en op maat inspelen op de groei van de stad en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wat is de vraag en hoe bieden we daar met ons aanbod en onze studenten het beste een antwoord op? Hoe zorgen we voor een actueel en realistisch beroepsbeeld en voor behoud van vakspecifieke kennis? En hoe blijven we ons ontwikkelen in het motiveren, begeleiden en stimuleren van onze studenten?
- De leraar als onderdeel van een krachtige leeromgeving. Het versterken van scholen als lerende organisaties door innovatie: de interactie tussen nieuwe en hybride leraren en zittende leraren en de samenwerking met het bedrijfsleven in nieuwe opleidingsarrangementen dragen bij aan de ontwikkeling van een krachtige en authentieke leeromgeving die persoonlijke, pedagogische en (vak)didactische ontwikkeling stimuleert. Aanboren en koesteren van beschikbaar arbeidskapitaal en investeren in routes op maat.
- De leraar als motor voor kwaliteitsverbetering. Vanuit partnerschap bijdragen aan verdere kwaliteitsversterking van de lerarenopleidingen, het leren en ontwikkelen in de schoolcontext en het valideren van leeruitkomsten, waarmee opleidingen aantrekkelijker en flexibeler worden. Opleidingsinstituten en MBO ontwikkelen

samen een curriculum dat past bij het wettelijk bekwaamheidskader en de professionele bekwaamheden van de leraar en investeren gezamenlijk in de doorontwikkeling van een stevige opleidingsinfrastructuur in de stad, waarbij er ruimte is voor experimenten.

2. Wat is er in 2019 bereikt in het MBO?

Verbindingskracht, innovatie en kwaliteit. Vanuit die principes zorgen voor krachtige leeromgevingen binnen en buiten de school is zowel bij de VO besturen als bij de lerarenopleidingen verankerd in strategie, beleid en uitvoering. Die ambitie is vertaald in activiteitenplannen voor 2019 – 2020 die zijn opgesteld langs de drie actielijnen van Utrecht Leert. Wat is daarvan de opbrengst?

Samenvatting resultaten 2019

- Opbouw expertise in werving en inductie van zij-instromers en werving hybride docenten
- Eenduidige arbeidsmarktstrategie Utrechtleert.nl
- Ontwikkeling van Utrecht Leert Opleiders Alliantie (ULO)A)
- Doorlopende ketenaanpak van oriëntatie tot start baan – alle partners doen mee

2.1 Aantrekken en behouden van onderwijstalent

a. Eenduidige arbeidsmarktcommunicatiestrategie 'Utrecht Leert'

We kijken vooruit, op korte en lange termijn. Dit doen we door een jaarlijkse prognose gericht op de ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Alles draait om de match tussen ruimte, behoeften en eisen van de arbeidsmarkt en mogelijkheden, talenten en ambities van de potentiële leraar. Om het reservoir aan leraren te vergroten zetten we onder meer in op: het aanspreken van jongeren in de fase van hun studiekeuze, het vergroten van het aantal zij-instromers en hybride leraren, het stimuleren van studenten om een educatieve minor te kiezen of hun lesbevoegdheid te behalen, het activeren van stille reserves en andere doelgroepen, en mogelijkheden voor bestaand onderwijstalent om zich verder te ontwikkelen.

Een gezamenlijke communicatiestrategie is essentieel. We creëren één digitale plaats waar alle informatie te vinden is over alle routes in Utrecht om leraar te worden en we zorgen voor korte lijnen zodat vragen snel beantwoord worden.

b. Verbreding van het beroep

Goed onderwijs vraagt om leraren en schoolleiders die zelf ook blijven leren en zich steeds afvragen hoe ze het onderwijs nóg beter kunnen maken en studenten nóg meer ontwikkelkansen kunnen geven. Daarom moeten leraren ook tijd en ruimte hebben om te werken aan hun eigen ontwikkeling. We moeten daarbij breder kijken naar het beroep van leraar. Het gaat niet alleen om vakinhoudelijke, pedagogische en didactische competenties, maar ook om ambities, leervragen en ontwikkelbehoeften van individuele leraren, ruimte voor verdieping,

ACTIELIJN 1: AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN ONDERWIJSTALENT - OPBRENGST 2019

Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Resultaat
Lancering van de gezamenlijke website Utrechtleert.nl.	Een krachtig, aantrekkelijk en goed vindbaar platform.
Ontwikkeling van een gezamenlijke arbeidsmarktstrategie.	Een eenduidige koers en heldere strategie.
Organiseren van activiteiten gericht op het aantrekken van nieuw onderwijstalent door een echte kennismaking met het onderwijs centraal te stellen.	In 2019 hebben 140 geïnteresseerden deelgenomen aan activiteiten als meeloopdagen en uitgebreide voorlichting over werken in het onderwijs.
Versterken van netwerk met hogescholen, VO en MBO, gericht op bv het samenwerken om voldoende leraren te hebben voor tekortvakken.	De samenwerking loopt, maar kan op onderdelen worden versterkt en verbeterd. Continuïteit, elkaar kennen en partnerschap blijven cruciaal.
Maatwerk voor leraren die van de lerarenopleiding komen, voor zij-instromers én voor hybride leraren. Daardoor kiezen zij sneller voor een baan in het MBO.	Meer bewustzijn van het belang van maatwerk voor de professionele student en voor leraren die instromen in het onderwijs. Ontwerp voor het ontwikkelen van een assessmentcentrum en gepersonaliseerde opleidingen om te komen tot een onderwijsbevoegdheid. Wat heb jij nodig om goed en stevig als docent voor de klas te staan?

samenwerking en specialisatie. We investeren in professionaliseringstrajecten, train-de-trainers, netwerkbijeenkomsten, het combineren van leraarschap met een andere loopbaan. Ook willen we een impuls geven aan aantrekkelijke loopbaanpaden, zowel in beloning als in toekomstperspectief. We investeren in strategisch HRM beleid op onze scholen met een lerende cultuur als uitgangspunt.

c. Flankerend beleid en ruimte om te experimenteren

Op 1 januari 2019 telde Utrecht 352.941 inwoners. We verwachten dat Utrecht in 2025 meer dan 400.000 inwoners heeft. Er is in Utrecht grote behoefte aan meer woonruimte, in het bijzonder in de middencategorie waarin ook leraren woonruimte zoeken. De gemeente maakt via het Stadsakkoord Wonen wederkerige en langjarige afspraken over de woningmarkt met partners in de stad, om

middenklasse woningen betaalbaar te houden. We onderzoeken de mogelijkheden om het woon-werkverkeer met openbaar vervoer of (elektrische) fiets aantrekkelijker te maken, zodat het ook voor leraren die niet in Utrecht wonen aantrekkelijk is om naar Utrecht te reizen. Hiernaast is ruimte nodig om gezamenlijk te experimenteren en nieuwe oplossingen te ontwikkelen. Die ruimte kunnen we creëren door financiële stromen waar mogelijk verder te bundelen, knelpunten in wet- en regelgeving te onderzoeken en lokale experimenten te ondersteunen met gemeentelijke subsidies.

2.2 Opleiden en begeleiden in de school

a. Opleiden in de School

De uitval van studenten op de opleidingen moet omlaag. Het talent van de toekomstige leraar, zijn of haar ervaring en kennis staan

centraal bij het opleiden. We hebben de afgelopen jaren succesvol samengewerkt in professionele leergemeenschappen en academische werkplaatsen. Samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen wordt op alle fronten versterkt en richt zich op al het onderwijspersoneel. Het gaat om het begeleiden van aankomend personeel, van starters op school, van ervaren personeel bij hun professionele ontwikkeling en hun motivatie voor het werk.

Samen opleiden, professionaliseren, begeleiden en beoordelen. Opleiden in de school is voor ons hét middel voor werkgevers, werknemers en opleiders om samen te werken aan de aantrekkelijkheid en de professionele kwaliteit van het leraarschap in Utrecht. Studenten ervaren direct wat de theorie in de praktijk betekent. Voor ervaren leraren in de school betekent dit dat zij zich kunnen ontwikkelen tot studentcoach, schoolopleider of begeleider. Opleiders, leraren en studenten werken nauw samen aan een cultuur van voortdurend leren en professionaliseren in de school. Vanuit partnerschap werken schoolbesturen aan een brede dekking van formeel erkende opleidingsscholen.

b. Goede begeleiding van startende leraren

De uitval van startende leraren in de eerste jaren van hun loopbaan moet omlaag. Dat doen we door nog meer te investeren in goede inductieprogramma's voor startende leraren met extra begeleiding en mentorat, intensivering van de samenwerking met opleidingen, door kwalitatief onderzoek te verrichten en hierop gericht projecten te ontwikkelen voor alle sectoren.

c. Meer begeleidingscapaciteit voor scholen

De capaciteit van scholen om het opleiden en professionaliseren in de school te begeleiden wordt versterkt. Daarvoor zijn extra mensen en uren nodig. Scholen hebben niet genoeg draagkracht om deze extra inzet mogelijk te maken. Daarom ligt prioriteit bij het vergroten van de begeleidingscapaciteit voor scholen.

2.3 Anders opleiden

a. Flexibilisering van opleidingen

In het advies Ruim baan voor leraren van november 2018 bepleit de Onderwijsraad een grondige herziening van het bevoegdhedenstelsel; clustering van onderwijsbevoegdheden in een nieuwe

ACTIELIJN 2: OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE SCHOOL - OPBRENGST 2019	
Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Resultaat
Betere begeleiding van zij-instromers, startende en hybride leraren.	In het inductieprogramma worden mensen voor een halve dag vrijgesteld voor extra begeleidingstijd. Elke instromer heeft een eigen maatje. Schoolopleiders houden de balans in de gaten en zorgen voor inwerktijd en tijd om kennis te maken met het onderwijs, de studenten en de cultuur.
Uitbreiden van het aantal schoolopleiders en gecertificeerde werkbegeleiders, training en intervisie van werkplekbegeleiders.	Het belang hiervan wordt breed gedeeld. Er wordt geïnvesteerd in professionalisering op maat, in samenwerking met de lerarenopleidingen. Toegankelijkheid van begeleiders is voor studenten een cruciale voorwaarde.
Versterken samenwerking met lerarenopleiding op verbeteren aansluiting opleiding/werkplek en professionalisering van zittend en nieuw personeel.	Ontwikkeling van Utrecht Leert Opleiders Alliantie
Stimuleren van kennisdeling en leren van elkaar door een lerend netwerk van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren.	De ontwikkeling is gestart maar vertraagd door de Corona-crisis. Realisatie in 2020.

ACTIELIJN 3: ANDERS OPLEIDEN - OPBRENGST 2019	
Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Resultaat
Vormgeven van een opleidingsschool vanuit een breed gedragen visie.	Model beschreven voor brede opleidingsschool en in uitvoering genomen.
Uitvoeren van praktijkgericht onderzoek gericht op onderwijsontwikkeling van vak en beroep.	Meer inzicht in de condities en wensen voor de doorontwikkeling van het samen opleiden.
Monitoring en kwaliteitsborging.	Ontwikkeling van een leernetwerk in stad en regio is gestart, maar vertraagd door de Corona-crisis. Realisatie in 2020.

brede lerarenopleiding in combinatie met korte specialisatieroutes. De afgelopen jaren is door Utrechtse opleidingsinstituten veel werk gemaakt van het flexibiliseren van de opleidingen, gegeven de noodzaak om een variëteit aan doelgroepen te bedienen. In de context van het nieuwe opleiden zal flexibilisering en het leveren van maatwerk een gegeven worden in de organisatie en inrichting van lerarenopleidingen. Voor bijzondere doelgroepen, zoals statushouders, is daarbij extra inzet van de gemeente vereist. Daarnaast werken de lerarenopleidingen samen aan een verkenning van opleidingsmogelijkheden die vooruitloopt op de herziening van het bevoegdheidsstelsel.

3. Acties en ambities voor het MBO: korte termijn

3.1 Korte termijn: meer ruimte in wet- en regelgeving

De praktijk laat zien dat we in het realiseren van onze ambities aanlopen tegen knelpunten in de wet- en regelgeving die we zonder steun van het rijk niet kunnen oplossen. Voor Utrecht zijn de volgende zaken het meest urgent:

a. Meer ruimte om flexibeler om te gaan met de verplichte onderwijstijd.

Hiervoor is een ruimere definiëring van begeleide onderwijstijd nodig.

b. Meer ruimte en flexibiliteit in het bevoegdheidsstelsel voor de inzet van medewerkers in sectoren over en weer.

Er moet ook meer ruimte komen voor de inzet van nog onbevoegde benoembaren voor onderwijstaken en voor hybride leraarschap. Hiervoor is verruiming van of toestemming tot afwijking van de WEB nodig.

c. Meer ruimte voor een inrichting van flexibele, modulair opgebouwde en op professionele ontwikkeling gerichte lerarenopleidingen die aansluiten bij het nieuwe bevoegdheidsstelsel zoals geschetst in het rapport van de Onderwijsraad. Daarvoor moet worden afgeweken van de wet Beroepen in het Onderwijs. In Utrecht zien we kansen om dit op korte termijn te realiseren in samenwerking met de Universiteit Utrecht, de Hogeschool Utrecht en de Marnix Academie.

3.2 Korte termijn: veranderingen in het bevoegdheidsstelsel

Het stelsel van bevoegdheden waarborgt de kwaliteit van onderwijs. Dat moet wat ons betreft zo blijven, maar binnen het stelsel zien we mogelijkheden om werken in het onderwijs aantrekkelijker te maken, leraren efficiënter te kunnen inzetten, leraren nieuw perspectief te bieden en leraren beter te kunnen laten inspelen op individuele behoeften van leerlingen.

KNELPUNTEN IN BEVOEGDHEIDENSTELSEL

- Grote diversiteit in routes die leiden tot onderwijsbevoegdheid zorgt voor complexiteit, waardoor opleidingen minder aantrekkelijk worden.
- Een lesbevoegdheid halen kost veel tijd en inspanning, zowel een eerste bevoegdheid als voor leraren die al bevoegd zijn en een aanvullende bevoegdheid willen halen.
- Beperkte loopbaanmogelijkheden door belemmeringen bij het overstappen tussen de verschillende onderwijssectoren. De onderwijsbevoegdheid is alleen geldig voor een beperkte leeftijdscategorie en/of een beperkt vak.

WENSEN VOOR VERANDERING

- Opleidingstrajecten en doorlopende leerlijnen van vakken of vakgebieden tussen onderwijssectoren, bijvoorbeeld de doorgaande lijn tussen VO-MBO.
- Ruimte voor werken met leeruitkomsten en flexibele trajecten, ook voor de voltijdopleidingen.
- Meer experimenteeruimte voor gespecialiseerde of juist bredere bevoegdheden.

HOE KAN UTRECHT BIJDRAGEN AAN VERANDERING?

- Onderzoeken van een brede basisopleiding voor alle sectoren met daarna mogelijkheden tot specialisatie.
- Realiseren van een integrale set aan leeruitkomsten die flexibel kan omgaan met de bevoegdheidsstructuur en in doorgaande lijn met niveau 4) op niveau 5 (AD), niveau 6 (bachelor), niveau 7 (master) en niveau 8 (professional doctor) is geformuleerd.
- Het ontwikkelen van een (digitaal) valideringskader dat (zoveel mogelijk) leerwegaafhankelijk is om de leeruitkomsten te kunnen aantonen.
- Een doorlopend innovatief en inclusief curriculum en professionaliseringsassortiment dat aansluit bij (een flexibel) bevoegdheidsstelsel met de volgende kenmerken:
 - Gepersonaliseerd (regie van het leer-ontwikkelp proces ligt bij de (toekomstige) leraar
 - Flexibel (in tempo, tijd, locatie, inhoud, begeleiding en werkvormen)
 - State of the art en evidence-informed
- Inhoudelijk & methodologisch digitaliseren
- Utrecht is een experimenteertuin waarin we pilots kunnen draaien vooruitlopend op veranderingen in het bevoegdheidsstelsel.

Alle opleidingen in het sociaalpedagogisch en educatief domein zijn in de stad Utrecht in huis, waardoor interprofessioneel samengewerkt kan worden en studenten en leraren in een gezamenlijke opleidingsinfrastructuur kunnen worden opgeleid en geprofessionaliseerd.

3.3 Korte termijn: extra inzet voor aantrekken en behouden van onderwijstalent

Uiteraard blijven we ons voor de korte termijn ook richten op het aantrekken en behouden van onderwijstalent. Dat doen we door onze arbeidsmarkt- en communicatiestrategie te continueren en steeds beter en gericht te adresseren.

3.4 Korte termijn: opleiden en begeleiden van starters, zij-instroom en hybride leraren

De begeleiding van zij-instromers heeft voor nu en voor de nabije toekomst de hoogste prioriteit. Het is van het grootste belang dat er voldoende tijd, geld en capaciteit blijft om zij-instromers en hybride leraren goed te kunnen begeleiden en te voorkomen dat onder druk van tekorten zij-instromers te snel of op een onvoldoende passende plek aan het werk gaan.

ACTIELIJN 1: AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN ONDERWIJSTALENT – 2020 – 2022		
Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen/ schoolbesturen/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Imago van het MBO versterken.	Beeldvorming van de beroepsopleiding bij jonge instroom, zij-instromers en hybride leraren verbeteren door oriëntatie, kennis-making met de praktijk en mogelijkheden voor eigen ontwikkeling en maatwerkroutes beter en breder uit te dragen.	Positieve keuze en meer binding en behoud van studenten.
Gerichte benadering van (jonge) geïnteresseerden voor werken in een grootstedelijke context	<p>Uitbouwen van het brede profiel van de MBO leraar (onderwijs, studentbegeleiding en de verbinding met de beroepspraktijk), ruimte voor eigen ontwikkeling en carrièreperspectief, in combinatie met de noodzakelijke investeringen in flankerend beleid op wonen en woon-werkverkeer.</p> <p>Gerichte aandacht voor het beroep van leraar in het decanaat van reguliere VO scholen. Ontwikkelen van een studie-oriëntatietraject van enkele dagen met introductie over opleiding, beroep, stages etc.</p> <p>Uitbreiden van traineeships en maatwerktrajecten.</p> <p>Andere manieren van werven toepassen, zoals gericht online en voor bepaalde vakgebieden en door middel van een digitaal platform/loket.</p> <p>Verkennen van instroom van nieuwe doelgroepen (werk naar werk) – hoe gaan we matchen/opleiden gericht op kwaliteit?</p>	<p>Meer belangstellenden voor lesgeven in grootstedelijke context.</p> <p>Meer instroom in lerarenopleidingen.</p>
Hybride leraarschap stimuleren	<p>Bedrijven 'leerstoel': meerjarige afspraak met een bedrijf om een leerstoel van een dag in de week te vervullen en medewerkers onderwijs te laten geven.</p> <p>Medewerkers volgen een PDG-light traject waarbij ze de basisvaardigheden van het leraarschap krijgen.</p>	Actueel en praktijkgericht onderwijs
Aandacht voor de eerste '100 dagen' in de opleiding.	<p>Het ontwikkelen van een startprogramma om motivatie, binding en begeleiding van studentdocenten in de eerste 100 dagen van de opleiding te stimuleren in een blended leeromgeving.</p> <p>Flexibeler omgaan met studenten die wel in het onderwijs willen werken maar nog niet weten met welke doelgroep.</p>	Positieve ervaring en hoge student-tevredenheid.
1.000 lerarenonderzoek	Wat maakt het aantrekkelijk om te werken en te blijven werken in Utrecht? Bijzondere aandacht voor de groep die uitvalt tijdens de opleiding en voor alumni (wat hebben ze gemist?). Met de uitkomsten wordt richting gegeven aan versterking van de arbeidsmarktstrategie van Utrecht Leert.	Jaarlijks onderzoek met inzicht in wijze waarop leraren behouden blijven voor de stad.
Arbeidsmarktstrategie en communicatie	<p>Continuering van website Utrechtleert.nl, platform directer verbinden aan contactpersonen die actie kunnen ondernemen. Meeloopdagen 'on demand' het hele jaar door.</p> <p>Een helder overzicht maken van tekorten en op grond daarvan gericht werven.</p> <p>Samen en vanuit partnerschap zoeken naar de beste match tussen potentiële werkgever en werknemer.</p>	Een goed vindbaar informatieplatform.

Utrecht wil vasthouden aan het model van werkend leren en zij-instromers de gelegenheid geven om in de eerste periode op een school naast een ervaren leraar te starten. Afhankelijk van de ervaring en behoeften van de zij-instromer en de hybride leraar kan die dubbele inzet geleidelijk worden afgebouwd. Deze vorm van opleiden en begeleiden kost uiteraard tijd en geld. Er zijn

extra investeringen nodig om de begeleiding van zij-instromers te optimaliseren en de begeleidingscapaciteit voor scholen te vergroten. Daarnaast is voldoende trek- en daadkracht nodig om op bestuurlijk niveau omvangrijke implementatieprocessen als deze te kunnen dragen en gaande te houden op een kwalitatief hoogwaardig niveau.

ACTIELIJN 2: OPLEIDEN EN BEGELEIDEN IN DE SCHOOL – INZET 2020 – 2022		
Aanpak korte termijn met doorwerking middellange termijn	Inzet door scholen/ schoolbesturen/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Versterken van de structuur en cultuur van samen opleiden in de school; in partnerschap en co-creatie opleiden van leraren, door over de muren van de instituties heen samen te werken.	<p>Investeren in ruimte en mogelijkheden om het samen opleiden in de school op zo'n manier te ontwikkelen dat startende leraren en zij-instromers op maat worden begeleid, carrièrepaden worden uitgebreid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap van al het personeel in de school worden versterkt en curricula in co-creatie met de opleidingen kunnen worden aangepast op de context van de school en de behoeften van de studenten en het personeel en met de beroepspraktijk centraal. Studenten zijn mede-vormgever van hun eigen opleidingstraject.</p> <p>Alles vanuit partnerschap tussen scholen, schoolbesturen en lerarenopleidingen.</p> <p>Samenwerken en kennis en expertise uitwisselen staan centraal, op weg naar mogelijk één MBO opleidingschool voor de regio.</p>	Krachtige leeromgeving met fluïde grenzen tussen opleiding en beroepspraktijk
Vergroten van passende begeleidingscapaciteit	<p>Uitbreiding van het aantal schoolopleiders, docentbegeleiders en werkbegeleiders.</p> <p>Meer aandacht voor tutoring.</p> <p>Goed werkgeverschap door begeleiders tijd en ruimte te geven om echt te investeren in persoonlijke begeleiding van studenten. Professionaliseringprogramma ontwikkelen in samenwerking met de lerarenopleidingen, met onderzoekgericht begeleiden, feedback geven op lessen aan de hand van verschillende competenties. Training en intervisie voor inductieprogramma – 7 rollen van de leraar.</p>	Positieve werkervaring en hoge werknemers-tevredenheid. Krachtige leeromgeving
Delen en borgen van kennis en ervaringen	<p>Lerende netwerken van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren. Ruimte maken voor het delen en leren van eerder verworven competenties en het valideren daarvan.</p> <p>Zorgen voor disseminatie van resultaten van het Living Lab. Hoe kunnen andere partners en regio's van ons leren? Hoe worden initiatieven gevolgd en ervaringen gedeeld? Hoe communiceren we over opbrengsten?</p>	Positieve ervaringen delen. Leren van wat werkt. Krachtige leeromgeving

4. Acties en ambities voor het MBO: middellange termijn

4.1 Middellange termijn: anders organiseren

Eigentijds onderwijs vraagt om leraren die bekwaam zijn en staan voor hun vak. Leraren die zich thuis voelen in een dynamische omgeving, de ontwikkeling van jongeren als één van de belangrijkste opgaven ziet en goed kunnen samenwerken. Leraren die samen met collega's op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden en die beseffen dat het lerarentekort dwingt om samen te zoeken naar andere organisatievormen voor het onderwijs. Vakmanschap is nodig om de hoge

kwaliteit van onderwijs te leveren die van leraren wordt gevraagd.

Voor de middellange en lange termijn is het ook nodig dat scholen en besturen zich beraden op een andere aanpak en een andere organisatie van het onderwijs. Met meer mogelijkheden om in te spelen op de ontwikkeling van jongeren en onderwijspersoneel en als schoolorganisatie wendbaar te zijn. Een professionele cultuur is voorwaarde om samen andere organisatievormen te ontwikkelen. Utrecht pakt dit proces niet alleen stedelijk en door alle sectoren heen op, maar doet dat ook in G4 verband en met Almere.

ANDERS ORGANISEREN: INZET 2020 – 2022		
Aanpak middellange termijn	Inzet door scholen/ schoolbesturen/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Realiseren van krachtige leeromgevingen binnen en buiten de school met fluïde grenzen tussen opleidingen en praktijk, doorgaande VO/MBO en met meer ruimte voor maatwerk.	Doorgaan met visieontwikkeling op en uitbouwen van digitalisering binnen het onderwijs en verder uitbouwen van mogelijkheden voor online en fysiek onderwijs in combinatie met de zo belangrijke community-vorming. De opleiding sluit aan bij deze combinatie. Algemene vakken blended vormgeven: vakexpert online modules laten geven. Vrijgekomen tijd gebruiken voor maatwerkbegeleiding van studenten.	Organisatie van het onderwijs op maat, aansluitend bij de behoeften en mogelijkheden van jongeren, personeel, de stad.
Beter inspelen op tekorten bij specifieke vakken.	Verkennen van het bovenbestuurlijk organiseren van inzet personeel op tekortvakken (stedelijke pool).	Onderwijsaanbod voor alle studenten in alle vakken garanderen
Praktische knelpunten voor een andere onderwijsorganisatie wegnemen.	Korte termijn oplossingen doorbreken – toewerken naar kwalitatieve oplossingen (onderwijs centraal). Afstappen van klassieke lessentabellen, meer samenhang tussen vakken. Meer aandacht voor hybride onderwijsvormen en een efficiëntere onderwijsorganisatie.	Door flexibele organisatie onderwijs individuele leerroutes voor studenten mogelijk maken.
Meer ruimte en bevoegdheid voor de hybride leraar.	Hoe organiseren we de combinatie van werken en onderwijsgeven op een goede manier? En hoe houden we de looncomponent op peil? Starten van een pilot in samenwerking met bedrijven?	Systeem is faciliterend aan de hybride leraar.

4.2 Middellange termijn: anders opleiden

De Utrechtse opleidingsinstituten hebben de afgelopen jaren al veel werk gemaakt van het flexibiliseren van de opleidingen. In de context van het nieuwe opleiden wordt flexibilisering een gegeven. Uitgangspunt is aansluiten bij wat studenten al kunnen en inspelen op wat zij nodig hebben om als leraar aan de slag te kunnen. Werken vanuit een brede startbekwaamheid

naar specifieke vakbekwaamheid en daarna ondersteunen en investeren in een leven lang ontwikkelen, is voor de middellange termijn het perspectief voor de Utrechtse lerarenopleidingen. Van daaruit kan ook gevolg worden gegeven aan het advies van de Onderwijsraad. Uiteraard is het van groot belang dat deze flexibel opgeleide zij-instromers kunnen rekenen op een goede ontvangst en passende begeleiding in het Utrechtse onderwijs!

ACTIELIJN 3: ANDERS OPLEIDEN – INZET 2020 – 2022		
Aanpak middellange termijn	Inzet door scholen/ schoolbesturen/ lerarenopleidingen	Beoogd resultaat
Verder inzetten op flexibilisering en validatie van de opleiding van zij-instromers en hybride leraren: eerder opgedane ervaringen en kennis valideren.	Evidence-informed afspraken maken over flexibel valideren. In co-creatie optrekken om een zachte landing in de school en goede begeleiding te organiseren.	Geen uitval van aankomende leraren door onnodige drempels in de route naar onderwijsbevoegdheid.
Krachtenbundeling op lobby en strategie voor vormgeven van het nieuwe opleiden door experimenteeruimte te realiseren in wet- en regelgeving en drempels in de contractering van nieuwe leraren, zij-instromers en hybride leraren weg te nemen.	De wettelijke bevoegdheidseisen schuren met de bevoegdheidseisen van de praktijk. Naast bevoegdheden ook kijken naar bekwaamheden. Het leerrendement van leerlingen staat centraal	Betekenisvol onderwijs, voor leraren en leerlingen.
Verkennen brede lerarenopleiding, het 'anders opleiden'.	Experimenteren met een brede basisbevoegdheid met verdieping en specialisatie in latere fase. Verkennen van brede vakbevoegdheid zodat leraren breder inzetbaar zijn. Oriënteren op een gezamenlijke set leeruitkomsten, samen met het werkveld; actualiseren (Utrechtse) beroepsbeeld.	Toekomstbestendig bevoegdheidsstelsel

5. Financiële paragraaf MBO

In onderstaand overzicht worden per actie de benodigde investeringen voor 2020 en 2021 beschreven.

Korte termijn

Nr	Actielijn 1: Aantrekken en behouden van onderwijstalent – 2020 – 2022	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1.1.	Imago van het MBO versterken.	Stelpost per jaar voor communicatie gericht op mbo	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
1.2.	Uitbouwen van het brede profiel van de MBO leraar (onderwijs, studentbegeleiding en de verbinding met de beroepspraktijk), ruimte voor eigen ontwikkeling en carrièreperspectief, in combinatie met de noodzakelijke investeringen in flankerend beleid op wonen en woon-werkverkeer.	Stelpost per jaar voor onderzoek, uitwerking en kennisverspreiding.	€ 75.000	€ 50.000	€ 40.000
1.3.	Bedrijven 'leerstoel': meerjarige afspraak met een bedrijf om een leerstoel van een dag in de week te vervullen en medewerkers onderwijs te laten geven.	Arrangement met 10 bedrijven x leerstoel a 10k per jaar incl.begeleiding deelnemende praktijkdocent	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
1.4.	Het ontwikkelen van een startprogramma om motivatie, binding en begeleiding van studentdocenten in de eerste 100 dagen van de opleiding te stimuleren in een blended leeromgeving	250 studenten x 750 euro voor startprogramma (jaarlijks)	€ 187.500	€ 187.500	€ 187.500
1.5.	1.000 lerarenonderzoek (jaarlijks onderzoek)	1.000 leraren (stelpost)	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000
1.6.	Arbeidsmarkt strategie en communicatie platform	Online communicatiestrategie (incl platform)	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
		SUBTOTAAL	€ 537.500	€ 512.500	€ 502.500

Nr	Actielijn 2: Opleiden en begeleiden in de school	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2.1.	Versterken van de structuur en cultuur van samen opleiden in de school;	Stelpost per mbo bestuur van 250k per jaar	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
2.2.	Vergroten van passende begeleidingscapaciteit.	Uitbreiding van 10 schoolopleiders x 2 besturen x 1 FTE	€ 1.500.000	€ 1.500.000	€ 1.500.000
2.3.	Realiseren van aanpak – lerend netwerken van startende leraren, zij-instromers en hybride leraren.	4 lerende netwerken voor startende leraren, zij-instromers en hybride docenten (max 20 personen per netwerk incl activiteitenbudget) – 5000 per netwerk	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
		SUBTOTAAL	€ 2.020.000	€ 2.020.000	€ 2.020.000

Middellange termijn

Nr	Actielijn 3. Anders organiseren	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
3.1.	Realiseren van brede opleidingsschool passend bij de actualiteit	Digitalisering borgen Covid-19 en doorontwikkelen programma's. Ieder bestuur max budget 150k voor professionaliseringdocenten / schoolopleiders voor digitalisering onderwijs en organisatie.	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000
3.2.	Opstarten en uitvoering van praktijkgericht onderzoek opleidingsinfrastructuur mbo	Stelpost onderzoek 50k per mbo bestuur	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000
		SUBTOTAAL	€ 400.000	€ 400.000	€ 400.000

Nr	Actielijn 4. Anders opleiden	Bereik / aantal 2020-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
4.1.	Utrecht Leert Opleidingsalliantie gericht op bevoegdheden stelsel	Pilot basisbevoegdheid met 100 studenten en 20 zij-instromers (stelpost)	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000
		SUBTOTAAL	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000

			2020-2021	2021-2022	2022-2023
TOTAAL			€ 3.207.500	€ 3.182.500	€ 3.172.500

Schoolbesturen leveren jaarlijks een bijdrage van 3 miljoen euro aan co-financiering in kind. Deze co-financiering wordt nader gespecificeerd in de komende periode.

ANALYSE VAN HET LERARENTEKORT IN HET VO EN MBO

GEMEENTE UTRECHT

JUNI 2020



Achtergrond en doel

Achtergrond

Utrecht werkt via Utrecht Leert gezamenlijk aan de opgaven in het primair en voortgezet onderwijs. Één van de belangrijke opgaven is het lerarentekort en hoe daarmee om te gaan.

In 2019/2020 is er landelijk (in de politiek en media) veel aandacht geweest voor het lerarentekort in het po. Utrecht heeft, net als de andere G5 steden, een actieplan opgesteld om het lerarentekort in het po te adresseren.

Echter het lerarentekort in het po is nauw verbonden met de tekorten in het vo en mbo en functioneert op een gelijke manier. Maatregelen in één deel van het onderwijs hebben impact op andere onderdelen van het onderwijs. Deze ontwikkelingen zijn de aanleiding om ook te zorgen dat het tekort in het vo en mbo in beeld is.

Doel

Dit rapport heeft als doel om op basis van bestaande rapportages van CentERdata en een nieuwe inventarisatie van de vacatures in de gemeente Utrecht inzicht en duiding te geven over de omvang en spreiding van het lerarentekort in het vo en mbo.

Het tekort in het vo en mbo in de media

Het lerarentekort in het vo en mbo in de media

"In Utrecht wordt een fors lerarentekort verwacht als er geen extra maatregelen worden genomen. Dat blijkt uit een brief van het college aan de gemeenteraad. De gemeente is samen met de onderwijsinstellingen in Utrecht bezig met het Actieplan Leraar, wat het tekort aan leraren moet tegengaan.

Want volgens de prognoses ontstaan er ook in Utrecht veel vacatures die niet kunnen worden ingevuld, schrijft het college. Zo is nu de verwachting dat in 2023 3% van de vacatures in het voortgezet onderwijs niet is in te vullen (...)

Verwacht wordt dat er over vier jaar 15 vacatures voor de functie van docent wiskunde niet kunnen worden vervuld. Ook bij Duits en Natuurkunde ontstaan grote tekorten. Bij vakken als Geschiedenis, Engels en Aardrijkskunde worden nauwelijks problemen verwacht."

- RTV Utrecht, 'Lerarentekort Utrecht loopt verder op, docenten Duits, wis- en natuurkunde gezocht'

Lerarentekort Utrecht loopt verder op, docenten Duits, wis- en natuurkunde gezocht



Foto: RTV Utrecht



Nieuwe prognoses over lerarentekort blijven verontrustend

Het tekort aan leraren zal de komende jaren toenemen. In het voortgezet onderwijs, maar wel in Duits en klassiek.

Lerarentekort op middelbare scholen: 'Bepaalde vakken vervallen'

01 februari 2019 07:15
Aangepast: 01 februari 2019 09:19



Archief foto.



Helft van mbo-teams last van docententekort

Bijna de helft van de onderwijsteams in het mbo kampt met een docententekort. Het vaakst grijpen leidinggevenden dan naar een herverdeling van de taken binnen het onderwijsteam. Mbo-medewerkers die last hebben van het lerarentekort zijn minder tevreden. "In het mbo lossen we vaak problemen zelf op, maar uiteindelijk gaat dat ten koste van de onderwijskwaliteit", zegt AOb-bestuurder Tamar van Gelder.

Lerarentekort

VVD: zet onbevoegde techniekdocenten voor de klas

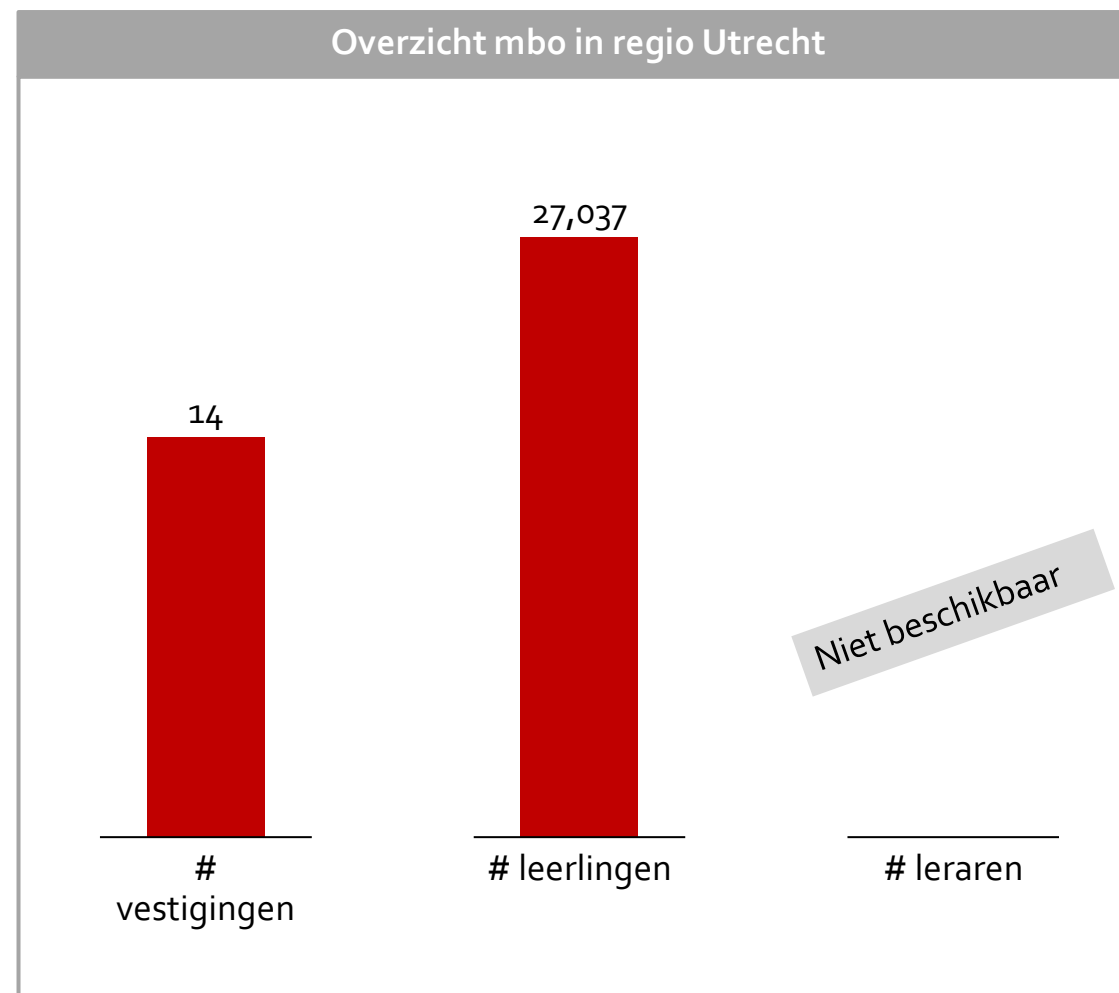
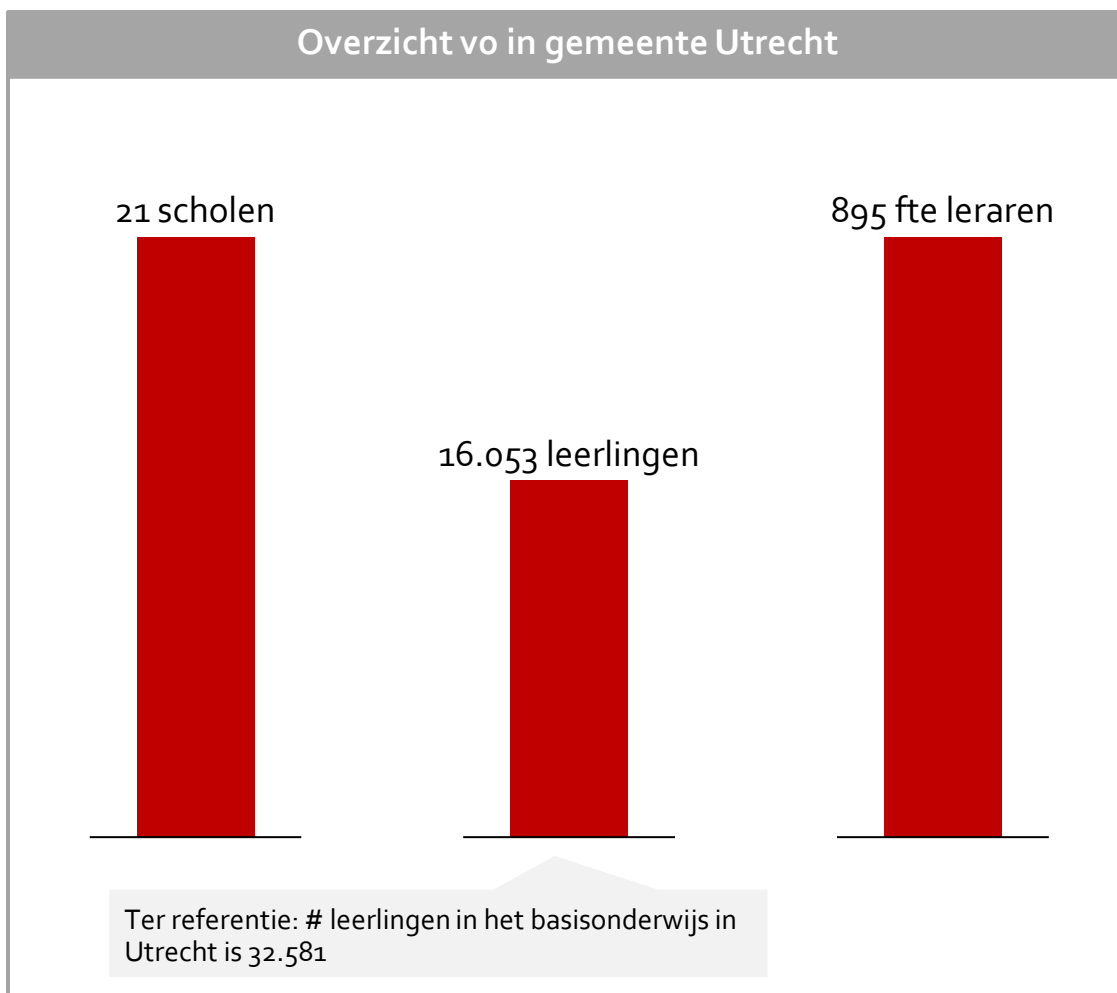


Beeld ANP

De VVD wil onbevoegde techniekdocenten voor de klas zetten om zo een einde te maken aan de tekorten op middelbare scholen en in het mbo.

Samenvatting vo en mbo in Utrecht

Aantal scholen, leerlingen en leraren voor het vo en mbo in Utrecht, 2019*







*Op basis van data van DUO. De getallen die verderop in het document genoemd worden en door de scholen zelf gedeeld zijn kunnen dus verschillen

Het mbo in gemeente Utrecht bestaat uit 4 grote instellingen met 14 vestigingen

In Utrecht zijn vier mbo instellingen gevestigd die samen 14 vestigingen in Utrecht hebben. De meeste van deze instellingen hebben ook vestigingen buiten Utrecht, bijvoorbeeld in Amersfoort of Hilversum.

Het aantal leerlingen is echter alleen voor de instelling als geheel bekend. Dit betekent dat niet alle leerlingen die aan de instelling studeren en die hier worden meegeteld ook daadwerkelijk aan een vestiging in de gemeente Utrecht studeren.

Andersom betekent dit ook dat leerlingen die studeren aan een mbo vestiging in de gemeente Utrecht die onderdeel is van een instelling buiten de gemeente Utrecht niet worden meegeteld. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de leerlingen van de in Utrecht gelegen vestiging van MBO Amersfoort.

Instelling	Aantal vestigingen	Aantal leerlingen*	Aantal leraren fte
	7	18.398	Niet beschikbaar
	5	4.989	Niet beschikbaar
	1	2.178	Niet beschikbaar
	1	1.472	Niet beschikbaar
Totaal gemeente Utrecht	14	27.037	Niet beschikbaar

* Dit zijn alle leerlingen die aan een Utrechtse MBO instelling studeren. In sommige gevallen kan de vestiging waar zij studeren buiten de gemeente Utrecht liggen.

Samenvatting mbo

Het mbo in Utrecht (stad) bestaat uit vier schoolbesturen

- ROC Midden Nederland met 7 vestigingen (~18.400 leerlingen)
- MBO Utrecht met 5 vestigingen (~5.000 leerlingen)
- Grafisch Lyceum met 1 vestiging (2.000 leerlingen) en Nimeto Utrecht met 1 vestiging (~1.500 leerlingen)

Door grote diversiteit aan opleidingen en grote diversiteit aan achtergronden van de docenten is een tekort in het mbo moeilijk te bepalen. Zowel de inzichten uit de CentERdata studie als de inzichten uit de uitvraag in Utrecht geven dan ook slechts een indicatie.

De rapportage van CentERdata geeft alleen inzichten over het landelijk beeld en laat een afnemende vraag zien gecombineerd met een hoge uitstroom op korte termijn

- De benodigde instroom van nieuwe docenten schommelt tussen de 1.100 en 1.300 per jaar
- De afnemende vraag in het mbo heeft een dempend effect, totaal benodigd aantal docenten daalt van 25,6 naar 23,0 fte (x1.000)
- Uitstroom, met name ook door pensionering, heeft met name invloed op de benodigde instroom. Op korte termijn is er hoge uitstroom doordat er relatief veel docenten zijn die tegen de pensioensgerechtigde leeftijd zitten

Nadere inventarisatie in Utrecht laat vacaturedruk van rond de 15% zien verspreid over alle vakken

- Vooral veel vacatures bij Nederlands, omgangskunde en vakspecialistische vakken
- ICT en techniek vacatures zijn moeilijk of niet in te vullen
- Om docenten te vinden en binden worden diverse oplossingen gevonden

Samenvatting mbo CentERdata

CentERdata maakt jaarlijks een raming van het tekort in het mbo. Voor het po en vo worden ook regionale rapporten gemaakt, maar voor het mbo publiceert CentERdata enkel een landelijk rapport.

In tegenstelling tot voor het po en vo, kan CentERdata voor het mbo geen voorspellingen maken voor de toekomstige tekorten. Dit komt omdat de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo verschilt sterk van die van het po en vo: er zijn veel verschillende soorten docenten afkomstig van veel verschillende (leraren)opleidingen en verschillende gebieden uit de praktijk. Daarom zijn er te veel variabelen om een goede voorspelling over de instroom, en daarmee een tekort, te maken. CentERdata geeft dan ook geen huidig of voorspeld tekort. Wel kan op basis van de verwachte leerlingengroei en de verwachte uitstroom bepaald worden hoeveel instroom er nodig is om een tekort te voorkomen.

Voorspeld wordt dat de benodigde instroom in 2021 en tussen 2024-2026 het grootst is. Tot 2029 neemt de vraag naar docenten door een afname van de leerlingenaantallen af, maar door een piek in het aan leraren dat met pensioen gaat neemt de benodigde instroom tussen 2019-2021 snel toe. Hierna neemt de uitstroom weer even af, om in 2024-2026 weer toe te nemen.

LET OP:

Er zijn een aantal aspecten van het lerarentekort in het mbo die op basis van de rapporten van CentERdata niet geanalyseerd kunnen worden:

- Voorspeld en huidig tekort
- Onderscheid tekorten verschillende vakken
- Tekorten op niveau van de stad en de regio Utrecht (enkel landelijke cijfers beschikbaar)
- Invloed van beleidsveranderingen; de modellen gaan uit van ontwikkelingspatronen uit het verleden

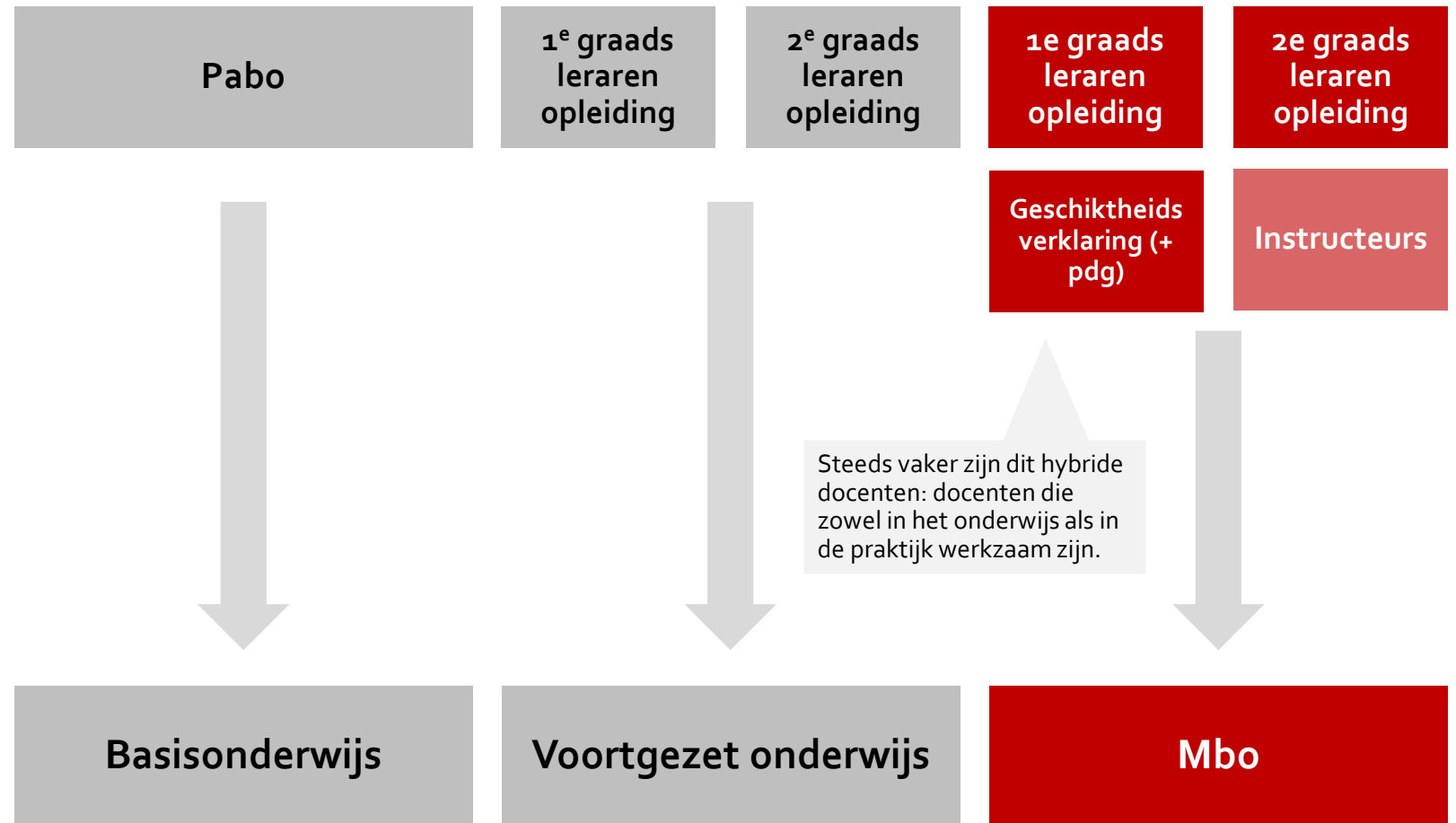
Mbo kent grote variëteit aan docenten waardoor ontwikkeling tekort moeilijk te voorspellen is

De arbeidsmarkt voor docenten in het mbo verschilt sterk van die van het po en vo. Waar de instroom bij de eerste twee relatief goed te voorspellen is door te kijken naar de verwachte uitstroom van lerarenopleidingen, is dit in het mbo moeilijker. Dit komt omdat hier veel docenten uit de praktijk werkzaam zijn. Hierdoor is de verwachte instroom moeilijk te bepalen en als gevolg daarvan kan een potentieel tekort niet voorspeld worden.

Docenten voor de kernvakken zoals Nederlands en Engels zijn vaak afkomstig van lerarenopleidingen. Daarnaast heeft het mbo ook veel docenten in dienst die afkomstig zijn uit de praktijk en daar vaak nog deels werkzaam zijn (hybride docenten). Naast de reeds aanwezige vakkennis moeten deze docenten een pedagogisch didactisch getuigschrift (pdg) behalen om bevoegd les te kunnen geven. Het is vooral moeilijk om te voorspellen hoe deze groep zich zal ontwikkelen, omdat dit afhankelijk is van de economische ontwikkeling en (aantrekkelijk) beleid.

Tevens speelt in het mbo de instructeur een belangrijke rol: vak deskundigen die onder verantwoordelijkheid van bevoegde docenten leerlingen les geven in praktijkgebieden.

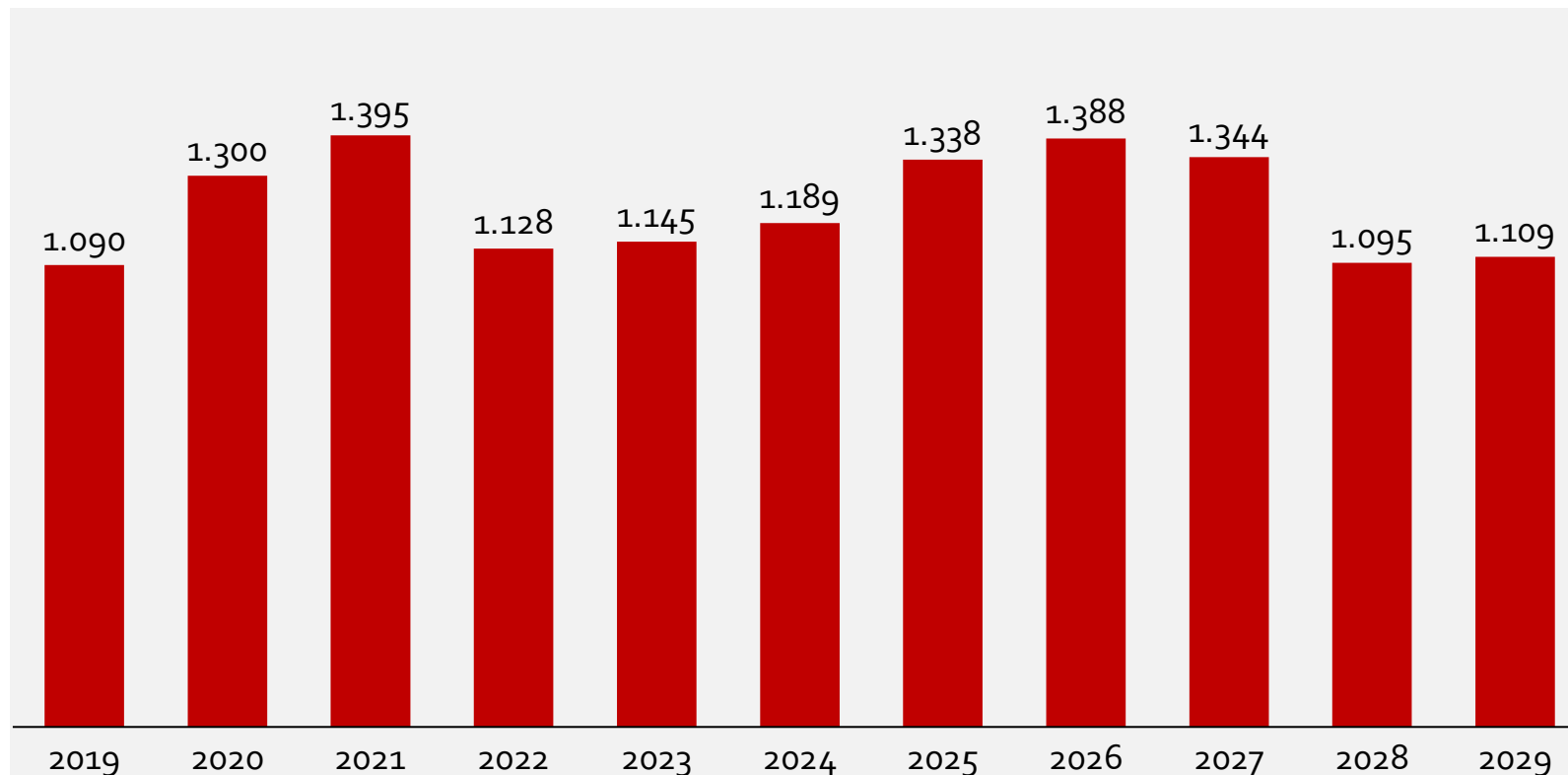
Overzicht bevoegdheden po, vo en mbo



Benodigde instroom om tekorten te voorkomen het grootst in 2021 en 2024-2026

Het aantal nieuwe docenten (volledig nieuw of terugkerend) dat nodig is om aan de vraag te voldoen schommelt sterk de komende tien jaar. De benodigde instroom is in 2021 het hoogst en daalt daarna, om tussen 2024-2026 weer te stijgen.

Benodigde instroom docenten mbo om tekort te voorkomen, fte

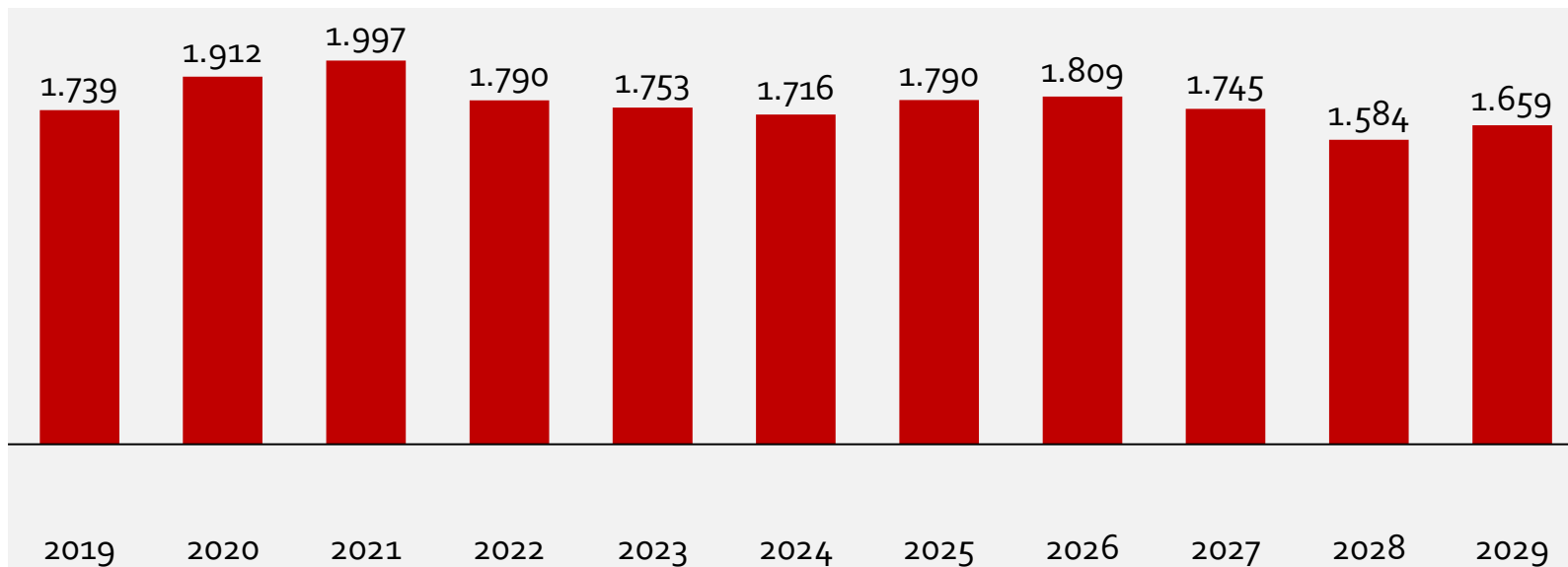


Schommelingen in benodigde instroom vooral gedreven door ontwikkeling van de uitstroom

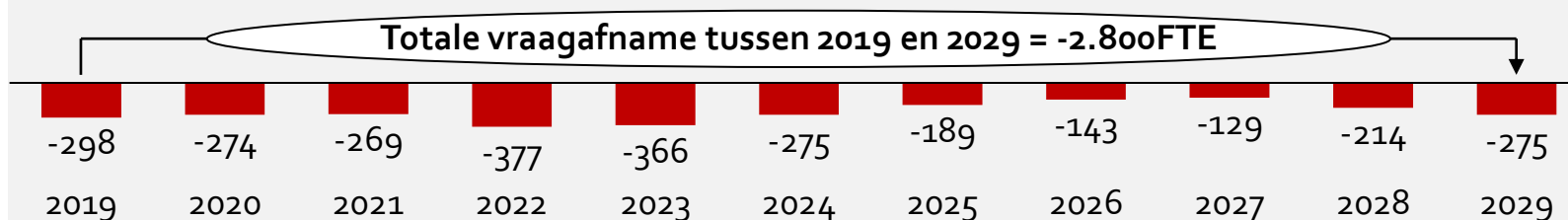
De benodigde instroom is afhankelijk van de uitstroom en de ontwikkeling van de vraag naar docenten. De ontwikkeling van de vraag is alle jaren negatief. Dit betekent dat het totaal aantal benodigde docenten afneemt.

De uitstroom neemt tot 2021 toe, maar neemt daarna af.

Ontwikkeling uitstroom, fte



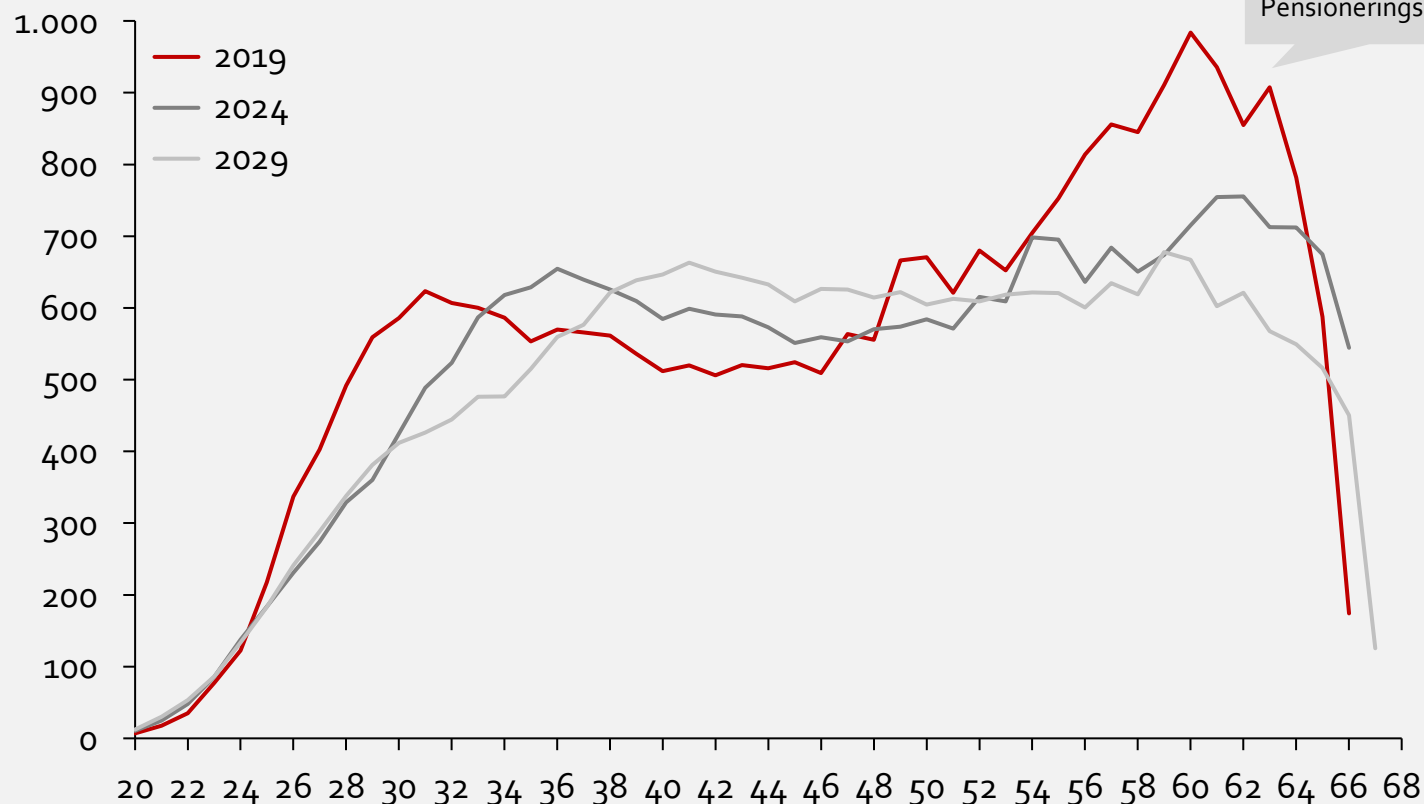
Ontwikkeling vraag, fte



Zoom-in uitstroom: uitstroom neemt op korte termijn toe door oververtegenwoordiging van 55+ers, maar neemt daarna af

In het mbo zijn docenten van 55+ op dit moment oververtegenwoordigd. Dit betekent dat de uitstroom de komende jaren hoog is doordat veel docenten met pensioen gaan. Na 2021 neemt deze oververtegenwoordiging af waardoor de uitstroom vanaf dat moment ook afneemt.

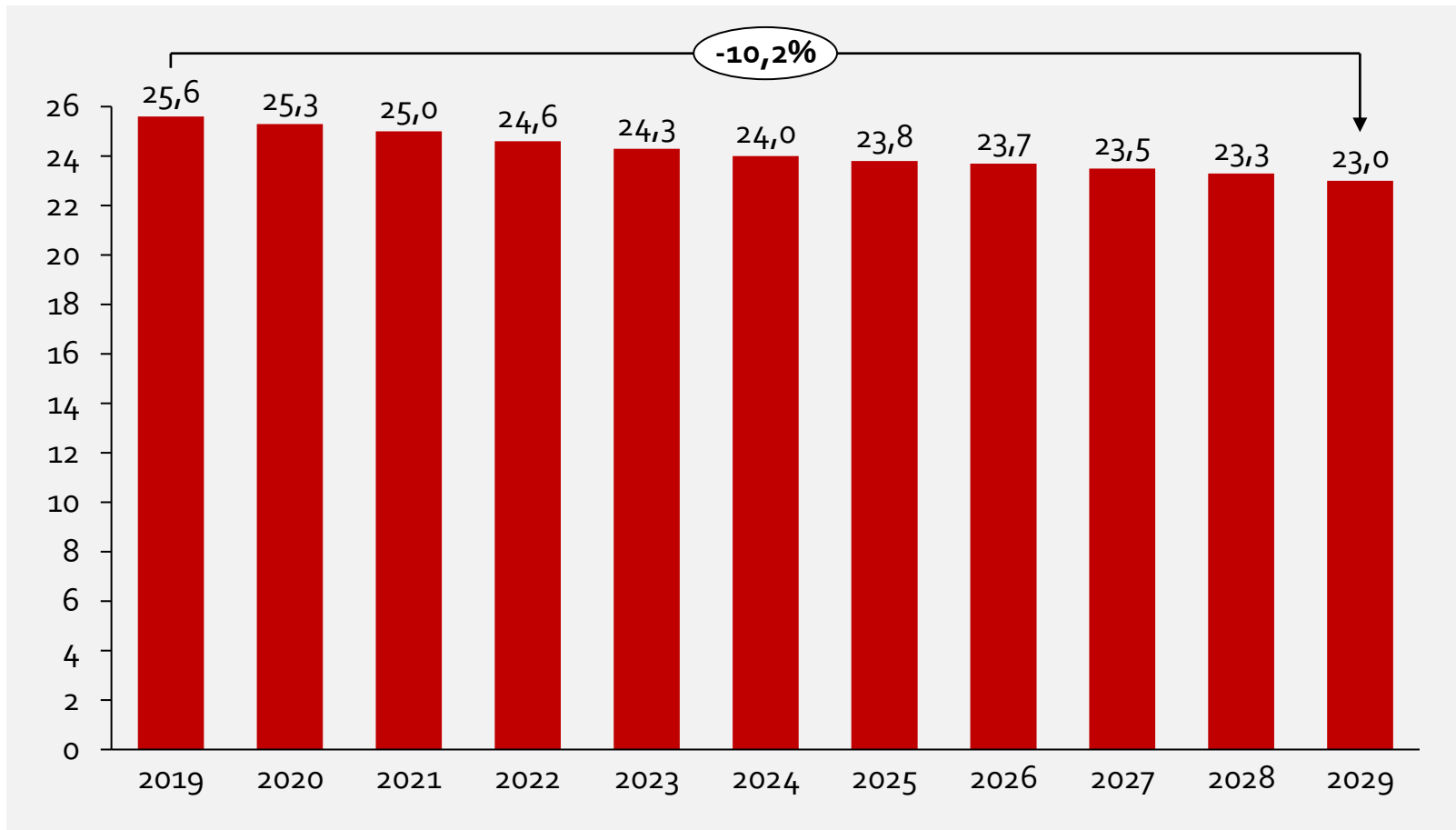
Leeftijdsverdeling docenten in het mbo, fte



Zoom-in ontwikkeling vraag: minder docenten nodig door afname van leerlingenaantallen

De komende jaren neemt het aantal leerlingen in het mbo steeds verder af, waardoor het benodigd aantal docenten ook afneemt. Bij het voorspellen van het benodigd aantal leraren wordt gecorrigeerd voor de ontwikkeling van de verhouding van het aantal leerlingen bol (beroeps opleidende leerweg) en bbl (beroepsbegeleidende leerweg) in de toekomst.

Ontwikkeling benodigd aantal docenten, duizenden fte

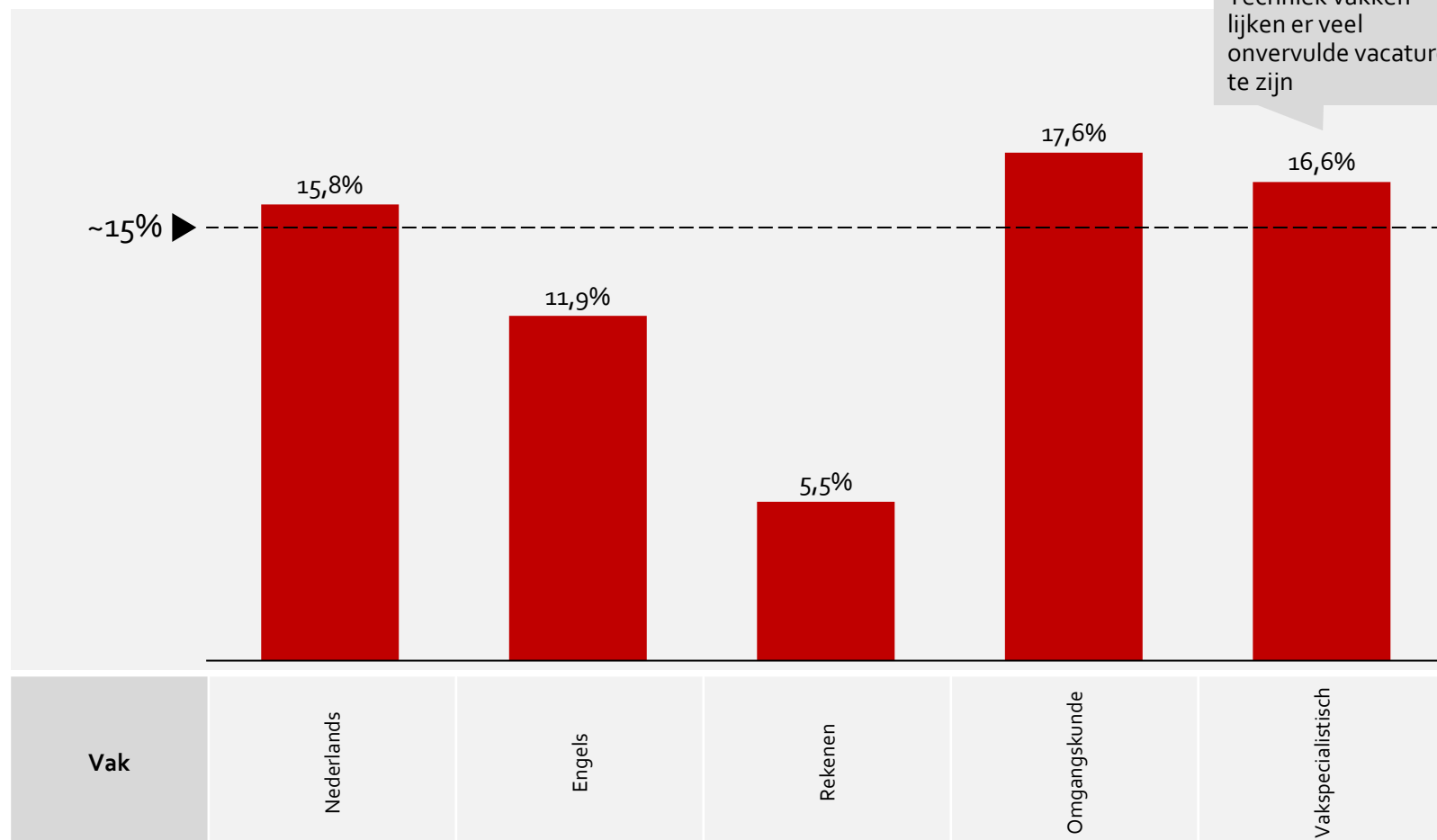


Lerarentekort verschilt sterk per vak(gebied) blijkt uit inventarisatie bij Utrechtse mbo instellingen

Uit een eigen inventarisatie bij de Utrechtse MBO instellingen blijkt dat het aantal vacatures hoog is bij Nederlands, omgangskunde en bij vakspecialistisch.

Binnen vakspecialist vallen de technische vakken op, zowel op ICT als hardware techniek.

Aantal vacatures per vak voorgekomen in 2019, als percentage van fte in dienst



Vooral bij techniek en ICT vakken zijn veel vacatures en is invullen lastig

Vooral in de domeinen techniek en ICT zijn er veel vacatures. Vaak kunnen deze vacatures helemaal niet vervuld worden, of alleen met (dure) externe krachten.

Ook in het domein zorg en welzijn komen veel vacatures voor. Hier gaat het meer om de omvang van de opleidingen dan om de onvervulde vraag, want deze worden vaak wel tijdig en kwalitatief goed ingevuld.

In het mbo worden er veel meer verschillende vakken gegeven dan in het po en vo, waardoor het aantal vacatures bij een specifiek vak een minder goed beeld. Daarom wordt voor het mbo vooral gekeken naar de domeinen waarin veel vacatures zijn.

Toelichting gegeven op aantal en aard van vacatures in het mbo

“Bij techniek en ICT vakken is het aanbod zeer beperkt. Dit komt mede door de concurrentie met het bedrijfsleven om mensen met dit specialisme.”

“Zelfs via een extern bureau zijn er soms geen mensen te vinden om bepaalde techniek vacatures in te vullen.”

“Soms zijn er wel kandidaten, maar is de pedagogisch-didactische kwaliteit niet voldoende voor het mbo.”

“Op techniek vacatures komen soms helemaal geen reacties, zelfs niet van zij-instromers.”

Instellingen soms genoodzaakt om alternatieve oplossing te kiezen om lerarentekort op te lossen

Uit een rondvraag bij instellingen blijkt dat er in sommige gevallen ook alternatieve oplossingen gevonden moeten worden omdat een vacature (lang) onvervuld blijft.

Antwoorden op de vraag welke alternatieve oplossingen gebruikt zijn om lerarentekort op te lossen

“Voor sommige vakken is het nodig om docenten hoger in te schalen om ze te kunnen binden.”

“Kleine vacatures worden soms opgelost door docenten die al een ander vak geven. Zij worden gestimuleerd om een tweede bevoegdheid te halen.”

“Het eigen netwerk is heel erg belangrijk voor het vinden van geschikte kandidaten.”

“Incidenteel huren we ook docenten in via uitzendbureaus in vervanging met verlof.”

Methodiek CentERdata

Methodiek

De hier gebruikte cijfers voor de landelijke en regionale ramingen zijn afkomstig van CentERdata.

CentERdata is een onderzoeksinstituut dat jaarlijks in opdracht van het ministerie van OCW arbeidsmarktramingen voor het onderwijs in Nederland maakt.

CentERdata maakt voorspellingen over de toekomstige vo arbeidsmarkt op basis van een door hen ontwikkeld simulatiemodel gebaseerd op gegevens afkomstig uit salarisadministraties van bijna al het onderwijspersoneel in Nederland.

Rechts wordt uitgelegd hoe de belangrijkste variabelen in het model bepaald worden.

Zelf geven ze de volgende disclaimer mee:

“de ramingen baseren zich op bestaand beleid en historisch waargenomen gedrag. Dit betekent dat tekorten voorspeld kunnen worden die zich in de praktijk niet zullen gaan voordoen (...) De voorspelde tekorten zijn dan ook eerder een indicatie van de mate waarin aanvullend beleid en gedragsveranderingen nodig zijn om tekorten te voorkomen.”

Aanbod - instroom

Om de ontwikkeling van het aanbod te bepalen worden twee categorieën van instroom gebruikt:

1. Instroom van afgestudeerden
 - Bepaald op basis van :
 - Instroom in de lerarenopleiding
 - Afstudeerrendement
 - Percentage afgestudeerden dat zich daadwerkelijk aanbiedt op de onderwijsmarkt
2. Instroom vanuit de stille reserve
 - Instroomkans wordt afgeleid uit het formatiebestand van DUO waarin personen (geanonimiseerd) gevolgd kunnen worden

Aan alle instromers wordt op basis van historische data een voorkeursregio toegewezen. Het komt zelden voor dat er in een regio meer aanbod dan vraag is. Indien dit wel zo is wordt voorspeld of een instromer naar een naburige regio zal gaan.

Aanbod - uitstroom

De uitstroom, ofwel vervangingsvraag, omvat alle fte's die niet meer vervuld worden. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

Uitstroom

- Bereiken AOW leeftijd
- Arbeidsongeschiktheid
- Overlijden
- Naar stille reserve

Verlaging parttime factor (incl. seniorenregeling)

Doorstroom naar andere functie in het onderwijs

- Personen die meer zijn gaan werken (verhoging parttime factor) of die vanuit een andere functie in het onderwijs leraar zijn geworden worden hier ook meegerekend en met de andere stromen verrekend

Vraagontwikkeling

Om de ontwikkeling van de vraag te bepalen worden drie factoren gebruikt:

1. De ontwikkeling in de aantallen leerlingen per school
 - Op basis van prognosemodellen ontwikkeld door DUO waarbij wordt uitgegaan van zowel de recente historie van de scholen als de regionale bevolkingsprognose
2. De verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen per school.
 - Deze ratio is voor de hier gebruikte data bepaald op peildatum 1 oktober 2018
 - Er wordt rekening gehouden met school specifieke leerling-leraar ratio's
3. Een beperkte vaste voet
 - Nodig om te kunnen corrigeren voor de afwijkende bekostiging van (zeer)kleine scholen



**UTRECHT
LEERT**