



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

## Format plan van aanpak

Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs

## Beschrijving van de regio

Nijmegen is een echte onderwijsstad! Niet alleen is er een onderwijsinfrastructuur bestaande uit PO, VO en MBO scholen en lerarenopleidingen die al samenwerken aan binnen de context 'samen opleiden en begeleiden'. Ook biedt de stad kwalitatief goed onderwijs wat onder andere blijkt uit het aantal excellente scholen dat onze stad kent.

Om ook in de toekomst deze kwaliteit te kunnen blijven bieden moeten we zorgen dat er voldoende goede leraren instromen en dat we vanuit goed werkgeverschap leraren ontwikkelmogelijkheden bieden. Goed werkgeverschap moet zorgen voor kwalitatieve instroom. We staan voor duurzame resultaten in algemene zin en tevredenheid van alle betrokkenen (leerlingen/ ouders/ medewerkers).

Dit vraagt van ons om in partnerschap te investeren in passende kwalitatief goede opleidingen, een degelijk klantreis voor instromers en loopbaanperspectief. We doen deze aanvraag zodat we kunnen investeren in uitbreiding en versterking van het Nijmeegse onderwijsnetwerk met als doelen meer instroom in het beroep en het nog beter vormgeven van een goed strategisch HRM beleid vertaald naar de werkvloer.

**Regio-eisen (zie apart document)**

### **Schoolbesturen Voortgezet Onderwijs**

**Alliantie VO.** Wat de Alliantiescholen bindt, is grote betrokkenheid bij leerlingen en ouders, samenwerking waar dat meerwaarde heeft en een heldere verantwoording van alles waar wij voor staan. Onze scholen werken aan de toekomst van leerlingen. In een veilige en stimulerende leeromgeving goed onderwijs bieden aan elke leerling. Dat is waar de Alliantie voor staat. Dat doen we door onze scholen ruimte te geven om te ontwikkelen en samen te werken aan een lerende cultuur. Voor onze leerlingen èn voor onze organisatie. Adres van het bestuursbureau: De Meeuwse Acker 20-20/ 6546 DZ Nijmegen

**De Scholengroep Rijk van Nijmegen** zet zich in voor toekomstgericht onderwijs op overzichtelijke locaties. De scholen nemen gezamenlijke initiatieven. Zij bundelen hun kennis en kunde op het brede terrein van het onderwijs en de leerlingenzorg. De breedte en kwaliteit van het onderwijsaanbod staat borg voor een optimale doorstroming van leerlingen, zowel binnen de Scholengroep als naar het vervolgonderwijs. Adres van het bestuursbureau: Toernooiveld 300/ 6525 EC Nijmegen

**Stichting Voortgezet Montessori Onderwijs Nijmegen.** De scholengroep maakt zich sterk voor onderwijs dat over grenzen van klassen, vakken en scholen heen reikt. Onderwijs waar iedereen voor warm loopt: leerlingen, ouders, docenten, schoolleiders en ondernemers. Onderwijs dat inspirerend werkt omdat het iedereen betreft en insluit. Adres van het bestuursbureau: Kwakkenbergweg 27/ 6523 MJ Nijmegen

### **Pro College.**

De scholengroep biedt onderwijs op maat en realiseert het maximale resultaat voor iedere leerling op zijn/haar eigen niveau. Voor de ene leerling betekent dat uitstroom naar werk, voor een andere leerling gaat het om uitstroom naar dagbesteding of naar een vervolgopleiding. Iedere leerling doorloopt een individueel leertraject. We denken in mogelijkheden, niet in beperkingen. We zijn innovatief in het bedenken van goede oplossingen. Ons onderwijs is uitdagend, levensecht en stelt eisen aan onze medewerkers en leerlingen. Dennenstraat 21/ 6543 JP Nijmegen

**Helicon VMBO** verbindt de theorie met de praktijk. De school richt zich op leerlingen die liever niet stilzitten en graag praktisch bezig zijn. Het doel hierbij is om deze jongeren te helpen een eigen plaats in de maatschappij te vinden. De leerling staat centraal en leert vooral door te doen. De docent is organisator, stimulator, initiator, coach, planner en controller. De school biedt jongeren een algemene en beroepsvoorbereidende persoonlijkheidsvorming in een kleinschalige en veilige omgeving. Adres van het bestuursbureau: Kooikersweg 2/ 5223 KA 's-Hertogenbosch.

**Havo Notre Dame** biedt leerlingen de mogelijkheid om op eigen wijze te leren. De leeromgeving geeft leerlingen keuzevrijheid, stimuleert eigen verantwoordelijkheid en sluit aan bij de behoeftes van de individuele leerling. Versterking van het zelfvertrouwen en geloof in de eigen mogelijkheden staan hierbij voorop. De intrinsieke motivatie van een leerling wordt hiermee verhoogd en de basis voor de verdere ontwikkeling versterkt. De leeromgeving is zo ingericht dat een leerling het beste uit zichzelf haalt, zowel individueel als samen met anderen. Hierbij heeft de school speciale aandacht voor een veilig sociaal klimaat en een heldere structuur. Adres van het bestuursbureau: Kasteelselaan 50/ 6574 AJ Ubbergen.

**Karel de Grote College** verbindt de materiële, sociale en ideële motieven waardoor leerlingen zich laten leiden en draagt bij om deze te verhelfen en te ontwikkelen. De leerling gaat hierdoor vol enthousiasme aan de slag. Het vrijetijdsonderwijs legt een basis voor 'een leven lang leren' en richt zich op de menselijke ontwikkeling. De school ziet

onderwijs niet alleen als een onderwijskundig-didactisch systeem, maar ook als een gebied van de opvoedkunde. Leerlingen moeten zich vanuit het schoolklimaat voldoende kunnen toerusten om kennis, vaardigheden en competenties op te doen, waarmee zij zich een bij hen passende, zelfbewuste en verantwoordelijke plaats in de samenleving kunnen verwerven. Zelfstandigheid en sociale verantwoordelijkheid spelen hierbij een belangrijke rol. Adres van het bestuursbureau: Wilhelminasingel 15/ 6524 AJ Nijmegen.

### **MBO-instellingen**

**ROC Nijmegen** biedt kansen voor de ontwikkeling van ieders talent. Leren en werken zijn hiervoor onlosmakelijk met elkaar verbonden. ROC Nijmegen werkt samen met de werkvelden in de regio. Zij matchen het talent van een leerling met de vraag van de regio. Het onderwijs biedt (loop)baanperspectief en geeft studenten de kans om succesvol mee te doen. Adres van het bestuursbureau: Campusbaan 6/ 6512 BT Nijmegen.

**Helicon MBO Nijmegen** biedt leerlingen de kans om met passie te leren. Er worden verschillende studierichtingen aangeboden die zijn opgedeeld in Dier, Stad en mens en Tuin en landschap. De prettige onderwijsomgeving maakt dat leerlingen zich op het Helicon in Nijmegen snel thuis voelen en met plezier leren. Adres van het bestuursbureau: Energieweg 19/ 6541 CW Nijmegen.

### **Lerarenopleidingen**

**Hogeschool Arnhem Nijmegen Lerarenopleidingen en Learning and development (voormalig Opleidingskunde).** Investeren in verdere samenwerking met de lerarenopleidingen om (zij) instroom te verhogen en uitval te verminderen. Een verdiepingsslag maken in de begeleiding en komen tot maatwerktrajecten/ opleidingen. Opleiders en interne ICT-specialisten helpen mee bij doorontwikkeling van een interactief leerplatform. We sluiten aan / maken gebruik van de expertise op het gebied van werven.

**De Academische Opleidingsschool.** De AOS is een reeds bestaand samenwerkingsverband van besturen voor voortgezet onderwijs en opleidingsinstituten voor hoger onderwijs uit de regio Nijmegen die samen vorm willen geven aan een academische opleidingsschool. Samen geven ze vorm aan de twee pijlers van de academische opleidingsschool: opleiden en onderzoeken. Binnen dit project is het doel het leren (op het gebied van goed werkgeverschap en aantrekken van nieuw talent) van leidinggevenden, opleiders, leraren, leraren in opleiding en leerlingen in de regio Nijmegen krachtig te bevorderen. De onderzoeksactiviteiten en de resultaten daarvan worden binnen het partnerschap ingezet om de reflectie over het eigen functioneren en de ontwikkeling van het onderwijs te bevorderen. Zo willen de partners samen een lerende organisatie zijn met als kenmerk een onderzoekende houding op alle niveaus.

**Radboud Universiteit (Docentenacademie)** Investeren in verdere samenwerking met de lerarenopleidingen om (zij) instroom te verhogen en uitval te verminderen. Een verdiepingsslag maken in de begeleiding en komen tot maatwerktrajecten/ opleidingen. Opleiders en interne ICT-specialisten helpen mee bij doorontwikkeling van een interactief leerplatform. We sluiten aan / maken gebruik van de expertise op het gebied van werven.

Motto! *Samen aanpakken werkt.* Laten we niet afwachten totdat er geen leraar meer te vinden is in de regio Nijmegen. Laten we gezamenlijk voorsprong nemen!

## Doelstelling en activiteitenplanning

### *Het aantrekken van nieuw talent*

Vanuit de RAL aanvraag 2019-2020 zijn we in gestart met het werven van nieuw talent voor het Nijmeegse onderwijs. De website [www.leraarinnijmegen.nl](http://www.leraarinnijmegen.nl) is ontwikkeld om potentiële instromers te informeren over de mogelijkheden om een overstap te maken naar het onderwijs. We zijn voornemens om de site door te ontwikkelen en uit te breiden naar het MBO.

Gedurende de looptijd van de RAP zullen we een verschillende activiteiten organiseren om potentiële instromers te informeren en enthousiasmeren voor een overstap naar het onderwijs. We zullen hierbij experimenteren met verschillende vormen van voorlichting waarbij de focus ligt op het werven van instromers voor de tekort vakken. Die activiteiten die hieruit voortkomen en die we gaan uitvoeren beginnen vanuit een regionale strategische personeelsplanning (die weer wordt vertaald naar de scholen) waarop we echt gerichte keuzes maken (wie gaan we werven, aannemen en waarom).

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1 Door ontwikkelen van het regionaal informatiepunt: <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	Gedurende de looptijd van de RAP	Website <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	Sectorbrede activiteit: PO, VSO, VO en MBO  Doorbouwen van activiteiten zoals opgenomen in de RAL. Routing richting matching op proeven van het vak, vacatures en plaatsing.
1.2 organiseren voorlichtingsbijeenkomst Leraar in Nijmegen	Q1 2021 Q1 2022	Twee informatiebijeenkomsten voor potentiële zij-instromers in tekort vakken.	Sectorbrede activiteit: PO, VO en MBO Naast de brede voorlichtingsbijeenkomsten zoeken we samenwerking met beroepsverenigingen zoals de KNCV en de NGTV en studies die verwantschap tonen met het onderwijs zoals pedagogiek. We monitoren opbrengst van deze bijeenkomsten om onderbouwde keuzes voor werving in de toekomst te kunnen maken.
1.3 organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen in tekortvakken.  We richten ons hierbij ook op om- en bijscholen, halen 2e bevoegdheid. Ook voor deze doelgroep organiseren we bijeenkomsten.	Q4 2020 Q2 2021 Q4 2021 Q2 2022	Vier voorlichtingsbijeenkomsten voor beroepsverenigingen, opleidingen en/of bedrijven gericht op tekortvakken.	
1.4 organiseren van meeloopactiviteiten	Q2 2021 Q2 2022	- Per deelnemende school	Nijmegen kent een grote variatie aan onderwijssoorten. We

<p>voor zij-instromers en hybride docenten.</p>		<p>is een meeloopprogramma ontwikkelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- We kiezen voor een 'strengere' selectie aan de poort (lees we geven een eerlijk advies o.b.v. een proefles). We geven antwoord op de vraag &gt; heeft talent, leert het, niet doen.</li> </ul>	<p>willen instromers de kans bieden om kennis te maken met al deze onderwijssoorten door ze een dag te laten meelopen in een school.</p> <p>Het succes meten we af door de ervaringen van de kandidaten kwalitatief vast te leggen.</p>
<p>1.5 organiseren van een onderwijsspeeddate voor potentiële zij-instromers en hybride docenten met vertegenwoordigers uit de scholen en opleiders.</p>	<p>Q2 2021 Q2 2022</p>	<p>We voorzien ten minste 25 potentiële zij-instromers of hybride docenten van een advies over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De kansrijkheid van een overstap in het onderwijs</li> <li>- Opleidingstraject.</li> </ul> <p>NB: Besturen stellen gezamenlijk ..fte (n.n.b.) formatieruime beschikbaar om een zij-instroomer of hybride docent een baan aan te bieden. Na oriëntatie komt de matching en plaatsing.</p>	
<p>1.6 Project uurtje voor de klas.</p>	<p>Q3 en Q4 2020 Q3 en Q4 2021</p>	<p>Ten minste 40 bovenbouw leerlingen van deelnemende scholen doen mee aan het project <i>uurtje voor de klas</i>.</p>	<p>In de RAL 2019-2020 hebben een pilot gedraaid van het project uurtje voor de klas. Dit project borgen we in deze RAP aanvraag. Het project wordt onderdeel van de studieloopbaan oriëntatie van Nijmeegse bovenbouwleerlingen van de havo en het VWO en voor studenten onderwijsassistent van het VMBO.</p>

			<p>HAN / RU ontwikkelt en organiseert een Masterclass voor HIGH potentials en houdt nauw contact met deze 'warme doelgroep'.</p> <p>We gaan in kaart brengen hoeveel procent van de leerlingen gaat kiezen voor een lerarenopleiding en of opleiding tot onderwijsassistent.</p>
<p>1.7 ontwikkelen startpakket pedagogisch en didactisch handelen voor zij-instromers en hybride leraren</p> <p>a. het ontwikkelen van startpakket/masterclasses voor potentiële zij instromers</p> <p>b. het ontwikkelen van een maatwerktraject voor het opleiden van zij instromers om een bekwame docent te worden.</p> <p>(NB: dit gaan we in het deelprojectplan SMART maken.</p> <p>Als voorbeeld; 'over x &lt;periode&gt; is &lt;aantal trajecten op de HAN&gt; flexibel zonder vast opleidingstijd, worden deficiënties vooraf beter in beeld gebracht door ECV/ geschiktheid- /instroomtest en ervaren studenten meer maatwerk'. Het aantal is in 20/21 gestegen van.... aar ... + Het aantal is in 21/22 gestegen van.... naar ...</p>	<p>Q3 en Q4 2020 ontwikkelen masterclass</p> <p>Q2 2021 uitvoeren masterclass</p> <p>Q3 2021 evalueren en bijstellen masterclass</p> <p>Q2 2022 uitvoeren masterclass</p>	<p>Schoolopleiders en opleidingen ontwikkelen een masterclass onderwijs voor potentiële zij-instromers en hybride docenten. Ze voeren deze uit, stellen hem bij en voeren deze nog maals uit.</p>	<p>In co-creatie ontwikkelen scholen en opleidingen een startpakket om aangenomen zij-instromers en hybride leraren toe te rusten voor een start in het primaire onderwijs. Naast de meer algemene programma's ontwikkelen schoolbesturen samen met de opleiding een echt maatwerktraject voor het opleiden van zij instromers om hen voor te bereiden op het verzorgen van onderwijs op hun school.</p> <p><a href="https://www.windesheim.nl/werk-en-studie/opleidingen-en-cursussen/onderwijs/school-en-docentontwikkeling/zijn-in-lesgeven">https://www.windesheim.nl/werk-en-studie/opleidingen-en-cursussen/onderwijs/school-en-docentontwikkeling/zijn-in-lesgeven</a> Dient als inspiratiebron. We willen de kans op duurzame zijinstroom hiermee vergroten.</p> <p>Het succes meten we af op het aantal matches + plaatsingen als</p>

			percentage van het aantal deelnemers.
1.8 Student voor docent	Q4 2020 Q1, Q2, Q3, Q4 2021	20 studenten zijn ingezet op (ondersteunende) docent taken in de deelnemende scholen.	<p>We bestendigen de pilot uit de RAL waarbij we experimenteren met de inzet van andere professionals in de school. We faciliteren de inzet van studenten MBO, HBO en WO bij de begeleiding van projectweken, het profiel werkstuk en mentoraat. We laten studenten zien wat werken in het onderwijs behelst om een mogelijke instroom te bevorderen en creëren ruimte voor docenten in hun (onderwijs)taken.</p> <p>We werken hiervoor samen met het bureau Student voor Student.</p> <p>HAN/ RU ontwikkelt en organiseert een Masterclass voor HIGH potentials en houdt nauw contact met deze 'warme doelgroep'.</p> <p>We gaan in kaart brengen hoeveel procent van de studenten kiezen voor een lerarenopleiding/ educatieve minor</p>



## Investeren in talent

Het enthousiasmeren en stimuleren van de keuze voor een baan in het onderwijs moeten gevolgd worden een goede start van de onderwijsloopbaan waarvoor we doelgroepgericht aan de slag gaan met activiteiten binnen de school en opleiding. Co-creatie tussen opleiders en werkgevers is hierbij de norm.

We faciliteren instromers in hun ontwikkelproces en bieden studenten de kans kennis te maken met het onderwijs door ze gericht in te zetten ter ondersteuning van de docent.

### Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 faciliteren van ontwikkel- intervisie-ruimte voor startende zij-instromers in de VO scholen.	Q3 en Q4 van	We faciliteren 0,1 extra ontwikkel en intervisieruimte voor 6 startende zij-instromers in het schooljaar 2020-2021 en 6 zij-instromers in het schooljaar 2021-2022	Zij-instromers overleggen met hun leidinggevende over de invulling van deze ontwikkelruimte en intervisieruimte. Voorbeelden van een invulling kunnen zijn: deelname aan bestaande kennisnetwerken en huisacademies binnen de scholen.
2.2 ontwikkelen inductietrajecten voor zij-instromers en hybride docenten	Q1 en Q2 2020 ontwikkelen traject Q3 en Q4 2021, Q1 2021 uitvoering trajecten, Q2 2021 evaluatie en borgingsvoorstel voor schooljaar 2021-2022	Er is een inductieprogramma voor zij-instromers en hybride docenten ontwikkeld en ten minste zes zij-instromers hebben dit programma doorlopen, het programma is ge-evalueert en bijgesteld.	Bestaande inductietrajecten worden door de opleiders/ schoolopleiders/ coaches van startende docenten en teamleiders uitgebreid met programma's gericht op zij-instromers en hybride docenten.  Het succes meten we af aan een percentage van het aantal deelnemers aan deze aanvullende onderdelen van de begeleiding op scholen dat binnen drie jaar stopt.  We vergelijken dit met het huidige percentage zij-instromers die binnen drie jaar stoppen.

2.3 monitoringsonderzoek	Gedurende de looptijd van de aanvraag	Onderzoeksrapport naar de opbrengsten van de activiteiten en een advies voor borging van deze activiteiten.	Studenten van de RU of HAN voeren in samenwerking met een twee docentonderzoekers een monitoringsonderzoek uit op de activiteiten van 2.1. en 2.2.en geven een borgingsadvies over de activiteiten.
2.4 ontsluiten regionale kennisontwikkeling vanuit scholen en schoolacademies	Q4 2020, Q1 2021 inventariseren bestaande lerende netwerken en onderzoeksteams Q2 2021 ontsluiten kennis via website Q3, Q4 2021, Q1 en Q2 2022 aanvullen good-practices uit de regio	Inrichten kennisplatform op <a href="http://www.leeraar.innijmegen.nl">www.leeraar.innijmegen.nl</a> . Hierin worden tenminste 6 goodpractices gedeeld uit de regio.	In de Nijmeegse scholen wordt veel gedaan aan het samen ontwikkelen van kennis en onderwijsinnovatie. We ontsluiten goede voorbeelden voor andere scholen en docenten via de website.

De realisatie van onderwijskundige ambities vraagt om een professionele schoolorganisatie. De professionaliteit van docenten, schoolleiders, HR medewerkers en bestuurders helpen bij het verder verhogen van de kwaliteit van het Nijmeegse onderwijs. Door samen te werken kunnen deze partijen middels goed strategisch HRM-beleid zorgen voor bekwaame onderwijsprofessionals (zittende docent, startende docent, hybride docent, zij-instromer, de 'andere' docent, schoolleiders) die de ruimte krijgen om goed onderwijs te geven, een inspirerende leeromgeving voor leerlingen te creëren en samen te werken aan voortdurende ontwikkeling van de professional en daarmee verbetering van het onderwijs. Goed strategisch HRM-beleid helpt schoolleiders en teamleiders om medewerkers te ondersteunen, zowel in hun passie om samen te werken aan onderwijskwaliteit als in hun behoefte aan werkplezier en welzijn. Binnen het programma regionale aanpak personeelstekort willen we nadrukkelijk aandacht geven aan 'toekomstbestendig en duurzaam werken in het Nijmeegse voortgezet- en MBO onderwijs'. Naast aandacht voor werving en scholing is het van groot belang medewerkers te behouden.

Voor een symptomatische aanpak is het belangrijk dat scholen zelf een nog beter zicht hebben op de staat van hun strategisch HRM-beleid, de uitvoering en de resultaten ervan. Op basis van dit inzicht is het mogelijk in gesprek te gaan over mogelijkheden het strategisch HRM-beleid beter te vertalen naar de werkvloer en te laten bijdragen aan de doelen van de school op onderwijskundig gebied, op het gebied van aantrekkelijk werkgeverschap, samen opleiden & professionaliseren, de beroepskwaliteit van medewerkers, Het actieplan dat hieruit voortkomt en die we gaan uitvoeren begint vanuit een sHRM 0-punt (o.a. gekoppeld aan de regionale strategische personeelsplanning) waarop we in het vervolg echt gerichte keuzes maken (van overschot naar tekort/ anders organiseren/ ict in het onderwijs/ mobiliteit faciliteren etc. ).

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
<p>3.1 Vorbereiding onderzoek sHRM.</p>	<p>Q3, Q4 2020 Q3, Q4 2021</p>	<p>&gt;Formatie werkgroep die regisseur is van het inhoudelijk deel van het proces. (Benoeming 1 contactpersoon die schakelt met projectleider)</p> <p>&gt;Benoeming schoolbeheerder voor het technische beheer van het onderzoek.</p> <p>&gt;Een aantal leidinggevendenden zijn 'ambassadeur' van de Spiegel.</p> <p>&gt;Leidinggevendenden bespreken de werkwijze van de Spiegel met hun afdelingen en/of teams</p> <p>&gt;De Spiegel is aangevuld school- en of schoolbestuur specifieke stellingen. Beoogde resultaten zijn geformuleerd.</p> <p>&gt;Er ligt een communicatieplan over de vervolgstappen via een persoonlijke, tijdige en volledige aankondiging en uitnodiging voor de Spiegel.</p>	<p>We faciliteren 7 scholen in het schooljaar 2020-2021 en 7 scholen in het schooljaar 2021-2022</p> <p>We sluiten naar behoefte aan bij het leernetwerk van de VO-raad.</p> <p>Eerste gesprekken zijn gevoerd met de VO-raad om te verkennen hoe we iets voor elkaar kunnen betekenen aangaande het sHRM vraagstuk.</p>
<p>3.2 0-meting afnemen.</p>	<p>Q4 2020 Q4 2021</p>	<p>&gt;De schoolbeheerder is geëquipeerd om medewerkers technisch te ondersteunen</p> <p>&gt;De schoolbeheerder, de HR medewerker of leidinggevendenden heeft een informatie sessie gehad en is hiermee toegerust om inhoudelijke en procesmatige vragen van medewerkers te beantwoorden</p>	<p>In deze fase gaat het om het doen van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek.</p>

<p>3..3 Plan van aanpak.</p>	<p>Q3,Q4 2020 Q1,Q2 2021 Q3,Q4 2021 Q1,Q2 2022</p>	<p>&gt;Er ligt een ontwerp van een gerichte aanpak om de resultaten binnen de directie te duiden.</p> <p>Er ligt een ontwerp van een gerichte aanpak voor terugkoppeling van de resultaten.</p> <p>Er is een visie gevormd over het karakter van de terugkoppeling (beoordelingsinstrument versus leerinstrument?).</p> <p>Actieplan (SMART) waarin gedefinieerd is welke onderwerpen versterkt moeten/kunnen worden en welke professionalisering daar voor nodig.</p> <p>Eigenaars zijn benoemd voor elke versterkingsactie.</p> <p>(Boven) bestuurlijk lerend HR netwerk op o.a. thema's uit de Spiegel.</p>	<p>Vertaling van die Spiegeluitkomsten naar versterking. Op welke thema's willen de scholen versterken?</p> <p>Opstellen plan van aanpak en het ook uitvoeren.</p> <p>Per schoolbestuur wordt 1 good practice gedeeld per schooljaar.</p>
<p>3.4Herijking</p>	<p>Q3 Q4 2021 Q3, Q4 2022</p>	<p>Plenaire bijeenkomst over de mate waarin voorstellen voor versterking omgezet zijn in acties.</p> <p>Afdelingen en/of teams stellen doelen en/of acties bij als dit gewenst of noodzakelijk is.</p> <p>(Evalueren, bijstellen en verbreden qua deelnemende scholen.)</p>	<p>In deze fase gaat het om het toetsen van de opbrengsten van de versterking aan de gestelde doelen bij punt 3.1.</p> <p>De output is vermindering van ziekteverzuim, daling van uitstroom, toename van vitaliteit, waardoor inzetbaarheid duurzaam wordt.</p>

			Per schoolbestuur daalt het verzuim tussen begin en einde RAP met 1 % .
3.5 Positiebepaling	Q1,Q2 2021 Q1 Q2 2022	<p>Er is vastgesteld aan het eind van de periode van de versterkingsacties in hoeverre doelen gerealiseerd zijn.</p> <p>Er wordt bepaald wat er aanvullend nodig is om het opnieuw het afnemen van de Spiegel voor te bereiden.</p> <p>Wederom de Spiegel uitzetten (eindmeting).</p>	Nagaan wat er aanvullend nodig is om het opnieuw afnemen van de Spiegel voor te bereiden.

## Aanvullende eisen

Om in aanmerking voor subsidie te komen zijn er een aantal voorwaarde gesteld aan de activiteiten. U moet een projectleider of aanjager aanstellen, en een informatiepunt of loket inrichten. Geef hier een korte beschrijving van en wees zo concreet mogelijk. Als u nog geen naam van een projectleider kunt noemen, kunt u bijvoorbeeld een functieomschrijving geven.

Geef een korte beschrijving van:

De opdracht voor de projectleiding is als volgt:

- Relatiebeheer; vergroten netwerk van scholen met externe partners zoals het lokale bedrijfsleven, gemeenten en landelijke initiatieven.
- Uitbreiden, verbinden en bestendigen reeds bestaande projecten
- Deelprojecten initiëren, opzetten en uitvoeren die werken aan de beoogde kwalitatieve en kwantitatieve doelen omschreven in de RAP aanvraag
- Sturen op tijd, geld, kwaliteit, informatie en organisatie van het programma
- Delegeer projecttaken op basis van de individuele sterke punten, vaardigheden en ervaringsniveaus van medewerkers (interne projectleiders) uit de scholen.
- Volg de prestaties van het project, met name om de succesvolle verwezenlijking van korte- en lange termijn doelstellingen te analyseren en te delen
- Verwezenlijk de begrotingsdoelstellingen en pas beperkingen van de projecten aan op basis van een financiële analyse. (In samenwerking met het hoofd Financiën van de penvoerder)
- Ontwikkel uitgebreide projectplannen om deze te delen met interne projectleiders en hun werkgroepleden

Robert Jacobs en Marjolijn de Kroon onderscheiden zich met projecten en trajecten in de geest van 'aanpak lerarentekort': van buiten naar binnen, verbindend, gericht op samenwerking, gericht op innovatie, kritische blik, gericht op aansluiting bij bestaande best practices uit scholen en lero's. Als projectleiding zullen we bijdragen aan het opzetten en uitvoeren van bovenstaande activiteiten vanuit specifieke kennis over VO, MBO, lerarenopleidingen, relatiebeheer, programma- en verandermanagement, sHRM, controlling en ons regionale en landelijke onderwijs netwerk.

- We gaan [www.leraarinnijmegen.nl](http://www.leraarinnijmegen.nl) doorontwikkelen. Een portal (website) met als doelen: het profileren van het Nijmeegse onderwijs (imago), het beantwoorden van vragen over werken in het Nijmeegse onderwijs (PO,VO,MBO) en het behalen van een bevoegdheid, voortgang over de projecten, matching op vacatures, overzicht van de activiteiten waar potentieel onderwijstalent aan kan deelnemen en binnen een afgesloten omgeving voeren we een pilot uit met e-learning voor professionalisering van onderwijsprofessionals uit de regio. Het informatiepunt speelt een belangrijke rol in

matching op meeloop-momenten en vacatures met als uiteindelijke doel plaatsing (in de tekortvakken). Per jaar is het meer ingebed als vast onderdeel in de bedrijfsvoering van de partners uit dit project.





## Activiteiten begroot voor 2020

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1 Door ontwikkelen van het regionaal informatiepunt: <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	9.200	Webhosting en door ontwikkelen website 40 * 80 (projectondersteuner)
1.3 organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen in tekortvakken	5.220	55*36 (docenturen) 90*36 (opleiders uren)
1.6 uurtje voor de klas	13.240	90*20 (opleidersuren) 55*128 (decaanuren) 55*80 (docenturen)
1.7 ontwikkelen masterclass pedagogisch en didactisch handelen voor zij-instromers en hybride docenten	8.000	90*40 (opleidersuren) 55*80 (schoolopleidersuren)
1.8 student voor student	13.125	30*300 (studenturen) 55*75 (docenturen)
2.1 faciliteren ontwikkelruimte voor startende zij-instromers en hybride docenten	22.825	55*415 (docenturen)
2.2 ontwikkelen van inductietrajecten voor zij-instromers en hybride docenten	16.950	55*210 (docenturen) 90*60 (opleidersuren)
2.3 monitoringsonderzoek	2910	55*30 (docenturen) 90*14 (opleidersuren)
2.4 ontsluiten regionale kennisontwikkeling		Projectleidersuren, in totaal begroting projectleiding
3.1 voorbereiding onderzoek SHRM	18.410	55*252 (docenturen) 60*35 (HR uren) 70*35 (schoolleidersuren)
3.2 0-meting	980	70*14 (schoolleidersuren)
3.3 plan van aanpak	20.625	55*315 (docenturen) 60*55 (HR uren)
Projectleiding	54.936	109 *504 (uren projectleiding incl btw)
Kernteam	11.470	70 * 108 (1 afgevaardigd per schoolbestuur - 9 personen) 90 * 24 (1 afgevaardigde per opleider - 2 personen) 70*25 (hoofd financiën penvoerder)
Regiegroep	3.240	90 * 36 (Bestuurders + directeuren opleiders HAN en RU) - 9 personen
<b>Totale kosten 2020</b>	<b>201.131</b>	
<b>Subsidie (2/3)</b>	<b>134087,3</b>	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	<b>67043,67</b>	

\* De cofinanciering is ten minste 1/3 deel van de totaal begrote subsidiabele kosten. Er geldt een maximaal uurtarief van € 100 inclusief overhead en exclusief BTW.

## Activiteiten begroot voor 2021

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1 Door ontwikkelen van het regionaal informatiepunt: <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	22.400	Webhosting en door ontwikkelen website 40 * 160 (projectondersteuner)
1.2 organiseren van voorlichtingsbijeenkomst Leraar in Nijmegen	9.780	40*20 (uren projectondersteuner) 70*96 (HR en schoolleidersuren) 90*14 (opleidersuren) Locatie 1.000
1.3 organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen in tekortvakken	10.440	55*72 (docenturen) 90*72 (opleidersuren)
1.4 organiseren van meeloopactiviteiten voor zij-instromers en hybride docenten	39.600	55*720 (docenturen)
1.5 organiseren van een onderwijsspeeddate voor potentiële zij-instromers met vertegenwoordigers van uit de scholen en schoolopleiders	5.750	70*50 (HR en schoolleiders uren) 90*25 (opleidersuren)
1.6 uurtje voor de klas	12.790	90*15 (opleidersuren)/ 55*208 (docenturen)
1.7 ontwikkelen masterclass pedagogisch en didactisch handelen voor zij-instromers en hybride docenten	10.650	90*46 (opleidersuren) 55*82 (schoolopleidersuren) 1.500 Locatiekosten 500 inzet leerlingacteurs
1.8 Student voor student	32.000	30*700 (studenturen) 55*200 (docenturen)
2.1 faciliteren ontwikkelruimte voor startende zij-instromers en hybride docenten	54.780	55* 996 (docenturen)
2.2 ontwikkelen van inductietrajecten voor zij-instromers en hybride docenten	34.650	55*630 (docenturen)
2.3 monitoringsonderzoek	5820	55*60 (docenturen) 90*28 (opleidersuren)
2.4 ontsluiten regionale kennisontwikkeling		Projectleidersuren
3.1 voorbereiding onderzoek SHRM	18.410	55*252 (docenturen) 60*35 (HR uren) 70*35 (schoolleidersuren)
3.2 0-meting	980	70*14 (schoolleidersuren)
3.3 plan van aanpak	55080	55*756 (docenturen) 60*155 (hr uren) 70 * 60 (schoolleidersuren)
3.4 Herijking	2.100	60*35 (hruren)
3.5 positiebepaling	4.200	60*70 (hr uren)
Projectleiding	108.564	109*996 (uren projectleiding inc. Btw)
Kernteam	18.080	70 * 162 (1 afgevaardigd per schoolbestuur) 90 * 36 (1 afgevaardigde per opleider) 70*50 (hoofd financiën penvoerder)
Regiegroep	6.480	90 * 72 (Bestuurders + directeuren opleiders HAN en RU)
<b>Totale kosten 2021</b>	<b>452.554</b>	
<b>Subsidie (2/3)</b>	<b>301702,7</b>	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	<b>150851,3</b>	

## Activiteiten begroot voor 2022

<b>Nummer en naam van de activiteit</b>	<b>Totaal begrote kosten</b>	<b>Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur</b>
1.1 Door ontwikkelen van het regionaal informatiepunt: <a href="http://www.leraarinnijmegen.nl">www.leraarinnijmegen.nl</a>	11.200	Webhosting en door ontwikkelen website 40 * 80 (projectondersteuner)
1.2 organiseren van voorlichtingsbijeenkomst Leraar in Nijmegen	11.295	40*20 (uren projectondersteuning) 90*30 (opleidersuren) 70*96 (HR en schoolleidersuren) Locatie 1.075
1.3 organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen in tekortvakken	8.820	55*36 (docenturen) 90*76 (opleidersuren)
1.4 organiseren van meeloopactiviteiten voor zij-instromers en hybride docenten	39.600	55*720 (docenturen)
1.5 organiseren van een onderwijsspeeddate voor potentiële zij-instromers met vertegenwoordigers van uit de scholen en schoolleiders	5.750	70*50 (schoolleiders uren) 90*25 (opleidersuren)
1.7 ontwikkelen masterclass pedagogisch en didactisch handelen voor zij-instromers en hybride docenten	10.700	90*36 (opleidersuren) 55*72 (schoolopleidersuren) 3.000 Locatiekosten 500 inzet leerlingacteurs
2.1 faciliteren ontwikkelruimte voor startende zij-instromers en hybride docenten	22.825	55*415
2.3 monitoringsonderzoek	2910	55*30 (docenturen) 90*14 (opleidersuren)
2.4 ontsluiten regionale kennisontwikkeling		Projectleidersuren
3.1 voorbereiding onderzoek SHRM	13.860	55 * 252 (docenturen)
3.3 plan van aanpak Uitvoer werkgroep	29.705	55 * 441 (docenturen) 60 * 50(HR uren) 70 * 35 (Schoolleiders uren)
3.4 Herijking	2.100	60 * 35 (HR uren)

3.5 Positiebepaling	4.200	60*70 (hr uren)
Projectleiding	63.765	109*585(uren projectleiding incl/ btw)
Kernteam	11.470	70 * 108 (1 afgevaardigd per schoolbestuur) 90 * 24 (1 afgevaardigde per opleider) 70*25 (hoofd financiën penvoerder)
Regiegroep	3.240	90 * 36 (Bestuurders + directeuren opleiders HAN en RU)
<b>Totale kosten 2022</b>	<b>241.440</b>	
<b>Subsidie (2/3)</b>	<b>160960</b>	
<b>Cofinanciering (1/3)</b>	<b>80480</b>	