

**“Regionaal
samen
het personeelstekort te lijf!”**

Subsidieaanvraag Midden-Brabant in verband met de **“Regionale aanpak personeelstekort (...)** voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022”
(Staatscourant 16 december 2019)

Ingediend 21 februari 2020, aangepast 2 april 2020 n.a.v. ontvangen feedback van DUO

Penvoerder: Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs,
voor deze F.J.V.M. Claassens, rector Odulphuslyceum en penvoerder
Titel project: “Regionaal samen het personeelstekort te lijf!”

Een aanvraag van:



Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs



Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tilburg



Onderwijsgroep Tilburg

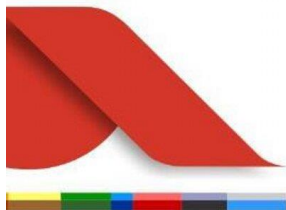


Biezonderwijs Tilburg



**Stichting voor Protestants-Christelijk Onderwijs Bommelerwaard,
Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken**

overlaat



De Overlaat Waalwijk



MET Pro Waalwijk

Met medewerking van:



Fontys Lerarenopleiding Tilburg



Universitaire Lerarenopleiding Tilburg



Eindhoven School of Education



Radboud Docenten Academie Nijmegen



Trainees in Onderwijs

Inhoudsopgave

Voorwoord	- 4-
1 De regio en de arbeidsmarktsituatie	- 5-
2 De besturen en andere partijen die deelnemen	- 6-
3 Activiteiten voor de aanpak van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten	- 8-
Thema 1 Werven van nieuwe leerkrachten en zij-instromers	-11-
Thema 2 Verhogen in- door- en uitstroom lerarenopleidingen	-13-
Thema 3 Behoud van leerkrachten	-14-
4 Activiteiten voor tot stand brengen of versterken van de samenwerking	-18-
5 Activiteiten voor de borging van de opbrengsten	-20-
6 Begroting	-21-
7 Ondertekening deelnemende besturen en instellingen	-22-

Voorwoord

Er is of dreigt snel een tekort aan personeel

Het tekort aan leerkrachten¹ is een groot maatschappelijk probleem. Te veel leerkrachten verlaten het onderwijs, te weinig treden toe en te weinig studenten melden zich aan voor de lerarenopleidingen.

Dat heeft grote gevolgen

Dit heeft ernstige gevolgen voor het onderwijs aan leerlingen. Leraren ervaren een toenemende werkdruk. Voor zittende leerkrachten wordt het steeds moeilijker hun kennis en vaardigheden op peil te houden en zich verder te professionaliseren. Noodzakelijke veranderingen en vernieuwingen ondervinden vertraging of kunnen helemaal geen doorgang vinden.

Samenwerking is nodig om het tij te keren

Om het tij te keren is regionale samenwerking van belang. Veel scholen nemen al maatregelen maar door gestructureerd samen te werken kunnen scholen elkaar versterken in de regio om gezamenlijk dit maatschappelijke probleem aan te pakken.

Daarvoor hebben we een plan

In dit plan beschrijven we de voorgestelde activiteiten die zich richten op de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening in de regio Midden-Brabant.

We benoemen concrete activiteiten die we willen uitvoeren om de samenwerking in de regio voor het wegwerken van een lerarentekort te versterken.

Dat gaan we uitvoeren in de komende twee schooljaren

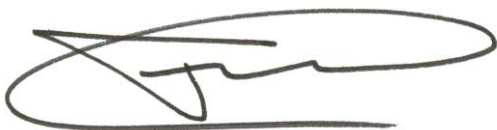
De activiteiten zullen worden uitgevoerd de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. De periode tussen 1 maart en 1 augustus gebruiken we om de uitvoeringsorganisatie in te richten.

Een aantal activiteiten sluit aan bij reeds in gang gezette initiatieven.

Met instemming en bijdragen van alle betrokken partijen

Dit plan van aanpak is voorzien van een begroting. Het is ondertekend door alle besturen waarvan scholen deelnemen aan de uitvoering. De handtekeningen zijn in de bijlage terug te vinden.

Namens alle deelnemend besturen en instellingen,



Frans Claassens
penvoerder

¹ We spreken in deze aanvraag in het vervolg over “leerkrachten” maar bedoelen daarmee dus expliciet ook alle andere belangrijke functie op de scholen, zoals schoolleiders en onderwijsassistenten.

1 De regio en de arbeidsmarktsituatie in Midden-Brabant

De regio Midden-Brabant omvat voor deze aanvraag de volgende gemeenten: Boxtel, Goirle, Heusden, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg, Vught en Waalwijk.

Voor dit gebied is een beknopte analyse opgesteld voor de verwachte situatie in de onderwijs-arbeidsmarkt voor de komende vijf jaar. Daarbij is gebruik gemaakt van informatie van CentERdata.

Analyse onderwijsarbeidsmarkt 2019-2024 Midden-Brabant

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met een dalende werkgelegenheid voor leraren. In Noord-Brabant-midden daalt de werkgelegenheid in de periode 2019 – 2024 naar verwachting met 3 procent en in de periode 2019-2029 loopt dit op naar ca 8 procent. Dat komt vooral door de dalende leerlingaantallen.

In 2024 komt de werkgelegenheid in Noord-Brabant-Midden voor leraren plus directeuren naar verwachting uit op 1531 fte in het VO en op 533 fte in het MBO. Ondanks de dalende werkgelegenheid in Nederland wordt in veel regio's wel een tekort aan leraren en directeuren verwacht. Het tekort ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en directeuren en een beperkte instroom in de sector.

Daardoor zal in de regio Noord-Brabant-Midden het tekort de komende jaren naar verwachting toenemen tot 35 fte in 2024. In de regio Noord-Brabant Midden zien we dat de grootste percentuele tekorten (meer dan 5%) worden verwacht voor de vakken Duits, Frans, natuurkunde, scheikunde en klassieke talen. Met minder dan 5% is het verwachte tekort voor wiskunde lager, echter gezien het aantal fte leraren voor wiskunde loopt het tekort in absolute zin op. Dit komt bovenop de verwachte groei in het tekort van bèta-docenten. Omdat het techniekonderwijs in Midden-Brabant is teruggelopen heeft het regionale Deltaplan Techniek Midden-Brabant in de "Sterk Techniek Onderwijs"-plannen nadrukkelijk ingestoken op de herinvoering van techniekroutes in het vmbo. Dit is dan ook geen vervangingsvraag maar een extra vraag voor specifiek bèta-geschoolde docenten.

Tot slot blijkt uit IPTOO tellingen dat in Noord-Brabant-Midden 89,1% van de lessen door bevoegde docenten worden gegeven. Het resterende percentage (tot 100%) bestaat voor 3,5% uit onbevoegde docenten en voor 7,4% uit benoembare docenten.

2 De besturen en andere partijen die deelnemen

In deze gemeenten nemen de volgende besturen met de volgende aantallen leerlingen en personeelsformatie²³ deel:

Gemeente	Bestuur en school	Bev gezag	Brin	Vestiging	FTE	Lln
Boxtel	OMO – Baanderherencollege vmbo	41211	04XU	04XU00	73,4	693
Boxtel	OMO – Jaco Roelandslyceum	41211	16RB	16RB00	108,2	1374
Boxtel	OMO – Baanderherencollege pro	41211	26MZ	26MZ00	19,8	170
Goirle	OMO – Mill Hill College	41211	20BQ	20BQ00	108,4	1464
Heusden	OMO – d’Oultremontcollege	41211	16VK	16VK03	85,8	1100
Loon op Zand	OMO – Van Haestrechtcollege	41211	16VK	16VK01	25,1	319
Oisterwijk	OMO – 2College Oisterwijk	41211	16OX	16OX11	23,0	196
Oisterwijk	OMO – 2College EOA Oisterwijk	41211	16OX	16OX09	14,3	82
Oisterwijk	OMO – 2College Durendael	41211	16OX	16OX00	107,5	1489
Tilburg	OMO – 2College Cobbenhagenmavo	41211	16OX	16OX10	34,0	293
Tilburg	OMO – 2College Jozefmavo	41211	16OX	16OX04	68,4	583
Tilburg	OMO – 2College Ruivenmavo	41211	16OX	16OX03	42,3	362
Tilburg	OMO – 2College Cobbenhagenlyceum	41211	16OX	16OX02	72,9	622
Tilburg	OMO - Theresialyceum	41211	21EX	21EX00	120,0	1505
Tilburg	OMO – De Nieuwste School	41211	31LW	31LW00	67,0	791
Tilburg	OMO – Sint Odulphuslyceum	41211	21FV	21FV00	111,3	1523
Tilburg	OGT - Reeshofcollege	31087	09VG	09VG00	30,3	397
Tilburg	OGT – Schakelcollege Tilburg	31087	20GD	20GD01	47,3	341
Tilburg	OGT - ROC	31087	25LZ		533,0	11428
Tilburg	OGT – Campus 013	31087	20GD	20GD00	87,0	714
Tilburg	SOVOT – Koning Willem II College	41623	16MQ	16MQ00	116,9	1604
Tilburg	SOVOT – Beatrixcollege locatie Reeshof	41623	18XU	18XU01	28,5	360
Tilburg	SOVOT - Beatrixcollege	41623	18XU	18XU00	184,2	2339
Tilburg	Stichting Biezonderwijs	73114	12PR	12PR00	44,8	241
Vught	OMO – Maurick College	41211	02QT	02QT00	132,6	2004
Waalwijk	OMO – Walewyc-mavo	41211	16VK	16VK02	53,2	674
Waalwijk	OMO – Scholengroep De Langstraat	41211	16VK	16VK00	96,9	1234
Waalwijk	Stichting Samenwerkingsschool 'de Overlaat'	58722	05AX	05AX00	107,9	922
Waalwijk	Stichting voor P-C Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden & Altena & Langstraat e.o. twee scholen:					
	Willem van Oranje College	40681	01GH	01GH00	122,9	1269
	ISK Wereldschool	40681	01GH	01GH04	11,3	116
Waalwijk	Stichting voor Praktijkonderwijs in De Langstraat – MET Pro	30827	23DB	23DB00	37,1	223
				Totaal +MBO	2182,3 +533,0	25.004 +11428

Regio-eisen (artikel 8 van de regeling)

Deze aanvraag heeft betrekking op het voortgezet en het middelbaar beroepsonderwijs in Midden-Brabant en voldoet op de volgende wijze aan de regio-eisen:

- 87,5% (zeven van de acht) van de **besturen** van de in Midden-Brabant gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De VO-scholen in deze regio hebben ten minste een derde van de **personeelsomvang** van de vestigingen van de VO-scholen in Midden-Brabant en ze hebben samen meer dan 1.600 fte aan personeel. Met de Onderwijsgroep Tilburg neemt ook een grote MBO-instelling deel.

² Peildatum: 1 oktober 2018

³ Bron: regiotool Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (min OCW) teldatum 01-10-2018

- Er nemen vier **lerarenopleidingen** deel in de aanvraag, te weten de Fontys Leraren Opleiding Tilburg (FLOT) en de lerarenopleidingen van de universiteiten in Tilburg (ULT), Eindhoven (ESoE) en Nijmegen (RDA). Eis vanuit de regeling is dat er ten minste één bestuur voor een lerarenopleiding deelneemt aan de activiteiten waar de aanvraag betrekking op heeft.
- Tenslotte neemt **Trainees in Onderwijs** deel aan de uitvoering van de activiteiten.
- Er wordt voor de periode 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2022 een **projectleider** aangesteld om alle activiteiten die voortvloeien uit deze aanvraag aan te sturen en te coördineren.
- Er wordt een (fysiek en digitaal) **informatieloket** ingericht om potentieel onderwijspersoneel te informeren over en waar nodig door te geleiden naar routes ter verkrijging van een betrekking in het onderwijs in Midden-Brabant. Hierbij wordt regio-overstijgende samenwerking gezocht, bij voorkeur in een combinatie met aanvragers van RAP-subsidie in andere regio's van Noord-Brabant.

3 Activiteiten voor de aanpak van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten

Initiatieven die al lopen gebruiken en uitbouwen

Om de uitdaging van het aankomende lerarentekort in Midden-Brabant aan te pakken lopen reeds vele initiatieven op verschillende scholen in Midden-Brabant. De lerarenopleidingen zijn betrokken bij deze initiatieven betrokken. Voorbeelden van bestaande initiatieven:

- De **Academische Opleidingsschool (AOS)** Midden-Brabant betreft een partnerschap van OMO-scholen met de lerarenopleidingen van Fontys Hogeschool (FLOT, FSH, FHK) en de universiteiten van Tilburg (ULT), Eindhoven (ESoE) en Nijmegen (RDA). In het schooljaar 2018-2019 hebben de AOS-scholen van Midden-Brabant een stageplaats geboden aan circa 385 studenten van de lerarenopleiding.
Naast het opleiden van een steeds grotere diversiteit aan leerkrachten (zij-instroom, Trainees), heeft de AOS als doelen om leerkrachten te behouden voor het beroep door het creëren van een rijke en uitdagende werkomgeving, waar mogelijkheden liggen voor het begeleiden van collega's, het ontwerpen van onderwijs en het doen van praktijkonderzoek. Studenten van de verschillende opleidingen participeren samen met leerkrachten van de VO-scholen in zogenaamde Leerateliers; studenten ervaren de mogelijkheden van het beroep en leerkrachten krijgen ruimte voor professionalisering. Dit bevordert het werkplezier en het carrièreperspectief van de betrokken leerkrachten.
Vanaf december 2019 heeft de regio een nieuwe opleidingsschool toegekend gekregen: de **Brabantse Opleidingsschool (BOS)**. In dit samenwerkingsverband werken twee VO-schoolbesturen (waaronder Sovot) samen met Fontys lerarenopleiding, ESoE (TU Eindhoven) en Hogeschool Rotterdam. In de nieuwe opleidingsschool worden in 2020 zo'n 140 studenten begeleid, oplopend naar ruim 250 in 2023.
- **Onderwijsgroep Tilburg (MBO)** startte met ingang van december 2019 met een (aspirant) **opleidingsschool met Fontys** Lerarenopleiding als partner. Deze opleidingsschool leidt jaarlijks 120 studenten op binnen de context van het VMBO- en MBO-onderwijs in Tilburg. Het opleiden van aanstaande leraren is verbonden met een inductieprogramma en voortgezette professionalisering en biedt daardoor een doorlopende leerlijn. Het behoud van startende leraren voor de school en voor de sector blijft in grote mate gegarandeerd.
- In het kader van de om- en opscholing van docenten heeft een **opscholingstraject voor groepsleerkracht onderbouw vmbo-basis-kader** plaatsgevonden (samenwerking OMO, Fontys Lerarenopleiding en de lerarenopleiding van de HAN). Dit traject stelt pabo-docenten die lesgeven aan vmbo-basis-kader via een verkort opleidingstraject in staat bevoegd te worden als groepsleerkracht onderbouw van vmbo-basis-kader.
Doel is 10 docenten per jaar op te leiden.
Wellicht is er een omgekeerde link te leggen naar de tekorten in het PO, want die zijn veel groter en voor bepaalde vakken zijn er in het VO nog overschotten op de arbeidsmarkt. We onderzoeken op welke wijze mogelijk tweedegraads docenten ook in het PO kunnen worden ingezet; die zijn daar immers wel voor bevoegd. Een aanvullend opleidingsprogramma t.b.v. specifieke PO-vaardigheden kan binnen dit onderzoek worden opgezet.
Doel is 10 docenten per jaar in PO te laten instromen.
- Diverse scholen in de regio Midden-Brabant nemen deel aan het **leernetwerk Studiesucces** OMO-Fontys. Dit netwerk verbindt vo-, mbo-, en hbo-instellingen en heeft als doel de doorstroom van studenten naar- en in hbo-opleidingen te bevorderen. We willen dit netwerk verbreden en beter benutten.
Doel is toename instroom met 5%.

- In september 2020 start **Fontys** met het ‘**Learning College**’; een nieuwe opleidingsvariant, gericht op leren en ontwikkelen, waarin studenten breed worden opgeleid en aan de slag kunnen in zowel het onderwijs als het bedrijfsleven.
Doel is opleiden van 20 hybride docenten in twee jaar.
- Op Tilburg University wordt een **Center of the Learning Sciences** ontwikkeld, dat bestaat uit drie poten: Opleiden, Onderzoek en Ontwikkeling. De ontwikkelingspoot behelst professionele ontwikkeling voor docenten van middelbare scholen. Ook in de onderzoekspoot wordt in samenwerking tussen de universiteit en docenten VO ingezet op onderzoek ter professionalisering. Er wordt ingezet op docenten die zo’n drie tot vijf jaar geleden afgestudeerd zijn. Omdat de Universiteit een breed werkgebied heeft komt dit thema ook in aanvragen van andere regio’s voor RAP-subsidie voor.
We gaan in de looptijd van dit project minimaal 2 onderzoeksaanvragen doen op het gebied van onderwijs; denk daarbij aan subsidiemogelijkheden als NRO, Surf, Kiem, Dit kan zowel gaan over meer praktijkgericht onderzoek als funderend onderzoek; deze RAP-subsidie biedt ons de tijd om dergelijke aanvragen samen voor te bereiden en te schrijven.
We gaan minimaal 2 workshops en 2 cursussen opzetten voor leraren, op vakinhoudelijke onderwerpen en op aansluiting VO-WO; denk bijvoorbeeld aan begeleiding profielwerkstuk.
- het periodieke **regionale arbeidsmarktoverleg** binnen de vereniging OMO
- een stuurgroep **flexibele arbeid** (OMO). Deze stuurgroep heeft de mogelijkheden voor een interne vervangingspool en de inzet van inleenarbeid onderzocht.
- In de OMO-CAO is de regio-aanstelling opgenomen, die de mogelijkheid geeft om gedurende 5 jaar op 3 verschillende scholen binnen de vereniging geplaatst te worden (regio-aanstelling).
- Er is afgelopen jaar door OMO een **rekenkundig trendmodel voor strategische personeelontwikkeling** ontwikkeld. Op basis van eigen data geeft dit model inzicht in de personele ontwikkeling van onderwijskundig personeel over 5 en 10 jaar.
- Er ligt binnen OMO een projectplan klaar om een **Management Development**-programma samen te ontwikkelen. Aanleiding hiervoor zijn de uitgangspunten om enerzijds te bevorderen dat medewerkers hun expertise ontwikkelen en inzetten en anderzijds vanwege het vertrek in de periode tot eind 2023 van ca 20 fte aan directieleden (excl. rectoren/algemeen directeuren) door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Voor de ontwikkeling van dit MD-programma is een stuurgroep ingesteld. Binnen deze aanvraag willen we onderzoeken of dit initiatief breder inzetbaar is. Ook bij Sovot lopen trajecten m.b.t. management development, trainingen aankomend middenmanagement.
Doel is 10 (toekomstige) schoolleiders in twee jaar op te leiden.
- Binnen het plan “**Sterk Techniek Onderwijs**” dat door het Deltaplan Techniek Midden-Brabant wordt uitgewerkt is een van de vijf relevante thema’s het werven van (bèta)docenten. Hierbij liggen allerlei ideeën om jongeren enthousiast te maken voor het onderwijs. Zoals bijv. het idee om bovenbouwleerlingen havo-vwo en vierdejaars mbo als begeleiders bij technische projecten te koppelen aan onderbouw leerlingen vmbo om hen te laten ervaren wat de rol van docent kan zijn.

- Sovot organiseert meerdere malen per jaar een **studenteninteresse-avond**, waarbij groepen van ca. 30 studenten kennis maken met de opleidingen en de mogelijkheden die zij bieden. **Doel is toename van 5% van aantal eerstejaars op lerarenopleiding.**
- Onderwijsgroep Tilburg (MBO) werkt met **hybride docenten** binnen techniek.

Om al deze initiatieven breder uit te zetten, te bundelen en om nieuwe initiatieven op te pakken heeft OMO het initiatief genomen om samen met de verschillende scholen tot een gezamenlijke aanpak voor de regio te komen. Deze RAP-aanvraag beoogt middelen te genereren om die aanpak ook tot een succes te kunnen maken.

Visie: regionaal samenwerken!

Uitgangspunt en visie voor deze aanvraag is dat we regionaal de handen ineen slaan om deze uitdaging aan te gaan, vanuit één gezamenlijke netwerkorganisatie, om zo toekomstig personeelstekort in het VO en MBO te voorkomen.

We werken samen op drie thema's

Dit netwerk zal gaan werken op drie verschillende thema's:

1. Werven nieuwe leerkrachten en zij-instromers
2. Verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen
3. Behoud van leerkrachten

Bij ieder thema horen activiteiten, met concrete doelen

Deze drie thema's worden hierna beschreven. Per thema zijn onderliggende activiteiten benoemd. De beoogde resultaten van die activiteiten staan beschreven aan het einde van dit hoofdstuk

Thema 1 Werven van nieuwe leerkrachten en zij-instromers

De focus van dit thema ligt op wervingsactiviteiten voor diverse (nieuwe) doelgroepen. Doel is om nieuwe studenten warm te krijgen voor het vak als docent/leraar.

Binnen de regio Midden-Brabant is al een aantal pilots en programma's ontwikkeld, zoals eerder beschreven. We zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij deze initiatieven. Doel is om een groei aan studenten te krijgen in verschillende rollen als leerkracht en onderwijsondersteuner.

1.1a Hybride docenten werven

Het aantrekken van nieuwe doelgroepen voor docentschap door werving van hybride docenten/gastdocenten vanuit het bedrijfsleven. In eerste instantie wordt het technisch bedrijfsleven betrokken. Tevens wordt onderzocht welke mogelijkheden reeds gesloten convenanten bieden zoals het convenant "Aan de slag voor de klas" (convenant werkgelegenheidsbeleid tussen financiële sector en onderwijssector).

Het technisch bedrijfsleven wordt vertegenwoordigd door de technische O&O fondsen en Bouwend Nederland. Deze hybride docenten worden geplaatst binnen de deelnemende VO- en mbo-scholen. Inzet vindt plaats op basis van matching van kandidaten en van vraagarticulatie vanuit het scholenveld.

De organisatie van voorlichtingsbijeenkomsten is tevens onderdeel van deze activiteit.

ROC Tilburg richt zich binnen het MBO specifiek op het subthema Hybride Techniek Opleiders dat mikt op instroom van hybride docenten in de techniek.

Doel is 15 hybride docenten werven.

1.1b "High Potentials voor de klas"

Binnen Midden-Brabant hebben het Odulphuslyceum in Tilburg en het Willem van Oranje in Waalwijk ervaring met het interesseren van high potentials voor het onderwijs, via het programma Trainees in Onderwijs. De ervaringen hiermee zijn tot nu toe zeer positief.

Binnen deze aanvraag willen we binnen de regio in de komende twee schooljaren vijf trainees plaatsen. We werken daartoe samen met Trainees in Onderwijs, ESoE en RDA.

Mogelijke activiteiten zijn:

Najaar 2020: Werven van trainees via Trainees in Onderwijs (TiO)

Najaar 2020: Vergroten bekendheid trainees op scholen vanuit gedeelde succeservaringen Oriëntatie en werving trainees op diverse scholen, via TiO

Voorjaar 2021: betrokkenheid bij selectie trainees (mogelijkheid voor docenten in assessor-rol) en match trainees – scholen.

Zomer 2021: trainees starten 2-jarig traject op de school van hun keuze

Doel is het plaatsen van vijf trainees in Midden-Brabant in de komende twee jaar, middelen uit de subsidie worden ingezet voor een goede begeleiding van deze trainees.

1.1.c Academisch geschoolde leraren werven

Om meer academisch geschoolde leraren te werven, wordt bij de Universitaire Lerarenopleiding Tilburg ingezet op een grotere bekendheid van de lerarenopleidingen binnen de academische opleidingen van de Universiteit van Tilburg en bij de beroepsgerichte hbo-lerarenopleidingen. Er wordt onder andere ingezet op voorlichting en werving en het organiseren van mogelijkheden tot oriëntatie in het onderwijs (snuffelstages, meeloopdagen). De ULT gaat bachelorstudenten van de studies die als vooropleiding voor de ULT kunnen dienen een voorlichting / workshop aanbieden over leraar worden. Studenten die dat willen mogen een dag meelopen met een student en/of werkplekbegeleider van een van de scholen.

Doel: we bereiken met zo'n voorlichting ongeveer 200 studenten en streven ernaar 10 studenten daadwerkelijk te laten meelopen.

1.1.d Inrichten informatieloket

Een concreet onderwijsloket voor de regio Midden-Brabant wordt ingericht om iedereen die in onze regio vragen heeft over werken in het onderwijs in onze regio verder te helpen.

Dit loket zal ook de drie beschreven initiatieven ondersteunen door geïnteresseerden snel en gemakkelijk aan informatie te helpen. Zo worden ze goed verwezen op basis van hun belangstelling en mogelijkheden, kunnen actief gevolgd worden en zo mogelijk worden toegeleid naar een van de initiatieven.

Het loket kent een bestuursoverstijgend karakter en waar mogelijk wordt samengewerkt met andere regionale loketten zoals die van het primair onderwijs. De informatie en ervaringen die gedeeld gaan worden via de kennisdelingsbijeenkomsten van VOION gebruiken we om de praktische inrichting van dit loket verder vorm te geven.

Voor nu gaan we uit van:

- Het realiseren van een (aantrekkelijke) website, die een link heeft met het landelijke onderwijsloket. Op deze website is alle informatie te vinden over oriëntatiemogelijkheden in Midden-Brabant (zoals informatieavonden, meeloopmogelijkheden enz.) alsook over contactpersonen per school en vacatures in de regio.
- Binnen het regionale loket wordt een contactpersoon aangesteld die zorgdraagt voor de juiste doorverwijzingen. Deze contactpersoon onderhoudt hierbij ook nauw contact met de contactpersonen van de partners. Zo wordt ook op een efficiënte manier de verbinding gelegd met de opleidingsinstituten. Door deze inrichting van het loket komen geïnteresseerden snel en langs korte lijnen bij een gedegen antwoord op hun vragen over werken in het onderwijs in de regio Midden Brabant.

De middelen uit de RAP-subsidie worden ingezet om het loket en de website te realiseren en in de periode 2021 en 2022 te laten draaien. Op basis van de opgedane ervaringen kan daarna een besluit over nut en noodzaak van continuering worden genomen.

1.1.e Samenwerking tussen opleidingsscholen

We initiëren overleg tussen AOS-Midden-Brabant en de Brabantse Opleidingsschool. Na de zomervakantie start een verkennend gesprek om mogelijkheden van (gezamenlijke) professionalisering te bespreken, met name voor de vo-scholen in Midden-Brabant. In dit gesprek wordt onderzocht of we in de jaren 2021 en 2022 gezamenlijk activiteiten kunnen ontplooien om de begeleidingsinfrastructuur te verbeteren. We onderzoeken of we ontwikkelthema's delen en hoe we daarin samen op kunnen trekken. We denken daarbij o.a. aan samenwerking van medewerkers van verschillende organisaties in PLG's.

Doel is zichtbare samenwerking via gezamenlijk aanbod aan einde periode.

Thema 2 Verhogen in- door- en uitstroom lerarenopleidingen

De focus van dit thema is het ontwikkelen en uitvoeren van nieuwe, laagdrempelige scholingsactiviteiten of opleidingen. Doel daarvan is om nieuwe doelgroepen te bereiken, drempels voor starten met de lerarenopleiding te verlagen, en een grotere instroom te realiseren. De activiteiten binnen dit thema zijn als volgt:

1.2a Oriëntatietrajecten (gastdocent)

Het uitvoeren van een laagdrempelig, flexibel en modulair professionaliseringsprogramma, volgens het principe “samen opleiden in de school” dat aansluit bij de wensen (en wettelijke eisen) van het onderwijs. Dit biedt ook een meerwaarde voor het bedrijfsleven. Dit programma zal in samenwerking met de lerarenopleiding en het beroepsonderwijs ontwikkeld en uitgevoerd worden. De uitstroomkwalificatie van het oriëntatietraject zal die van gastdocent zijn. Gastdocenten zijn maximaal 160 uur per jaar werkzaam in het VO of middelbaar beroepsonderwijs. Looptijd oriëntatietraject is één jaar. Inzet op verbetering voorlichting en matching. Binnen deze activiteit worden tevens voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. De middelen van de subsidie worden ingezet voor ontwikkeling en uitvoering van het programma. **Doel is 20 gastdocenten opleiden in twee jaar.**

1.2b Werving zij-instroom via kennismakingsprogramma en snuffelstages

Het organiseren van een kennismakingsprogramma, gericht op meeloopdagen/ sfeer proeven en drie dagdelen ondersteuning die is gericht op de ontwikkeling tot docent. Het kennismakingsprogramma vindt plaats onder begeleiding van een docent uit het vo/ mbo en lerarenopleidingen. Kandidaten worden geplaatst binnen de deelnemende vo- en mbo-scholen. Er wordt sterk ingezet op verbetering, voorlichting en matching. In totaal worden drie kennismakingsprogramma's uitgevoerd. Binnen deze activiteit worden tevens voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. De middelen van de subsidie worden ingezet voor ontwikkeling en uitvoering van het kennismakingsprogramma. **Doel is 10 extra zij-instromers per jaar te werven.**

1.2c Werving bèta-technische lerarenopleidingen

Gerichtere werving voor de bèta-lerarenopleidingen. Op dit moment vindt er veel communicatie plaats via allerlei communicatiemiddelen, maar is er weinig gerichte werving voor de bèta-technische lerarenopleidingen. Door gericht de juiste doelgroep op te zoeken, zoals middelbare scholen, Mbo's of het bèta-/technische bedrijfsleven, wordt het mogelijk gericht voorlichting te geven. Daarbij worden de eerder vermelde “Sterk Techniek Onderwijs”-plannen van het Deltaplan Techniek Midden-Brabant verder uitgewerkt en opgeschaald naar de, binnen dit plan, deelnemende scholen. De middelen van de subsidie worden ingezet voor ontwikkeling en uitvoering van gerichte voorlichting. **Doel is 20 nieuwe bèta-docenten te werven in twee jaar.**

1.2d Inzet op begeleiding zij-instroom

We zetten in op een verbeterde intake –en selectieprocedure van zij-instromers om uitval gedurende het traject te voorkomen en om gerichtere begeleiding te kunnen bieden. We bieden begeleiding op portfolio-opbouw voor het geschiktheidsonderzoek. Beoogd resultaat is dat 15 kandidaten starten binnen het zij-instroom traject gericht op het vo. Voor het mbo geldt dat binnen het inductietraject een specifiek begeleidingstraject voor zij- instromers wordt ingericht voor 25 kandidaten jaarlijks. De middelen van de subsidie worden ingezet voor ontwikkeling en uitvoering van de begeleiding. **Doel is uitstroom te beperken met 25%.**

Thema 3 Behoud van leerkrachten

De focus van dit thema ligt op de huidige groep leerkrachten binnen het vo en mbo. Het is belangrijk om deze groep te binden, te behouden, goed te begeleiden en duurzaam inzetbaar te houden.

Dit kan door in te zetten op professionaliseringsprogramma's die gericht zijn op leven lang ontwikkelen. Op veel vo-scholen zijn al personeelscoaches actief, maar zij richten zich vaak in hoofdzaak op de begeleiding van de nieuwe docenten.

Ook het stimuleren van mobiliteit tussen onderwijs en bedrijven, het faciliteren van het hybride (vo-mbo-hbo-wo) docentschap en het begeleiden staan hierbij nadrukkelijk centraal. Professionalisering is gericht op pedagogische en didactische bekwaamheid, en specifiek voor de universitaire partner ook op vakinhoudelijke bekwaamheid.

Concreet willen we dit uitwerken in de volgende thema's.

1.3a Realiseren van een regionale arbeidsmarkt

Door middel van een verkenning naar het uitwisselen van docenten tussen hbo/wo en vo, voor alle vakken zodat het beroep van docent aantrekkelijker blijft, omdat ze zowel in het vo en mbo als in het hbo/wo met verschillende collega's en onderwijsvormen werken. Dit kan tevens leiden tot een pool van docenten die uitwisselbaar zijn tussen instellingen waarmee (tijdelijke) uitval van docenten beter opgevangen kan worden (gezamenlijke flexibele schil). Ook een betere aansluiting van vo en mbo op hbo- en wo-onderwijs is een bijvangst van deze aanpak.

Een flink aantal scholen in de regio Midden-Brabant heeft al ervaring met het werken binnen een regionale arbeidsmarkt. Onderzocht zal worden of het mogelijk is deze ervaringen breder uit te werken voor de hele regio. Daarbij zal expertise ingezet worden en worden aangesloten op de (strategische) personeelsplanning van scholen.

Het bespreekbaar maken van de ervaringen met een regio-aanstelling (OMO) en een gezamenlijke vervangingspool (Orion-scholen) is een activiteit die uitzicht biedt op intensievere samenwerking binnen de regio. Ook Fontys geeft aan dat ze hier een rol in kunnen spelen.

Doel is te komen tot een (beter) werkende arbeidsmarkt doordat zowel vacatures als kandidaten in beeld zijn en gematched kunnen worden.

1.3b Docentstages

Het realiseren van een sterke verbinding tussen onderwijs en toekomstig werkveld van leerlingen door intensivering, facilitering en ondersteuning van docentstages. Het doel is dat minimaal 30 docenten vanuit verschillende samenwerkingspartners een stage lopen in het bedrijfsleven.

Hierdoor oriënteren deze docenten zich beter op het toekomstige werkveld waar hun leerlingen en studenten in terecht komen, waardoor ze hun onderwijs hier beter op kunnen laten aansluiten. De kwaliteit van het onderwijs kan hier verder mee worden verbeterd, en mogelijke tot innovatie kan leiden van het onderwijs. Ook hopen we dat docenten hierdoor juist geïnteresseerd blijven, omdat ze ook andere dingen mogen doen tijdens hun onderwijscarrière

Doel is dat minimaal 30 docenten extra vanuit verschillende samenwerkingspartners een stage lopen in het bedrijfsleven.

1.3.c Versterking van inductieprogramma's binnen de vo-scholen

Begeleiding van startende leraren vindt op veel vo-scholen momenteel vooral in het eerste leerjaar plaats. Voor een verdere doorgroei als onderwijsprofessional is dat echter te weinig: begeleiding van starters moet zich over een langere periode uitstrekken.

Het onderzoek dat in het schooljaar 2020-2021 op het Odulphuslyceum plaats vindt naar hoe zo'n langer inductietraject vorm te geven wordt ingebracht in dit project. Dat kan leiden tot verbreding en daarmee het binden van leerkrachten en voorkomen van uitval.

Daarbij wordt in de regio geïnventariseerd welke activiteiten er zijn in de huidige trajecten voor Begeleiding Startende Leraren (BSL). Deze worden waar mogelijk versterkt door de ervaringen van de eerder uitgevoerde trajecten.

Dat vraagt ook om facilitering van de personeelscoaches. Hiermee bereiken we voortgezette professionalisering waarmee we het vak van docent blijvend aantrekkelijk te maken.

We streven er daarbij naar verbindingen te leggen tussen scholen onderling en ook tussen scholen en instituten zodat ze optimaal van elkaars kennis en vaardigheden kunnen profiteren.

Doel is 10% minder uitvallers onder startende docenten.

1.3.d Vermindering werkdruk van docenten

“Hoge werkdruk” komt in ieder medewerkersonderzoek binnen een school in de top-2 als een knelpunt naar voren. Scholen zoeken hier hun eigen weg in. De minister heeft voor de jaren 2020 en 2021 incidentele middelen voor werkdrukverlaging aan het vo toegekend.

We dienen echter ook na te denken over de vraag op welke wijze scholen binnen hun organisatie kunnen bijdragen aan werkdrukverlichting. Binnen pilots op twee scholen in Midden-Brabant wordt daarmee (in samenwerking met TNO) ervaring opgedaan.

Het **organiseren van een studiemiddag voor de scholen uit Midden-Brabant** om de ervaringen uit deze pilots te delen is een concrete activiteit van dit project.

1.3.e Aantrekkelijk houden van het beroep van docent

Leerkrachten kun je o.a. boeien en binden door het vak van docent aantrekkelijk te houden.

De ULT wil vakinhoudelijke professionalisering ontwikkelen voor docenten, en met vakdocenten komen tot een dynamisch leernetwerk waarin docenten van verschillende scholen en de ULT met en van elkaar leren. Hiermee kunnen we zowel het onderwijs binnen de scholen als de lerarenopleiding innoveren. Via de website wordt hieraan bekendheid gegeven.

De ULT organiseert twee bijeenkomsten per jaar: regionale bijeenkomsten op de universiteit voor de zes vakgebieden waarin de ULT een lerarenopleiding heeft. Het zijn dus bijeenkomsten per vakgebied apart. Hierin worden bijvoorbeeld verschillende lessen(reeksen) ontworpen die vervolgens ook met elkaar gedeeld kunnen worden, zodat ze op meerdere scholen gebruikt kunnen worden. Flankerend onderzoek van de netwerken en de evaluatie van de lessenreeksen volgen daar op.

Men richt zich hier vooral op docenten die zo'n drie tot vijf jaar geleden afgestudeerd zijn. De professionele ontwikkeling wordt (net als de opleiding en docentonderzoek) nadrukkelijk opgezet in samenwerking tussen de Academische Opleidingsschool en Tilburg University, zodat vraag en aanbod op elkaar aansluiten (in het Center of the Learning Sciences).

Doel is 4 bijeenkomsten in twee jaar te organiseren.

1.3.d. Benutten verborgen arbeidsreserve

Binnen de personeelsteams van scholen zit vaak nog onbenutte arbeidsreserve. Het verhogen van alle deeltijdaanstellingen met 0,1 fte zou een forse verhoging van de personeelscapaciteit betekenen. De vraag is wat nodig is om deeltijders daartoe te bewegen.

Dat willen we laten onderzoeken binnen dit project.

Overzicht acties en beoogde resultaten en producten

Hierna volgt een overzicht van alle hierboven beschreven voorgenomen acties.

-Pag: het getal in de kolom “Pag” verwijst naar de vindplaats op de corresponderende pagina in de aanvraag.

-“Nr” is het nummer van de activiteit waarnaar in de begroting wordt verwezen.

-“Periode en duur van de activiteit”: hier is meestal 2021 en 2022 aangegeven gezien de in hoofdstuk 4 geschetste aanpak om in de periode juni – december 2020 de plannen om te smeden naar een concreet Plan van Aanpak.

- “Beoogde resultaten en producten”; hierin wordt soms een toename van een aantal genoemd; deze toename is steeds bedoeld als toename ten opzichte van het referentiejaar 2019, tenzij het een nieuwe activiteit betreft.

Pag	Nr	Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
12	1	Samenwerking tussen de opleidingscholen in het gebied te vergroten.	2020/09 tot 2022/07	Gezamenlijk organiseren van opleidingsaanbod voor <ul style="list-style-type: none"> - Werkplekbegeleiders - Opleidingsdocenten - Onderzoekdocenten Doel is zichtbare samenwerking via gezamenlijk aanbod aan einde periode.
8	2	opscholingstraject voor groepsleerkracht onderbouw vmbo-basis-kader	2021 en 2022	Pabo-docenten die lesgeven aan vmbo-basis-kader via een verkort opleidingstraject in staat bevoegd te worden als groepsleerkracht onderbouw van vmbo-basis-kader. Doel is 10 docenten per jaar op te leiden.
8	3	Inzet tweedegraads docenten uit VO in het PO	2021 en 2022	Onderzoek naar mogelijkheden inzetten tweedegraadsdocenten uit VO in het PO. Opzetten aanvullend programma voor specifieke PO-vaardigheden. Doel is 10 docenten per jaar in PO te laten instromen.
8	4	Leernetwerk Studiesucces	2020 en 2021	Genereren van meer instroom door het beter benutten en verbreden van het leernetwerk Studiesucces OMO-Fontys. Doel is toename instroom met 5%.
9	5	Learning College van Fontys	2020 en 2021	Benutten Learning College van Fontys waarin studenten breed worden opgeleid en aan de slag kunnen in zowel het onderwijs als het bedrijfsleven, dus meer hybride docenten opleiden. Doel is opleiden van 20 hybride docenten in twee jaar.
11	6	Werving academisch geschoolde docenten	2021 en 2022	Werken aan grotere bekendheid van de lerarenopleidingen binnen de academische opleidingen van de universiteiten waardoor meer academici in het onderwijs gaan werken. Onderwijsonderzoek en onderwijsprofessionalisering krijgen een plaats in het Center of the Learning Sciences. Doel is het bereiken van 200 studenten en meelopen van 10 studenten.
9	7	Opleiden (toekomstige) schoolleiders	2021 en 2022	MD-programma's van OMO en Sovot verder uitwerken en versnellen. Doel is 10 (toekomstige) schoolleiders in twee jaar op te leiden.
13	8	Werven bèta-docenten	2021 en 2022	Versterken van het plan "Sterk Techniek Onderwijs" voor het gericht werven van (bèta)docenten. Doel is 20 nieuwe bèta-docenten te werven in twee jaar.
10	9	Studenten interesseren voor beroep van docent	2021 en 2022	Verbreden van de studenteninteresse-avond van Sovot, waarbij groepen van ca. 30 studenten kennis maken met de scholen en de mogelijkheden die zij bieden. Doel is toename van 5% van aantal eerstejaars op lerarenopleiding.
11	10	Meer hybride docenten	2021 en 2022	Via voorlichtingsbijeenkomsten en intake 15 hybride docenten werven. Hierbij benutten van de ervaringen van de Onderwijsgroep met hybride docenten binnen techniek.
11	11	High potentials aantrekken	2021 en 2022	Komende twee jaar vijf high potentials werven voor het onderwijs, via het programma Trainees in Onderwijs.
13	12	Gastdocenten opleiden	2021 en 2022	Uitstroombekwaamheid van het oriëntatietraject ontwikkelen voor "gastdocent". Gastdocenten zijn maximaal 160 uur per jaar werkzaam in het VO of middelbaar beroepsonderwijs. Doel is 20 gastdocenten opleiden in twee jaar
13	13	Werven zij-instromers	2021 en 2022	Het organiseren van een kennismakingsprogramma, gericht op meeloopdagen en sfeer proeven en drie dagdelen ondersteuning die is gericht op de

				ontwikkeling tot docent. Doel is 10 extra zij-instromers per jaar te werven.
13	14	Beperken uitval zij-instromers	2021 en 2022	Door verbetering van intake –en selectieprocedure en begeleiding van zij-instromers op lerarenopleidingen uitval gedurende het traject voorkomen. Doel is uitstroom te beperken met 25%
14	15	Samenwerken in regionale arbeidsmarkt Midden-Brabant	2021 en 2022	Onderzocht zal worden al opgedane ervaringen breder ingezet kunnen worden voor de hele regio. Daarbij zullen expertise en instrumenten gedeeld worden en wordt aangesloten op de (strategische) personeelsplanning van scholen. Doel is te komen tot een (beter) werkende arbeidsmarkt doordat zowel vacatures als kandidaten in beeld zijn en gematched kunnen worden.
14	16	Docentstages	2021 en 2022	Realiseren van een sterke verbinding tussen onderwijs en werkveld door intensivering, facilitering en ondersteuning van docentstages. Het doel is dat minimaal 30 docenten extra vanuit verschillende samenwerkingspartners een stage lopen in het bedrijfsleven.
14	17	Behoud docenten door versterking inductietraject	2020/09 t/m 2021/07	Onderzoeken hoe een langer/steviger inductietraject kan leiden tot het binden van startende leerkrachten (en dus tegengaan van uitval). Doel is 10% minder uitvallers onder startende docenten
15	18	Behoud docenten door vermindering werkdruk	2021 en 2022	Organiseren van een studiemiddag voor de scholen uit Midden-Brabant om de ervaringen uit pilots rond werkdruk te delen.
15	19	Behoud leerkrachten door aantrekkelijke professionalisering	2021 en 2022	Docenten ontwerpen samen in studiemiddagen van ULT lessenreeksen en delen die, in combinatie met onderzoek en evaluatie. Doel is 4 bijeenkomsten in twee jaar te organiseren.
15	20	Benutten verborgen arbeidsreserve	2021 en 2022	Onderzoeken doen naar wat nodig is om deeltijders te bewegen om meer te gaan werken.
12	21	Inrichten informatieloket	2021 en 2022	Inrichten informatieloket en website in afstemming met andere regio's in Brabant

4 Activiteiten voor tot stand brengen of versterken van de samenwerking

Inrichten netwerkorganisatie

Om het tij op de onderwijsarbeidsmarkt in Midden-Brabant te keren is regionale samenwerking van belang. Veel scholen nemen al maatregelen maar door gestructureerd samen te werken kunnen scholen elkaar versterken in de regio om gezamenlijk dit maatschappelijke probleem aan te pakken. Dit willen we aanpakken door met en door de scholen de genoemde thema's vorm en inhoud te geven.

Daartoe willen we in de periode 1 juni 2020 tot 1 december 2020 een adequate netwerkorganisatie in het leven roepen. In grote lijnen zie we die als volgt voor ons.

Stuurgroep

Ten behoeve van de uitvoering van dit project wordt een stuurgroep geformeerd. Deze stuurgroep zal een beslis- en klankbordfunctie hebben. De projectleider bereidt de vergaderingen van de stuurgroep voor en leidt deze.

Vanuit ieder vo-bestuur en vanuit de lerarenopleidingen is één afgevaardigde vertegenwoordigd in deze stuurgroep.

De stuurgroep is verantwoordelijk voor het bewaken van de doelstellingen van de samenwerking tussen de partijen en de op te leveren resultaten uit de werkpakketten. De stuurgroep toetst de plannen van de projectgroepen, verzoekt de projectgroepen om nadere uitwerking van de doelstellingen en is verantwoordelijk voor de besluitvorming.

De stuurgroep komt op regelmatige basis bijeen, uitgangspunt 1x per 2 maanden, om de voortgang van de activiteiten binnen de thema's te bespreken

Tevens is deze groep eindverantwoordelijk voor de evaluatie van het project en de financiële verantwoording. Deze zal daartoe ook de kaders van de (project-) administratie stellen en bewaken.

Projectleider

Er wordt een projectleider aangesteld, die verantwoordelijk is voor de procesgang en coördinatie.

Deze projectleider wordt bij voorkeur geleverd door één van de betrokken organisaties.

Deze projectleider is ook verantwoordelijk voor de inrichting van het informatieloket en stemt daarbij af met andere regionale partners.

Projectgroep

Per thema wordt een projectgroep samengesteld. Projectleden worden geworven onder de deelnemende scholen en lerarenopleidingen. De voorzitter van iedere projectgroep maakt tevens deel uit van de stuurgroep.

Per thema wordt een concreet activiteitenplan uitgewerkt voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022.

De projectgroepen zijn nadrukkelijk geen 'gesloten systemen'. We zien deze groepen als 'kerngroepen'. Waar nodig leggen ze ad hoc (voor de duur van een projectopdracht) lijntjes met relevante collega's binnen de deelnemende scholen en lerarenopleiding om ideeën te ontwikkelen, te toetsen, vragen beantwoord te krijgen, et cetera. Het benoemen van deze kerngroep heeft als voordelen dat er herkenbare aanspreekpunten ontstaan die bovendien door hun continue betrokkenheid goed geïnformeerd zijn.

Projectgroepen zullen in principe maandelijks bij elkaar komen.

Kick-off bijeenkomst

Na toekenning van de subsidie zal een kick-off bijeenkomst worden georganiseerd in mei.

Deze kick-off bijeenkomst is gericht op kennismaking, afstemming en verwachtingenmanagement.

Verdere tijdslijn

21-02-2020	indienen aanvraag
01-05-2020	helderheid over toekenning subsidie
juni 2020	kick-off-bijeenkomst
augustus 2020	start projectleider
aug-dec 2020	inrichten organisatie, concretiseren projecten en daarbij betrokken partners toewijzen middelen op basis betrokkenheid bij projecten
2021	start uitvoering projecten
dec 2020	evaluatie voortgang eerste jaar, beoordeling voortgang indien nodig: werken aan “vangnet-alternatieven” (wat als de projecten te weinig resultaat opleveren?)
2022	tweede uitvoeringsjaar
dec 2022	afronding projecten, opstellen eindverantwoording trekken van conclusies over voortgezette regionale samenwerking op dit vlak

5 Activiteiten voor de borging van de opbrengsten

Activiteitenplannen vastleggen

Per thema zal binnen de projectgroep een activiteitenplan worden opgesteld om de beoogde resultaten te behalen.

Monitoring en evaluatie

Vanuit de projectgroepen vindt een periodieke terugkoppeling plaats naar de stuurgroep in de vorm van een rapportage. Zowel in de projectgroep als in de stuurgroep zullen de eerder genoemde thema's periodiek worden geëvalueerd in hoeverre de doelstellingen zijn gerealiseerd en waar mogelijkheden zijn tot verbetering en/ of aanscherping. We zien hier een mogelijkheid voor flankerend onderzoek: wat werkt, en waarom werkt het? Zo'n onderzoek is in te passen binnen de AOS.

Afronding en borging voor de toekomst

In oktober 2022 zal een werkconferentie voor alle betrokkenen worden belegd. Tijdens die conferentie wordt de balans opgemaakt van wat er bereikt is, worden aanpak en proces geëvalueerd en worden verbeterpunten in kaart gebracht.

Ook wordt onderzocht op welke wijze de positief ervaren elementen van deze aanpak bestendig kunnen worden voor de jaren daarna. Dat zal gebeuren in een vorm van brede, actieve kennisdeling. De vorm daarvoor wordt nader uitgewerkt.

6 Begroting

Voor de begroting is uitgegaan van een gemiddeld uurtarief van € 100 (inclusief overhead en exclusief BTW).

Er zijn zo weinig mogelijk materiële kosten opgenomen. Cofinanciering vindt door de deelnemende partijen in natura plaats.

De begroting is indicatief opgesteld; door de aan te stellen projectleider zal aan de stuurgroep een verder uitgewerkte begroting worden voorgelegd zodra de concrete uitwerking in een Plan van Aanpak gereed is en daarin duidelijk is welke partij welke inzet per activiteit levert.

Nr	Activiteit	prijs	uren	bedrag
1	Samenwerking opleidingsscholen	€ 100	100	€ 10.000
2	Opscholingstraject pabo-leerkrachten richting vmbo	€ 100	200	€ 20.000
3	Inzetten tweedegraders uit VO in PO	€ 100	200	€ 20.000
4	Leernetwerk studiesucces	€ 100	100	€ 10.000
5	Learning college Fontys	€ 100	100	€ 10.000
6	Werving academisch geschoolde leerkrachten	€ 100	100	€ 10.000
7	Opleiden (toekomstige) schoolleiders	€ 100	400	€ 40.000
8	Werven bètadocenten	€ 100	100	€ 10.000
9	Studenten interesseren voor beroep van docent	€ 100	200	€ 20.000
10	Meer hybride docenten	€ 100	200	€ 20.000
11	High potentials aantrekken	€ 100	500	€ 50.000
12	Gastdocenten opleiden	€ 100	200	€ 20.000
13	Werven zij-instromers	€ 100	100	€ 10.000
14	Beperken uitval zij-instromers	€ 100	100	€ 10.000
15	Samenwerken in regionale arbeidsmarkt Midden-Brabant	€ 100	200	€ 20.000
16	Docentstages	€ 100	600	€ 60.000
17	Behoud docenten door versterking inductietraject	€ 100	600	€ 60.000
18	Behoud docenten door vermindering werkdruk	€ 100		€ 2.000
19	Behoud leerkrachten door aantrekkelijke professionalisering	€ 100	200	€ 20.000
20	Benutten verborgen arbeidsreserve	€ 100	160	€ 16.000
21	Inrichten en bezetting informatieloket	€ 100	1400	€ 140.000
	<i>en verder</i>	€ 100		
	Projectleiding 0,8 fte 2 jaar en 5 maanden a € 112.000 per jaar			€ 216.500
	Stuurgroep		pm	
	Projectgroepen (3groepen, 5 mensen, 2 jaar, 2 uur pw)	€ 100	2400	€ 240.000
	Schrijven aanvraag	€ 100	50	€ 5.000
	Totale kosten			€ 1.039.500
	<i>Co-financiering deelnemende instellingen</i>		33,33%	€ 346.500
	<i>RAP-subsidie</i>		66,67%	€ 693.000

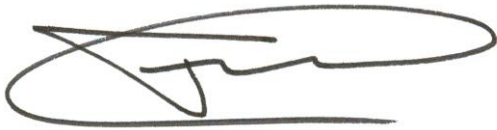
7 Ondertekening deelnemende besturen en instellingen

Deze aanvraag is ondertekend door de penvoerder.

Van alle andere betrokken besturen uit het VO zijn in de bijlagen de mails toegestuurd waarin zij zich akkoord verklaren met deze vraag en verklaren zij gezamenlijk het plan van aanpak te zullen uitvoeren.

Vanuit de betrokken lerarenopleiding is op dezelfde wijze een digitale verklaring toegevoegd waarin medewerking aan de uitvoering van het plan van aanpak wordt toegezegd.

- Ons Middelbaar Onderwijs, F.J.V.M. Claassens, rector Sint-Odulphuslyceum, penvoerder met volmacht Raad van Bestuur, fclaassens@odulphus.nl



- Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Tilburg, N. Bootsma, bestuurder, n.bootsma@sovot.nl
- Onderwijsgroep Tilburg, F.P.A. van der Westerlaken, voorzitter College van Bestuur, fvdwesterlaken@onderwijsgroep Tilburg.nl
- Biezonderwijs Tilburg, G. de Bont, bestuurder, g.debont@biezonderwijs.nl
- Stichting voor Protestants-Christelijk Onderwijs Bommelerwaard, Land van Heusden en Altena en De Langstraat en omstreken Waalwijk, J.M. de Bruin, bestuurder, j.m.debruin@wvoranje.nl
- Overlaat Waalwijk, O. Dooijes, bestuurder, o.dooijes@sqdeoverlaat.nl
- MET Pro Waalwijk, H. Hoekjen, interim-bestuurder, bestuurder@met-pro.nl
- Fontys Lerarenopleiding Tilburg, ad-interim directeur Hanny van Geffen, h.vangeffen@fontys.nl
- Universitaire Lerarenopleiding Tilburg, Hans-Georg van Liempd, directeur bedrijfsvoering Tilburg School of Humanities and Digital Sciences, Tilburg School of Social and Behavioral Sciences
- Eindhoven School of Education, R. Taconis, opleidingscoördinator, r.taconis@tue.nl
- Radboud Docenten Academie, J. Rohof, functie, j.rohof@docentenacademie.ru.nl