

LL0-Katalysator

Aanvraagronde 2

Goede voorbeelden

Bouwsteen 3: LLO-professionalisering onderwijs- en kennisinstellingen

LLO-Katalysator

Oktober 2024

info@llokatalysator.nl

Inhoudsopgave

1. Bouwsteen 3	5
1.1 Visie van een grote aanvraag	5
1.1.1 Samenwerking en impact	5
1.1.2 Wat maakt de samenwerking en LLO-impact goed?	8
1.1.3 Competentieknpunt en LLO-opgaven	8
1.1.4 Wat maakt het competentieknpunt en de oplossing goed?	9
1.1.5 LLO-doelstelling	9
1.1.6 Wat maakt de ambitie, het doel en resultaat goed?	10
1.2 Kracht van een kleine aanvraag	11
1.2.1 Probleemstelling, ambitie en impact	11
1.2.2 Wat maakt de LLO-ambitie en impact goed?	12
1.2.3 Projectinrichting- en organisatie	12
1.2.4 Wat maakt de projectomschrijving goed?	14
1.2.5 Verankering	14
1.2.6 Wat maakt de omschrijving van verankering goed?	14

Inleiding

Goede voorbeelden om (door) te starten met je aanvraag

In dit document geven we een aantal goede voorbeelden van de tweede subsidieronde bij de LLO-Katalysator. De voorbeelden zijn afkomstig van goedgekeurde bouwsteen 3 projecten: LLO-professionalisering van onderwijs- en kennisinstellingen. Aan de hand van de bijbehorende beoordeling, lichten we belangrijke onderdelen in de subsidieaanvraag uit.

Ben je nog niet bekend met de subsidieregelingen? Twijfel je tussen bouwsteen 2 en bouwsteen 3 of juist tussen een kleine en grote aanvraag? Raadpleeg dan eerst de [website](#) van DUS-I (Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen) voor meer informatie.

LLO-Katalysator bedankt de penvoerders uit ronde 2 die hieraan bijgedragen hebben:

Onderwijsgroep Tilburg

Hogeschool Rotterdam

1. Bouwsteen 3

1.1 Visie van een grote aanvraag

Het eerste voorbeeld laat middels een gedeelte uit het visiedocument een sterke LLO-visie van een grote bouwsteen 3 aanvraag zien. Lees eerst de publieksvriendelijke samenvatting van de aanvraag door.

Samenvatting 'Brabant Leert Learning Factory'

De Brabant Leert Learning Factory is een belangrijke onderwijsvernieuwend aanpak voor het Leven Lang Ontwikkelen van docenten. Nu is er namelijk géén collectief georganiseerde LLO-ontwikkelingsaanpak op vakinhoudelijke thema's voor docenten, en al helemaal niet op transitithema's. Hier zijn de kernpunten van het initiatief:

- **Samenwerking voor LLO:** Brabant Leert is een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen (mbo, hbo, wo), bedrijfsleven en overheid om een gezamenlijke Brabantse aanpak voor LLO te ontwikkelen
- **Scholingsplatform:** Het platform biedt korte (online) opleidingen, persoonlijk advies en begeleiding voor werkende Brabanders, waardoor zij zelf de regie hebben over hun leerproces¹.
- **TransitieHubs en Learning Factory:** Deze fysieke locaties in Brabant zijn gericht op specifieke transitithema's en bieden een plek voor docentprofessionalisering en ontwikkeling van LLO-modules.
- **Docentprofessionalisering:** De Learning Factory is een innovatieve aanpak voor het bijspijkeren van docenten in de nieuwste kennis en vaardigheden, die vervolgens worden geïntegreerd in het reguliere onderwijs.

De Learning Factory is een vast onderdeel van elke Brabantse TransitieHub (Bouwsteen 2), zit op dezelfde fysieke plek in Brabant en houdt zich bezig met dezelfde transitithema's die in de betreffende TransitieHub door de samenwerkende partners worden onderzocht. In elke Learning Factory leiden de samenwerkende onderwijsinstellingen hun docenten gezamenlijk op rond het betreffende transitithema, in plaats van dat iedere onderwijsinstelling dit voor zichzelf doet. Het transitithema is het uitgangspunt. Hierdoor creëren we een pool van docenten die we als instituten samen kunnen inzetten. Dit speelt in op het nijpende tekort aan docenten rond specifieke kennisthema's, waar de instellingen nu nog ieder voor zich docenten voor moeten werven. De nieuwe kennis en vaardigheden kunnen door elke aanbieder met een eigen 'kleur' verder in hun eigen organisatie worden geïmplementeerd. Het initiatief is schaalbaar en toekomstbestendig en geschikt om te worden uitgerold naar andere plekken en voor andere transities.

1.1.1 Samenwerking en impact

Bron instelling: Onderwijsgroep Tilburg

LLO doe je zo! Slim met meer impact!

De maatschappelijke transities zoals de energie-, klimaat- en digitale transitie en de dynamiek van de arbeidsmarkt hebben grote invloed op de arbeidsmarkt van morgen. Jezelf een Leven Lang Ontwikkelen is daarom cruciaal om bij te blijven. Bij bijvoorbeeld technische maakbedrijven die actief zijn in deze transitiesector zijn de tekorten aan goed opgeleide arbeidskrachten groot. Ook leiden snelle innovaties als gevolg van deze transities tot competentiekelpunten (skills gaps) in de kennis en vaardigheden van werknemers bij de transitiebedrijven en bij andere werkenden die als zijinstromer een carrière in de florerende transitiesectoren overwegen.

In Noord-Brabant zijn de krapte op de arbeidsmarkt en de noodzaak om skills gaps te dichten nog groter dan landelijk, door de sterke aanwezigheid van technische bedrijven in deze provincie. Zo telt

Techniekcoalitie Brabant, het samenwerkingsverband van de technische branches en één van de partners van Brabant Leert, 10.042 werkgevers met in totaal 123.845 werknemers in de sectoren metaalbewerking, technologische industrie, installatietechniek en bouw en infra (Techniekcoalitie Brabant, 2022).

Al deze bedrijven hebben een grote behoefte aan arbeidskrachten en bijscholing om hun huidige en nieuwe medewerkers de juiste skills voor de nieuwste transitietechnologieën bij te brengen. Dat vraagt veel van onderwijsinstellingen. Aanbod moet nog beter afgestemd worden op de transitieopgaven en zo toegankelijk mogelijk worden voor zoveel mogelijk Brabanders. In Brabant werken we met alle onderwijsinstellingen (mbo-hbo en wo) samen om dit mogelijk te maken.

We werken samen in het Pact Brabant

Op het thema arbeidsmarkt werken organisaties uit het Brabantse bedrijfsleven, overheid en onderwijs al jaren succesvol samen. Vanuit het kenmerkende Brabantse DNA van samenwerken hebben we veel mooie initiatieven opgebouwd. In het Pact Brabant werken we samen aan ideeën, activiteiten en projecten voor vernieuwingen op de Brabantse arbeidsmarkt. In het Pact Brabant zijn alle grotere gemeenten namens de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's, sociale partners (VNO/NCW en FNV), kennisinstellingen (mbo-hbo-wo), het UWV en de SER vertegenwoordigd. Samen hebben de partners de afgelopen jaren LLO omarmd als een van de belangrijkste thema's voor de Brabantse arbeidsmarkt en economie. En dit heeft in 2020 tot een bijzonder initiatief geleid: Brabant Leert.

Brabant Leert

Toen in 2020 de coronacrisis in Nederland uitbrak, was Noord-Brabant de eerste provincie die tot stilstand kwam. Direct ontstond in Brabant het besef dat deze crisis tot grote veranderingen op de arbeidsmarkt en tot versnelling van de zich al ontwikkelende transitie zou kunnen leiden. Deze coronatijd, waarin het grootste deel van de Brabantse beroepsbevolking niet kon werken, was misschien wel hét moment om het concept van Leven Lang Ontwikkelen op een structurele manier naar alle thuiszittende Brabanders te brengen.

Vanuit het Pact Brabant is vervolgens in korte tijd het scholingsplatform Brabant Leert gelanceerd. Dit scholingsplatform bleek direct aan te slaan. Daarom is toen besloten om voor een structurele verduurzaming van deze platformgedachte te gaan. Het platform Brabant Leert werd omarmd door het Brabantse mbo en ho als hét platform waar de scholingscatalogus op arbeidsmarkttransities wordt vormgegeven. Na het beschikbaar komen van middelen uit de landelijke subsidieregeling Nederland Leert Door heeft Brabant Leert met de formule van gemak en toegankelijkheid een groot bereik gerealiseerd. Het scholingsplatform is nu speciaal ingericht voor transitie en kraptesectoren en helpt alle werkende Brabanders die zich willen laten om- of bijscholen met informatie, een groot aanbod van korte (online) opleidingen, persoonlijk advies en begeleiding. Het unieke van Brabant Leert is dat Brabanders volledig zelf de regie hebben over wat ze willen leren. Zij kunnen zelf een scholingsmodule volgen en zijn dus niet afhankelijk van een HR-afdeling of werkgever. Bovendien zijn de scholingsmodules voor de Brabander laagdrempelig beschikbaar. Om de laagdrempeligheid te continueren is in 2022 het Brabant Leert Scholingsfonds vanuit Pact Brabant opgericht, dat ook door de provincie Noord-Brabant met een subsidie is ondersteund evenals door de 5 arbeidsmarktregio's. De cursussen en trainingen zijn nu nog grotendeels gebaseerd op aanbod, dat is ingericht volgens de STAP-uitgangspunten. De bedoeling is om het aantal modules en ook verschillende vormen toe te voegen zoals nano-modules. Dit zijn modules van slechts enkele uren (online) onderwijs. Deze zullen worden ontwikkeld en aangeboden door het samenwerkende Brabantse mbo, hbo, private scholingsaanbieders en in de nabije toekomst ook de universiteiten. Het aan Brabant Leert gekoppelde loopbaanadvies wordt verzorgd door de Leerwerkloketten van de Brabantse arbeidsmarktregio's.

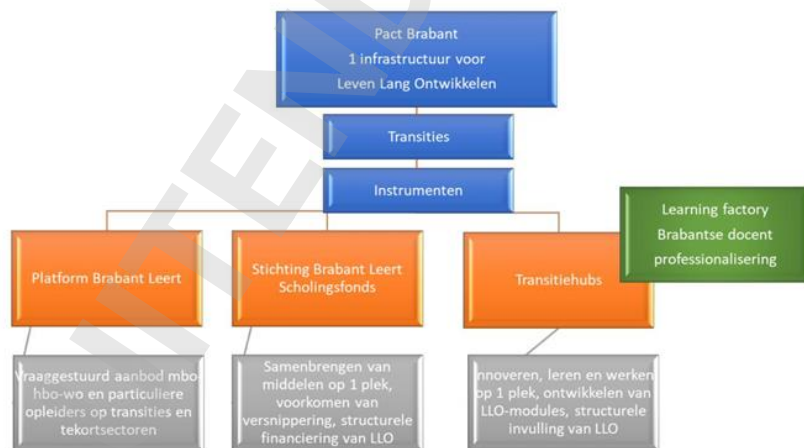
Het succes van Brabant Leert is groot. Sinds 2020 heeft het platform met in totaal 9,2 miljoen euro subsidie 11000 Brabanders geholpen om een scholingsmodule te volgen en hiermee hun weg te vinden naar een toekomstbestendige positie op de arbeidsmarkt. Brabant Leert heeft drempels weggenomen en heeft een Leven Lang Ontwikkelen bereikbaar gemaakt voor iedereen in Brabant.

Brabant Leert uitbouwen met TransitieHubs en de Learning Factory

Het succes van Brabant Leert willen we nu verder uitbouwen. Mede met behulp van de LLO-Katalysator ontwikkelen we in Brabant **één gezamenlijke LLO-aanpak**. Dit wil zeggen: één scholingsmodel waarmee alle werkende Brabanders op alle onderwijsniveaus (mbo, hbo, wo) over alle transitieonderwerpen door korte scholingsmodules in eigen regie te kunnen volgen, zich kunnen bij- of omscholen, en dat volledig drempelloos. De basis-infrastructuur hiervoor hebben we met het platform Brabant Leert en het Brabant Leert Scholingsfonds al staan. Nu willen we de volgende stap zetten: opschalen, versnellen en verduurzamen. Dit betekent: samen met alle partners uit het bedrijfsleven, onderwijs en arbeidsmarktregio's veel sneller en veel meer scholingsaanbod ontwikkelen, dat op één platform beschikbaar is voor alle werkende Brabanders en het reguliere onderwijs, en dat door een breed gedragen organisatie en structurele financiering toekomstbestendig is en blijvend toegankelijk voor iedereen kan worden aangeboden. Dat doen we op herkenbare plekken in Brabant waar een transitiethema centraal staat. Om deze aanpak te realiseren zijn er 2 LLO-oplossingen ontwikkeld die samenkomen op 1 plek.

TransitieHubs (onderdeel van de toegekende aanvraag LLO katalysator bouwsteen 2)

TransitieHubs zijn fysieke plekken op verschillende locaties in Brabant waar deskundigen van kennisinstellingen, bedrijven, docenten, studenten en werknemers een learning community vormen om te ontdekken welke kennis en vaardigheden op alle niveaus (mbo, hbo, wo) en voor alle typen talenten nodig zijn om specifieke competentieknelpunten rond specifieke transitiethema's op te lossen. Dit wordt vertaald in (nano)scholingsmodules die via Brabant Leert beschikbaar worden gesteld. De beoogde eerste TransitieHubs houden zich bezig met vraagstukken op het gebied van de energietransitie. We koppelen aan deze specifieke plekken een LLO-oplossing voor docentprofessionalisering die we de **Learning Factory** noemen.



Learning Factory (deze aanvraag bouwsteen 3) voor docentprofessionalisering

De Learning Factory is een onderdeel van elke TransitieHub. Hier leren mbo- en hbo docenten de nieuwste kennis en vaardigheden die in de TransitieHub zijn ontwikkeld m.b.t. de transitiethema's. Zij bouwen kennis op over het ontwikkelen van LLO-onderwijsaanbod, zodat zij daarna in de learning community van de TransitieHub als onderwijsdeskundige kunnen bijdragen aan het vormgeven van de scholingsmodules. Daarnaast worden hen LLO-skills aangereikt omdat de doelgroep werkenden anders is dan studenten, en dat daarmee ook de vorm van het onderwijs anders is. Ook geven zij de nieuwe skills door aan hun mededocenten bij de onderwijsinstellingen.

1.1.2 Wat maakt de samenwerking en LLO-impact goed?

Er wordt duidelijk omschreven dat Brabant Leert goed heeft beschreven wat iedere professionaliseringopgave gaat bijdragen aan het realiseren van de eigen LLO-ambities; zie ook punt 1.1.1. Het samenwerkingsverband is stevig opgetuigd en het verloop van de samenwerking is goed toegelicht, inclusief intern draagvlak en governance. Met diverse voorbeelden is toegelicht hoe wordt samengewerkt met externe partijen en hoe de vraagarticulatie hierin centraal staat vanuit de sterke verbinding met de TransitieHubs. Daarnaast hebben de samenwerkingspartners laten zien hoe zij in een krachtig lerend ecosysteem samenwerken en uitdagingen interdisciplinair en tijdig kunnen adresseren. Specifiek wordt de toepassing van het ETHAZI-model genoemd en hoe deze katalyserend gaat werken alsook hoe de partners hierin elkaar gaan versterken.

De koppeling naar Bouwsteen 2 is duidelijk zichtbaar in het samenwerkingsverband met de Techniecoalitie. De uitdagingen rondom energietransitie en grondstofoplossingen komen duidelijk naar voren alsook de professionaliseringslag die nodig is om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

1.1.3 Competentieknelpunt en LLO-opgaven

Bron instelling: Onderwijsgroep Tilburg

Samen de competentieknelpunten binnen het onderwijs zelf oplossen

De Brabantse onderwijsinstellingen (mbo-hbo-wo) zien de volgende concrete tekortkomingen in hun organisaties bij de kennisontwikkeling van docenten:

- Binnen onderwijsinstellingen bestaat een 'ontwikkelbudget' per medewerker, dat is vastgelegd in de CAO. Dit wordt per individu en meestal vanuit eigen behoefte of interesse ingezet. Soms op kennis, meestal op skills. Er wordt beperkt gekeken welke bredere ontwikkeling of bijscholing nodig is om het team of de school als geheel verder te brengen. Ook uitwisseling van kennis is gefragmenteerd en lijkt afhankelijk van enthousiaste individuen. Dit geldt voor interne en externe bijscholing.
- Het opdoen van actuele kennis rond de laatste vakinhoudelijke ontwikkelingen gebeurt meestal erbij. Vaak als de docent wat zeldzame tijd over heeft of in eigen vrije tijd. Er is te weinig sturing.
- Bovendien moet deze kennis laagdrempeliger toegankelijk worden gemaakt. Zo is het kennis- en skills-niveau van elk docent anders en zou dus niet elke docent een training bij nul moeten hoeven beginnen. Ook moet worden nagedacht over het 'stapelen' van scholing, zodat collega-docenten ieder een stukje training doen maar samen de totale trainingsopbrengst realiseren.
- Binnen kennisinstellingen worden intern opleidingen ontwikkeld en aangeboden voor medewerkers. Dit zijn meestal opleidingen die gericht zijn op didactiek zoals BDB en SKE en op bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers kunnen vaak ook deelnemen aan regulier deeltijdaanbod, waar ook losse korte modules worden aangeboden. We constateren dat deze mogelijkheden maar minimaal worden gebruikt.
- Sommige kennisinstellingen starten zelf een project dat LLO bij de eigen medewerkers moet stimuleren. Dit moet op dit moment per organisatie worden 'uitgevonden' en is dus weinig efficiënt.
- Elke onderwijsinstelling heeft een budget om de eigen organisatie te professionaliseren. Maar juist deze versnippering werkt de ontwikkeling tegen als het gaat om transitithema's. Op diverse plekken het wiel opnieuw uitvinden is inefficiënt, duur en beperkt het leerrendement van docenten. Samen optrekken om gemeenschappelijk aanbod te ontwikkelen en breed uit te voeren vergroot de capaciteit in Brabant om aan de grote vraag rond transitithema's te kunnen voldoen.
- Door samen vanaf het begin op te trekken ontstaat een olievlek, die zich steeds breder (netwerk) en dieper (kennis) uitbreidt.
- Door samen op te trekken kunnen we ook het docententekort aanpakken. Door meer mensen kennis te laten ontwikkelen kunnen we meer docenten op verschillende niveaus inzetten en vergroten we motivatie en enthousiasme voor het vak zodat ze ook docent blijven. Het is dus eigenlijk een andere manier van organiseren, wat we met de Learning Factory beogen.

We zien daarom de volgende professionaliseringsopgaven

- *Voor de docent zelf*
De docent moet wennen aan een andere vorm van onderwijs geven aan een andere doelgroep (werkenden). Op de Learning Factory doet de docent eerst vakinhoudelijke kennis op rond de nieuwste transitithema's en de in de TransitieHubs (Bouwsteen 2) ontwikkelde scholingsmodules. Na dit opleidingstraject gaat de docent op de Learning Factory de nieuwe modules oefenen met een aantal werkenden, om ervaring op te doen met het onderwijs aan werkenden en te onderzoeken of de ontwikkelde scholingsmodule werkt. Daarnaast moeten docenten leren hoe zij de opgedane vakinhoudelijke en LLO-kennis kunnen overdragen aan collega-docenten in hun organisaties, en hoe zij de scholingsmodules kunnen toepassen in hun regulier onderwijs.
- *Bij de samenwerkende onderwijsinstellingen*
De hoofdopgave is dat we als onderwijsinstellingen in staat moeten zijn om LLO in een praktisch opleidingsmodel voor docenten te organiseren: de Learning Factory. Door als onderwijsinstellingen hierbij samen te werken, kunnen we het kennisaanbod voor docenten vergroten, zodat docenten gerichter kunnen kiezen wat ze nodig hebben. We willen hierbij niet uitgaan van vaste programma's, maar van 'leren wat je nog niet weet', korte trajecten en flexibiliteit. Door deze samenwerking zorgen we ervoor dat medewerkers van onderwijsinstellingen zich in de Learning Factory kunnen professionaliseren op diverse thema's. Dit kunnen de instellingen individueel nooit zo snel realiseren. Bovendien leren de onderwijsinstellingen van elkaar, omdat de kennis vanuit de TransitieHubs en Learning Factory met elkaar wordt gedeeld en getraind in de praktijk, zoals kennis rond de energie- en grondstoffentransitie. Deze innovatieve ontwikkelingen, laagdrempelige kennisoverdracht en de cross-over samenwerkingen op diverse niveaus in de Learning Factory zullen docenten naar verwachting enorm inspireren, waardoor zij gemotiveerd worden om zich te blijven ontwikkelen. Hiermee gaat de kwaliteit van onze onderwijsmedewerkers omhoog, en dus ook de kwaliteit van ons onderwijs. En daar plukt heel Brabant de vruchten van.

1.1.4 Wat maakt het competentieknelpunt en de oplossing goed?

De regionale uitdagingen en arbeidsmarkt behoefte worden goed toegelicht in de aanvraag. De focus ligt op de LLO-docentenprofessionaliseringsactiviteiten in verbinding met de TransitieHubs. Reflectief is Brabant Leert ook omdat zij zich bewust is van de mogelijke dilemma's rondom de beschikbare docentencapaciteit en bereid is daarop te anticiperen met de regionale samenwerkingspartners.

1.1.5 LLO-doelstelling

Bron instelling: Onderwijsgroep Tilburg

Ambities Learning Factory

Door het uitvoeren van onze visie ontwikkelen we **één Brabantse LLO-aanpak**. Met de Learning Factory voegen we specifiek een gezamenlijke professionaliseringsaanpak van docenten toe waarmee we:

- Bijdragen aan de maatschappelijke (energie)vraagstukken.
- Delen wat we samen maken.
- Gezamenlijk veel meer docenten opleiden.
- Faciliteren van slimmer werken binnen de onderwijsinstellingen in plaats van harder/meer werken.
- Docenten regie geven over hun eigen ontwikkeling en professionalisering.
- De leercultuur binnen de eigen onderwijsorganisaties versterken.
- Blijvende ontwikkeling van docenten stimuleren door het beter equiperen voor de wensen van bedrijven en de samenleving met één werkende aanpak.
- Impact bereiken met het train the trainer model.

Deze visie markeert daarmee ook een transitie in ons onderwijs en de manier waarop partners samen ontwikkelen, samen kennis en capaciteit delen en samen docenten opleiden in LLO-vaardigheden. Het is een duidelijke van > naar beweging als voorbode van het onderwijs van de toekomst.

Belangrijkste kenmerken van de Learning Factory

- Eén formule, met één ontwerpmodel dat volledig schaalbaar en duurzaam is.
- Op fysieke plekken in Brabant, als onderdeel van TransitieHubs.
- Docenten leren inhoudelijke vakkennis rond transitiethema's.
- Docenten werken mee om deze kennis om te zetten in LLO-(nano)modules.

Doel en resultaat

- Opgave: de organisaties in Brabant zijn optimaal ingericht om LLO te ondersteunen en faciliteren.
- Ambitie: alle mbo-, hbo- en wo-docenten zijn up to date als het gaat om kennis en skills op de maatschappelijke transitie die de arbeidsmarkt veranderen.
- Doel LLO-oplossing: een herkenbaar en eenduidig gezamenlijk opleidingsmodel voor docenten in Brabant dat kennis delen, producten delen en de inzet van docenten delen mogelijk maakt.
- Resultaat: 3 Learning Factories gekoppeld aan 3 TransitieHubs. Uiteindelijk resultaat: op elke TransitieHub een Learning Factory.

1.1.6 Wat maakt de ambitie, het doel en resultaat goed?

De ambitie van de Learning Factory is om professionalisering tbv de maatschappelijke vraagstukken (Bouwsteen 2) te realiseren. Met als hoofddoel; het faciliteren van een collectief georganiseerde LLO-ontwikkelingsaanpak op vakinhoudelijke én transitiethema's waar op dit moment een grote behoefte naar is. Deze stevig verankerde aanpak leidt tot een toekomstbestendig resultaat.

1.2 Kracht van een kleine aanvraag

Het tweede voorbeeld biedt inzicht in een krachtige omschrijving van de probleemstelling, ambitie, impact, organisatie, verankering en activiteiten van een kleine bouwsteen 3 aanvraag.

1.2.1 Probleemstelling, ambitie en impact

Bron instelling: Hogeschool Rotterdam

LLO-Servicecentrum

Achtergrond

Hogeschool Rotterdam (HR) heeft ambitie op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. In de Strategische Agenda staat opgenomen dat de HR zich meer wil inzetten voor (werkende) volwassenen met scholingsprogramma's voor tekortberoepen en transitieopgaven. In 2012 heeft Hogeschool Rotterdam afscheid genomen van de zogenaamde Transfergroep. De Transfergroep voerde voor de gehele hogeschool private activiteiten uit voor externe partijen. Het idee was om alle inzet en deskundigheid van docenten en onderzoekers op de publieke bacheloropleidingen te richten. Door dit afscheid verdween voor HR ook de infrastructuur en kennis om voor het regionale werkveld de om- en bijscholing van werkende professionals te verzorgen.

Door haar maatschappelijke functie en het groeiende lerarentekort is het educatieve deel van de toenmalige Transfergroep in 2013 wel blijven bestaan. Dit deel is ondergebracht bij het Instituut voor Lerarenopleidingen en is daar verder gegaan als Post-hbo-onderwijs (PHO) van het Instituut voor Lerarenopleidingen (IvL). PHO is tot heden de enige afdeling binnen HR die zich richt op private activiteiten in lijn met de bekostigde wettelijke taak.

Inmiddels is PHO al meer dan een decennium actief als opleider in de regio en heeft een ruim aanbod van cursussen, opleidingen en maatwerktrajecten van 2 dagen tot 2 jaar voor startende en ervaren docenten die werken of gaan werken in de 12 opleidingsscholen in Zuid-Holland, West Brabant en Zeeland alwaar IvL een samenwerkingsovereenkomst mee heeft.

Sinds oktober 2021 leidt PHO voor HR de pilot Microcredentials van SURF1. Inmiddels zijn er zo'n 60 microcredentials uitgereikt aan werkende professionals tussen de 5 en 30 studiepunten (ECTS) vanuit het Instituut voor Lerarenopleidingen. De strategische agenda van HR biedt ruimte om dit project, binnen de kaders van LLO, hogeschool breed uit te rollen met een focus op de tekortberoepen. Na een verkenning hebben 6 HR-instituten aangegeven delen van hun Ad, bachelor en/of master op vraag aan te willen bieden aan post initiële cursisten². De pilot is vanaf januari 2024 omgezet naar het NPULS project 'Samen doorbouwen aan microcredentials'.

Probleemstelling

De Transfergroep is in 2012 gestopt. Hierdoor ontbreekt het bij 9 instituten van HR (excl. IvL) aan een infrastructuur om private LLO-activiteiten uit te voeren in lijn met de bekostigde wettelijke taak. De instituten hebben nauwelijks of geen kennis en ervaring met LLO-processen zoals een LLO-visie, inzicht in de regionale competentieknelpunten, marketing, (1:1) klantcontact, vraagarticulatie, offerte & financiële processen.

Ambitie en impact

PHO wil een LLO-servicecentrum inrichten waar haar kennis en ervaring op het gebied van LLO-processen worden gebundeld en waar het project microcredentials een prominente plek krijgt. De betrokken instituten van HR kunnen een beroep doen op het LLO-Servicecentrum en daar tijdelijk mensen onderbrengen die na een professionaliseringstraject binnen hun eigen instituut LLO-activiteiten via een gestandaardiseerd proces van A (vraagarticulatie) t/m Z (opdracht afsluiten) kunnen uitvoeren.

Voor de financiering van het HR LLO-servicecentrum wil PHO van HR-subsidie aanvragen om:

1. De visie- en strategie voor het LLO-Servicecentrum te vormen.

2. Een gedegen inventarisatie uit te voeren van de professionaliseringsopgaven om een daar op afgestemde LLO-Servicecentrum te vormen die professionalisering ontwikkelt voor de geïnventariseerde opgaven.
3. Een werkende en efficiënte infrastructuur in te richten (LLO-Servicecentrum) waar samenwerking, professionaliseren en microcredentialing de stuwende LLO-thema's zijn.

1.2.2 Wat maakt de LLO-ambitie en impact goed?

Hogeschool Rotterdam heeft haar aanvraag duidelijk gericht op de regio en in kaart gebracht hoe de arbeidsmarkt eruit ziet. Ook de ambities voor de toekomst zijn goed omschreven; hoe zal de LLO-organisatie zijn na afloop van de subsidieduur. Positief is dat er focus is aangebracht in de aanvraag en dat de hogeschool kan voortbouwen op een bestaande best practice binnen het lerarenonderwijs.

1.2.3 Projectinrichting- en organisatie

Bron instelling: Hogeschool Rotterdam

Afbakening

HR wil haar ambities waarmaken, wil gaan 'doen' en daarin succesvol zijn. Dit is mogelijk als we het project in de startfase kleinschalig inrichten. Daarom is het project als volgt afgebakend.

1. We starten met maximaal 3 instituten die elk een eigen sector bedienen, te weten: Onderwijs (lerarentekort), Economie (betekeniseconomie), Techniek (transitiethema's) en we betrekken later andere c.q. de resterende instituten bij het LLO-Servicecentrum
2. Elk instituut stelt 1 docent/specialist beschikbaar voor de werkgroep gedurende 40 weken
3. Elk instituut stelt 2 mensen beschikbaar voor de leergemeenschap gedurende 40 weken
4. De leden van de leergemeenschap worden opgeleid tot LLO-coördinator voor eigen instituut
5. De LLO-coördinator, communiceert en initieert LLO-activiteiten binnen het eigen instituut
6. Focus op marktvrage gerichte microcredential-trajecten en uitgifte microcredentials en niet op ander aanbod. Dit bevordert de samenwerking tussen publieke opleidingen en de private LLO-activiteiten. Zie ook bijlage 3.2

Stroomschema 'Samenwerken vanuit de LLO-visie HR'



De LLO-visie is beknopt beschreven in de nieuwe Strategische Agenda van HR (april '23) en deze is opgenomen in bijlage 3. Het vormen van een LLO-Servicecentrum past bij deze visie en voorziet in de hulpvraag van de instituten die met name een publieke bril op hebben en niet zijn ingericht om op vraag kleinere betaalde onderwijseenheden te verzorgen voor hun werkveld.

Het LLO-Servicecentrum helpt, adviseert en professionaliseert hun medewerkers die aansluitend bij hun eigen instituut en eigen werkveld en netwerk zelfstandig LLO kunnen in-/ uitvoeren.

De LLO-organisatie is het LLO-Servicecentrum. Dit centrum bestaat al in de vorm van PHO bij het Instituut voor Lerarenopleidingen. PHO is niet ingericht op HR interne professionalisering, maar gericht op externe opdrachtgevers en het aanbieden en uitvoeren van pedagogische en didactische cursussen en opleidingen aan werkende professionals in het kader van een leven lang ontwikkelen.

De LLO-infrastructuur is afgeleid van PHO-infrastructuur waar op termijn alle instituten van HR gebruik van kunnen maken en waar kennis wordt gedeeld en mensen van HR worden opgeleid.

Het LLO-Servicecentrum werkt nauw samen met een aantal HR-diensten die elk hun eigen expertise inzetten om het centrum effectief en efficiënt in te richten en te laten functioneren. Een vertegenwoordiger van deze diensten wordt ondergebracht in een LLO-regiegroep die waakt over de kwaliteit en de voortgang van het Servicecentrum en is betrokken bij visievorming en toekomstscenario's. Door deze samenstelling, plus toevoeging van een manager per instituut, is de interne samenwerking tussen de diensten en onderwijs gegarandeerd.

Samenstelling regiegroep:

- Projectleider en tevens manager van PHO - IvL
- Medewerker dienst Onderwijs en Kwaliteit (O&K)
- Medewerker Concern Strategie (CcS)
- Medewerker/ controller financiën (AIC)
- Manager uit instituut Economisch domein (RBS)
- Manager uit instituut Technisch domein (EAS)

De regieroep coördineert en waar nodig initieert de samenwerking met interne en externe stakeholders. Waar mogelijk betrekken we bestaande samenwerkingsverbanden. Denk daarbij aan de Opleidingsscholen en Onderwijsregio's waar IvL in participeert en de regionale bedrijvennetwerken van het deelnemende technische en economische instituut van HR en de opleidingsfondsen van deze instituten, zoals OOM, A&O, OOMT en het Havenbedrijf, MKB-brancheorganisaties en gemeenten.

Een instituutdirecteur die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en uitvoering van LLO bij HR, zoals beschreven in de strategische agenda, is tevens verantwoordelijk voor de gehele projectorganisatie. Hierdoor is de ontwikkeling en positionering van het LLO-Servicecentrum direct verbonden met de strategische agenda van HR.

De projectorganisatie is eenvoudig en multidisciplinair ingericht en bestaat uit de hierboven beschreven regiegroep met daarin en -onder een projectleider die wordt ondersteund door een projectmedewerker en secretariael/administratief medewerker. De projectleider stuurt een werkgroep aan met docenten. De werkgroep stelt het professionaliseringsprogramma voor de LLO- coördinator samen en verzorgt deze. Ook stellen zij microcredential-trajecten samen en organiseren de uitvoering.

Tot slot is er een leergemeenschap met uit elk instituut een manager (of coördinator) en een docent. De projectleider is de begeleider van deze groep en hij/zij traint de leergemeenschap met leden uit de werkgroep.

De leden van de leergemeenschap worden opgeleid tot LLO-coördinatoren (zie afbakening). Indien nodig sluit er tijdelijk een specialist aan bij de leergemeenschap. Denk daarbij aan een onderzoeker uit het kenniscentrum van het deelnemende instituut. De managers en projectleider van de leergemeenschap zijn weer de linking pin naar de regiegroep.

De begroting van het project is als bijlage 2 toegevoegd aan deze aanvraag. Een gedetailleerde begroting is separaat aan de aanvraag toegevoegd en bevat een overzicht van de kosten van de activiteiten, voorzien van een korte toelichting. Het deel dat niet door de subsidie wordt gedekt wordt door HR/ deelnemende instituten bijgelegd.

1.2.4 Wat maakt de projectomschrijving goed?

De omschrijving van hoe de onderwijsinstelling een LLO-visie en strategie gaat ontwikkelen is goed. Ook hoe verdere professionalisering plaatsvindt is goed geformuleerd alsook de totstandkoming van verdere samenwerking binnen het LLO-project. De hogeschool heeft voldoende inzichtelijk gemaakt hoe het project georganiseerd gaat worden, wat vertrouwen geeft in een succesvolle projectuitvoering.

1.2.5 Verankering

Bron instelling: Hogeschool Rotterdam

Staande organisatie HR

De functie LLO-service is vooralsnog opgehangen aan PHO, de plek waar HR op dit moment haar private activiteiten uitvoert. In dat opzicht is het projectteam onderdeel van de huidige, staande organisatie. Mogelijk dat op termijn de functie LLO-service binnen HR binnen een centrale dienst komt of dat verschillende instituten of clusters van instituten eigen serviceorganisaties krijgen.

LLO in de Strategische agenda van HR

Het gehele project is gebaseerd op de zelfstandigheid van de opgeleide LLO-coördinator die m.b.v. het servicecentrum LLO verder uitrolt binnen het eigen instituut en de infrastructuur daar borgt.

De visie van LLO staat beschreven in de Strategische agenda van HR die met input van dit project op instituutsniveau verder kan worden aangescherpt (zie bijlage 3.3). De Strategische agenda is bestuurlijk verankerd binnen de organisatie van HR en haar instituten. Het vraaggerichte aanbod dat wordt afgerond met een microcredential zal het netwerk, waar professionaliseringsvraagstukken zich bevinden, binden aan de deelnemende instituten, zoals ook bij PHO van IvL is gebeurd.

Bestaande verankering

Post-hbo-onderwijs van IvL is al een bestaand, actief en succesvol onderdeel van het Instituut voor Lerarenopleidingen dat zich al meer dan 10 jaar los van publieke gelden, doch binnen een publieke context opereert. Dit onderdeel is slechts actief bij 1 instituut en is deels de blauwdruk voor het HR brede LLO-Servicecentrum in oprichting. Door de HR brede pilot microcredentials zijn de voordelen van de LLO expertise bij PHO-IvL zichtbaar geworden en heeft ook de zwakte, alle expertise bij 1 instituut, in beeld gebracht.

1.2.6 Wat maakt de omschrijving van verankering goed?

In de aanvraag is beschreven hoe de visie en strategie voor LLO bestuurlijk verankerd gaan worden bij de onderwijsinstelling na afloop van de subsidieduur. Hogeschool Rotterdam heeft daarbij voldoende beschreven hoe de uitkomsten van de organisatieanalyse geïmplementeerd gaan worden om de LLO-organisatie vorm te gaan geven na afloop van de subsidieduur. Ook de betrokkenheid van het externe werkveld in de regio en hoe zij betrokken blijft bij LLO na afloop van de subsidieduur is helder.