

## Subsidieaanvraag regio samenwerking aan het personeelstekort

Februari 2020

Penvoerder: Berita Cornelissen, Metameer

### Titel project:

# Regionale aanpak personeelstekort onderwijs Regioloeket Noordoost Brabant

Een aanvraag van:

Berita Cornelissen, Metameer  
Anita O'Connor VO-Veghel, Zwijsen College en Fioretti College  
Iedje Heere, Merlet College  
Jacques Marsmans, Elzendaal College  
Tanja Peeters, Het Hooghuis  
Ivo Vis, Maasland College  
Fontys, Hanny van Geffen  
HAN AE, Aly Smelt  
ROC de Leijgraaf, P.T.W.H.M. van Summeren  
Radboud Docenten Academie, Monique Scheepers  
Eindhoven School of Education, Ruud Taconis



## Inhoudsopgave

Inleiding

1. Beschrijving van de regio
2. Betrokken partners
3. Algemene beschrijving opzet project
  - a. Doelstelling
  - b. Projectonderdelen
4. Activiteitenoverzicht
5. Projectstructuur
6. Begroting en financiële borging

Bijlage 1. Begroting

Bijlage 2. Omvang AOS NOBrabant ter illustratie

Tot slot. Ondertekening deelnemende besturen

## Inleiding

**De regio Noordoost Brabant heeft in 2019 reeds een subsidieaanvraag gedaan voor een project gericht op het aanpakken van het lerarentekort in deze regio. Daarvoor is en wordt samengewerkt door een zestal verschillende organisaties. Met voorliggende aanvraag zouden we deze eerste subsidieaanvraag graag een vervolg willen geven waarbij zowel de verbreding (in partners en in doelgroepen) als de diepgang (op inhoud) wordt gezocht.**

Samenwerking is nodig. Om het lerarentekort aan te pakken, maar ook om goed met de leerlingenkrimp om te gaan, om meer diversiteit het onderwijs in te krijgen [dubbele bevoegdheden, hybride docenten, etc] en om bijvoorbeeld vergrijzing tijdig te signaleren en aan te pakken. Iedere school neemt zelf maatregelen om op kortere termijn maar steeds meer ook om strategisch te werken aan deze problemen. Om het personeelstekort echt goed aan te kunnen pakken is regionale samenwerking van belang. Door gestructureerd samen te werken kunnen scholen elkaar versterken in de regio en zo gezamenlijk maatschappelijke problemen aanpakken. Dat is nu een lerarentekort, maar door ook bijbehorende andere problemen in onze regio daaraan te koppelen gaan we een duurzame samenwerkingsstructuur creëren.

Met de eerste RAL-aanvraag is de eerste samenwerking in onze regio voor specifieke aanpak van het lerarentekort opgezet waarbij de werkwijze en de trainees van Trainees in onderwijs als 'instrument' werden gebruikt. Door de samenwerking zo specifiek en voor een aparte doelgroep op te zetten is er een zaadje gepland, een start gemaakt, en die start willen we met voorliggende aanvraag graag vergroten zowel in doelgroep [van alleen trainees naar alle mogelijke instroom, doorstroom en behoud in/voor de tekortvakken] als in samenwerkingspartners [meer scholen en opleidingsinstituten]. We vinden het belangrijk om met deze RAP-aanvraag samen te werken aan een strategische personeelsplanning in de regio.

Voorliggend plan beschrijft wat wij als schoolbesturen en onderwijsinstellingen samen in de regio willen ondernemen gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 om het personeelstekort aan te pakken. Hierbij zullen we aansluiten bij al bestaande initiatieven en activiteiten, maar ook samenwerkingen opzetten die nog niet in onze regio bestaan en prille samenwerkingen in de regio versterken en verbreden. De activiteiten zoals in dit plan beschreven staan, vinden plaats tussen 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022.

Op het moment van schrijven van dit plan zijn alle betrokkenen het eens over de grote lijn en de doelen van de samenwerking die we opzetten om het personeelstekort in het onderwijs regionaal aan te pakken. Dit plan wordt meer concreet, relevant en tot in detail uitgewerkt in mei en juni 2020.

## 1. Beschrijving van de regio en de arbeidsmarkt

Door besturen in Oost-Brabant wordt deelgenomen aan de subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) voor het schooljaar 2019-2020. De partners uit deze aanvraag willen de huidige samenwerking graag uitbreiden om ook voor de schooljaren 2020-2022 deel te kunnen nemen aan de subsidieregeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).

Hierbij zijn relevant:

- Het aantal deelnemende besturen en het totale aantal besturen in de regio;
- Het aantal FTE van deelnemende besturen;
- De samenstelling van de regio.

De regio waar deze aanvraag zich op richt is gelegen in Noord-Oost Brabant en omvat de gemeenten: Meijerijstad, Oss, Cuijk, Grave, Mill en St.Hubert, Sint Anthonis en Boxmeer. Boekel is daarbij voedingsgebied, daar zit geen school, maar leerlingen uit deze gemeenten gaan naar school in bijvoorbeeld Meijerijstad.

Meer dan de helft van de besturen in deze regio neemt deel aan de activiteiten van dit project.

Het Hooghuis Oss  
Maasland Oss

Merlet College  
Cuijk en Grave

Boekel is  
voedingsgebied

Elizendaal College  
Boxmeer

Metameer  
Stevensbeek

Fioretti College  
Zwijssen College  
Meijerijstad

|               | <b>Sector</b> | <b>Bestuur</b>           | <b>Brin</b> | <b>Formatie (FTE)</b> | <b>Aantal leerlingen</b> |
|---------------|---------------|--------------------------|-------------|-----------------------|--------------------------|
| Sint Anthonis | WVO           | Ons Middelbaar Onderwijs | 16SW        | 231,4846              | 2247                     |
| Oss           | WVO           | Stichting Carmelcollege  | 19XH        | 495,7914              | 5123                     |
| Oss           | WVO           | Ons Middelbaar Onderwijs | 20WI        | 125,1638              | 1705                     |
| Meierijstad   | WVO           | Ons Middelbaar Onderwijs | 04SU        | 299,5535353           | 3027                     |
| Cuijk         | WVO           | Ons Middelbaar Onderwijs | 19RX        | 191,4595778           | 2106                     |

|               |     |                          |      |                 |               |
|---------------|-----|--------------------------|------|-----------------|---------------|
| Boxmeer       | WVO | Ons Middelbaar Onderwijs | 17HN | 192,6161        | 2273          |
| <b>Totaal</b> |     |                          |      | <b>1536 FTE</b> | <b>16.481</b> |

### Opleidingsinstituten

Radboud Docenten Academie (RDA)  
Hogeschool Fontys Tilburg (FLOT)  
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (AE)  
Eindhoven School of Education (OESO)

### Uitbreiding van RAL → naar nieuwe aanvraag RAP

De wijziging in de samenstelling van de regio ten opzichte van de vorige aanvraag is dat deze is uitgebreid met partners in het samen opleiden in het tweedegraadsgebied (Fontys en HAN). Daarnaast is ROC de Leijgraaf toegevoegd die graag willen verkennen hoe we bij het regionale loket in onze regio ook het MBO zo effectief mogelijk kunnen meenemen. Met ROC-Nijmegen is afgesproken dat zij zullen aansluiten in mei-juni als de plannen verder uitgewerkt worden.

Daarbij is de focus ook verbreed van eerstegraads trainees naar een bredere doelgroep:

Eerstegraads, tweedegraads, onderwijsassistenten en anderen onderwijsprofessionals, met name diegene die niet via de reguliere route van een lerarenopleiding binnenkomen maar (later) in hun carrière de overstap maken naar het onderwijs, een extra bevoegdheid willen behalen of zich willen om- of bijscholen. Hierover wordt verderop in dit document meer geschreven.

De samenwerking met het MBO is procesgericht. We hebben de intentie om op het vlak van personeelstekorten samen op te trekken. Precieze werkwijze hierin wordt op een later moment uitgewerkt.

Binnen deze aanvraag zijn specifiek twee schoolbesturen betrokken: Ons Middelbaar Onderwijs en Carmel Stichting. Alle scholen hebben een samenwerkingsverband met de Radboud Docenten Academie, de lerarenopleiding van de TU Eindhoven, de Universitaire lerarenopleiding van Tilburg, Fontys lerarenopleiding en/of de lerarenopleiding van Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Zes scholen die deelnemen aan deze aanvraag hebben dat als onderdeel van het Partnerschap Academische Opleidingsschool Noord-Brabant en het Hooghuis als Samenwerkingsschool.

Vanuit de samenwerkende scholen vallen de meesten onder het OMO-bestuur, specifiek de opleidingsschool Noordoost Brabant. Dat zijn zes van de zeven deelnemende scholen voor voortgezet onderwijs. Ter illustratie hebben we een analyse gemaakt van het aantal docenten dat het afgelopen jaar werd opgeleid in deze regio, deze is terug te vinden in bijlage 2. Deze aantallen gelden als startmeting voor een mogelijk regionaal onderwijsloket dat de instroom van met name de niet-reguliere routes gaat vergroten.

## Overzicht Regionale arbeidsmarkt en de (te verwachte) tekorten

Tekortvakken in onze regio zijn op het eerstegraadsgebied:

Wiskunde  
Scheikunde  
Natuurkunde  
Nederlands  
Engels  
Duits  
Klassieke Talen  
Economie  
Informatica

Tekorten in onze regio zijn op het tweedegraadsgebied:

Technische praktische vakken  
Nederlands  
Duits  
Informatica  
Natuurkunde  
Scheikunde  
Wiskunde

Deze data zijn afkomstig uit de arbeidsmarkttraming van CenterData, specifiek voor de regio NO-Brabant ([hier](#) te vinden).

### Regio-eisen samengevat:

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

- 88% (zeven van de acht) van de **besturen** van de in Noordoost Brabant gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De VO-scholen in deze regio hebben tenminste een derde van de **personeelsomvang** van de vestigingen van de VO-scholen in Noordoost Brabant en ze hebben samen meer dan 1.500 fte aan personeel.
- Er nemen drie **lerarenopleidingen** deel in de aanvraag, te weten de Radboud Docenten Academie (RDA), Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (AE), Lerarenopleiding Fontys Tilburg (FLOT). Eis vanuit de regeling is dat er tenminste één bestuur voor een lerarenopleiding deelneemt aan de activiteiten waar de aanvraag betrekking op heeft.
- **Trainees in Onderwijs** neemt minder prominent deel aan de uitvoering van de activiteiten, [in de eerdere RAL aanvraag stonden zij centraal als instrument voor de start van de samenwerking in onze regio voor de aanpak het lerarentekort].
- Er wordt voor de periode 1 april 2020 tot en met 31 juli 2022 een **projectleider** aangesteld om alle activiteiten die voortvloeien uit deze aanvraag aan te sturen en te coördineren.

- Er wordt een **informatieloket** ingericht om (potentieel) onderwijspersoneel te informeren, te laten oriënteren en te helpen aan een passend traject voor de persoon (maatwerk). Hierbij wordt samenwerking gezocht met het landelijke onderwijsloket [onderwijsloket.com].

## 2. Partners betrokken bij deze regionale samenwerking

| Gemeente                         | Naam organisatie                  | Plaats               | Naam bestuur                                | Functie                            | Formatie (FTE)                               |
|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------|---|------------------------------------|--|
| Meijerijstad                     | Zwijsen College                   | Veghel               | OMO   | School voor voortgezet onderwijs   | 300  |
| Meijerijstad                     | Fioretti College                  | Veghel               | OMO   | School voor voortgezet onderwijs   |  |
| Oss en Bernheze                  | Het Hooghuis                      | Oss                  | Carmel College                              | School voor voortgezet onderwijs   | 495  |
| Oss                              | Het Maasland College              | Oss                  | OMO   | School voor voortgezet onderwijs   | 125  |
| Cuijk, Grave, Mill en St. Hubert | Het Merlet College                | Cuijk, Grave en Mill | OMO   | School voor voortgezet onderwijs   | 191  |
| St. Anthonis                     | Metameer                          | St. Anthonis         | vanaf augustus 2019 OMO                     | School voor voortgezet onderwijs   | 231  |
| Boxmeer                          | Het Elzendaal College             | Boxmeer              | OMO   | School voor voortgezet onderwijs   | 147  |
| Nijmegen                         | Radboud Docenten Academie         | Nijmegen             | Stichting Katholieke Universiteit Nijmegen  | Universitaire lerarenopleiding     | niet relevant                                |
| Eindhoven                        | Eindhoven School of Education     | Eindhoven            | Technische universiteit Eindhoven           | Universitaire lerarenopleiding     | niet relevant                                |
| Oss                              | ROC de Leijgraaf                  | Oss, Veghel en Cuijk | Stichting ROC de Leijgraaf                  | Universitaire lerarenopleiding     | 437 (maar niet meegeteld bij totaalaantal)   |
| Arnhem en Nijmegen               | Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | Arnhem en Nijmegen   | Stichting Hogeschool van Arnhem en Nijmegen | Hogeschool                         | niet relevant                                |
| Tilburg                          | Fontys Hogeschool                 | Tilburg              | Fontys Hogeschool Tilburg                   | Hogeschool                         | niet relevant                                |
| Landelijk                        | Trainees in onderwijs             | Landelijk            | Stichting Trainees in onderwijs             | Landelijke organisatie traineeship | heeft geen expliciete rol in de RAP aanvraag |
| <b>Totaal fte</b>                |                                   |                      |   |                                    | <b>1536</b>                                  |



### 3. Algemene beschrijving opzet project

#### 3.1 Doelstellingen

De doelen van dit project zijn:

- Vergroten van de instroom van docenten in het eerstegraads en tweedegraadsgebied, specifiek voor de tekortvakken.
- Expliciet inzetten op bereiken van diverse doelgroepen voor de tekortvakken → instromers (o.a. zij-instromers), hybride docenten.
- Omscholen personeel (o.a. tweede bevoegdheid) ter verrijking van het personeelsbestand en toekomstbestendig maken van personeel [breder inzetbaar].
- Behoud van interessante docenten [motivatie] voor het onderwijs, in de regio.
- Duurzaam model neerzetten, zowel voor personeelstekort als voor krimp, overschot, vergrijzing en andere uitdagingen waar we voor staan en komen te staan.
- Delen van kennis over begeleiden en uitdagen van beginnende docenten, tbv behoud van deze docenten (in aansluiting op eerdere trajecten zoals VSLS en BSL).
- Verbinding met de regio en start samenwerking met organisaties (zoals ROC) en bedrijven in de regio.

We bereiken onze doelen door:

- o Het inrichten van een regionaal loket in Noordoost Brabant.
- o Het organiseren van oriëntatie-activiteiten in onze regio. Daarbij presenteren we ons als verschillende scholen met een eigen profiel, maar in een sterk netwerk en intensief samenwerkend.
- o Belangrijk vinden we het bouwen aan een regionale strategische personeelsplanning waarbij we in de regio breed en intensief goed samenwerken. Dat betekent dat sommige reeds bestaande overleggen worden uitgebreid naar bijvoorbeeld ook het MBO en eventueel het PO, dat er breder en op een langere termijn wordt uitgedacht. Tekorten op de langere termijn kunnen vroegtijdig samen worden gesignaleerd en aangepakt.
- o In kaart brengen van huidig personeelsbestand met wensen en mogelijkheden voor omscholing, het behalen van een tweede lesbevoegdheid of andere relevante bijscholing, ter verrijking van de medewerker als voor de school.
  - o *Denk hierbij bijvoorbeeld aan een bijscholingstraject voor pabo-docenten waarin ze ook opgeleid worden tot groepsleerkracht voor de onderbouw van vmbo-basis-kader.*
- o Werven op een diversiteit van (nieuwe) doelgroepen zoals hybride docenten en mensen met specifieke technische of bèta achtergrond.
- o Voor deze groep zorgen voor passende begeleiding en ondersteuning door verschillende betrokkenen in de school.

- o *Hierbij wordt ervaring vanuit zowel opleiden van studenten, trainees en zij-instromers maar bijvoorbeeld ook BSL en de inductietrajecten gebruikt.*
- o Hybride banen stimuleren; zowel met bedrijven in de regio als combi-banen tussen scholen binnen onze regio-samenwerking.
- o Voorlichting op te zetten voor leerlingen in onze regio waarin het beroep van leraar wordt gezien, ervaren en gepromoot. Hierdoor kiezen hopelijk meer leerlingen na hun middelbare school voor een carrière in het onderwijs.
  - o *Dit zien we als interessante lange termijn investering.*

### 3.2 Projectonderdelen

Activiteiten voor de aanpak van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten.  
 Wat gaan we concreet ondernemen om bovenstaande doelen te bereiken:

1. Een **projectleider** aan te stellen die naast het organiseren van het regioloket ook alle betrokkenen bij het project houdt, bijeenkomsten belegd om kennis te delen, werkgroep bijeenkomsten initieert en meer.
2. Een concreet **regionaal onderwijsloket** inrichten om iedereen die in onze regio vragen heeft over werken in het onderwijs in onze regio verder te helpen. Dit doen we door:
  - a. Een website te bouwen [met link met het landelijke onderwijsloket] met alle informatie over oriëntatie mogelijkheden in onze regio (zoals meelopen of een informatieavond), maar ook contactpersonen per school en vacatures in de regio;
  - b. Een 'fysiek' loket in te richten waar men naar toe kan bellen en van waaruit ook alle oriëntatie mogelijkheden worden georganiseerd;
  - c. Een projectleider & coördinator regionaal onderwijsloket aan te stellen → idealiter is dit dezelfde persoon, of twee intensief samenwerkende personen, die reeds werkzaam is/zijn (en blijft/blijven) in de regio (bijvoorbeeld een docent met extra taken).
3. Een **onderzoek** uit te voeren onder ons huidig personeel om zo in kaart te krijgen wie we in dienst hebben, wie interesse heeft in een om- of bijscholing naar een extra bevoegdheid of andere [voor school en medewerker] relevante functie of in een hybride baan [combi tussen scholen in de regio]. Dit onderzoek wordt bij voorkeur uitgevoerd door of minstens met de coördinator van het regioloket om de verbindingen zo strak mogelijk te leggen.
4. **Samenwerking en uitwisseling organiseren;** organiseren dat we als schoolleiders en andere betrokkenen structureel en regelmatig (niet alleen rond de formatieperiode) spreken over strategisch personeelsbeleid met specifieke aandacht daarbij voor de samenwerking onderling. Hierbij wordt

rekening gehouden met bestaande overleggen zoals regionaal arbeidsmarkt overleg en overleg met de AOS NO Brabant over samen opleiden en professionaliseren. Dat betekent dat er niet onnodig veel extra overlegd wordt, maar wel concrete activiteiten worden opgezet voor dit project en dat overleggen waar meerwaarde uitgebreid worden naar andere partners (zoals MBO en het RMC van de Orion scholen) om er voor te zorgen dat personele vraagstukken op een adequate en integrale manier worden vormgegeven. Vraagstukken die besproken zullen worden zitten bijvoorbeeld op het gebied van werving, behoud, mobiliteit en flexibiliteit en opleiden van leraren.

5. Ook het **primair onderwijs** is een mogelijke samenwerkingspartner. Samen willen we werken in het onderwijs stimuleren en dat gezamenlijk oppakken (ook onderwijsassistenten). Gedurende het project wordt deze samenwerking verkend, verder opgezocht en uitgebouwd.
6. In lijn met de ingezette samenwerkingen vanuit de RAL-aanvraag, willen we de **samenwerking met bedrijven en organisaties** zoals talentencampus Oss verder uitbouwen. Talentencampus Oss is een netwerk van 100 bedrijven en onderwijs. Binnen dit project willen we verder onderzoeken hoe we dit netwerk kunt gebruiken voor de breedte van de doelgroep waar het RAP-project zich op richt.
7. Het **verbeteren van carrièreperspectief van leraren** door het realiseren van maatwerktrajecten, samenwerking in de regio en het bevorderen van mobiliteit tussen de vo-scholen en mbo-scholen - creëren van hybride banen.
8. Het perspectief en de **aantrekkelijkheid van het beroep** van leraar al promoten bij middelbare scholieren. Hen willen we in het algemeen enthousiasmeren voor het onderwijs.
9. **Wervings-/selectiestrategie** aanpassen aansprekend maken voor jongeren. Scholen hebben een vrij traditionele wijze van sollicitanten zoeken. Kan meer sexy, meer van deze tijd.
10. Eigen personeel bewustmaken van **ambassadeurschap voor het onderwijs**. Realistisch beeld scheppen in de buitenwereld. Nu komt er soms een negatief beeld naar buiten. Wij kunnen zelf en samen zorgen voor een positiever beeld en realistischer beeld.
11. **Aansluiten** bij reeds lopende projecten zoals bijvoorbeeld het project over Sterk Techniekonderwijs en onderzoeken hoe deze en andere initiatieven optimaal te verbinden. Hieronder zouden we ook kunnen zetten dat we de inzet van de leerateliers (of soortgelijk) verkennen waarbij startende docenten, ervaren docenten, schoolopleiders, en lerarenopleiders samen aan de slag gaan met onderwijsinnovaties. Dit vergroot de motivatie van (zittende) docenten en vergroot misschien de instroom in docenten die

naast het lesgeven ook aan innovatie willen werken of onderzoek willen (blijven) doen.

12. Een aantal keer per jaar **oriëntatie activiteiten** organiseren op de verschillende scholen. Dat kan zijn meelopen met een docent, een leerling of een docentbegeleider, maar ook informatieavonden voor zij-instromers, een bijeenkomst voor 'interne overstappers' [zittend personeel met interesse in bijscholing of hybride baan] of speeddatesessies voor verschillende doelgroepen. Er zou ook een oriëntatiecursus ontworpen kunnen worden voor geïnteresseerden, in lijn met bijvoorbeeld 'Zin in lesgeven' van Windesheim.

Denk aan opscholing van onderwijsassistent naar docent (samen met opleidingsinstituten tot maatwerktrajecten komen, assessments als oplegger voor een individueel opleidingstraject). Denk aan dubbele bevoegdheden en van 2<sup>de</sup> naar 1<sup>ste</sup> graad (maatwerktrajecten passend bij levensfase en wederom assessments als oplegger). Denk aan docenten werven vanuit het bedrijfsleven (hybride). Eventueel is regionale samenwerking bij het uitvoeren van assessments een mogelijkheid die verkend kan worden.

13. Samenwerken aan het **werven, het opleiden en het om- en bijscholen** van docenten in of naar een tekortvak. Interesse voor docentschap opwekken en actief studenten werven door gerichte voorlichtingsacties (aansluitend vorige aanvraag waarin wervingsfilmpjes zijn gemaakt). Er zou bijvoorbeeld nu materiaal gemaakt kunnen worden speciaal voor vierdejaars mbo-studenten of mensen uit technische of bèta-sector in de regio waardoor een nieuwe doelgroep aangeboord wordt. Daarnaast zetten de samenwerkende lerarenopleidingen een modulair systeem op waardoor er voor zij-instromers meer maatwerk en differentiatie mogelijk is. Daar is veel behoefte aan. Ook een mogelijkheid is om een speciaal traject aan te bieden voor werknemers in de technische sector die een pedagogisch didactisch diploma kunnen halen en daarmee opgeleid worden tot hybride gastdocent voor vmbo en mbo. Het verder stapelen van modules leidt tot een diploma instructeur en vervolgens kan men stapelen tot bevoegde techniekdocent. Dit willen we verder uitzoeken en onderzoeken, in samenwerking met de vraag van zittend personeel (omscholen), medewerkers van bedrijven uit de regio (bijscholen en hybride docent worden), opleidingen (maatwerk). Hieruit zal blijken hoe we dit aspect het best kunnen aanvlagen.

## 4. Activiteitenoverzicht

### Planning

De activiteiten zoals in dit plan beschreven staan, vinden plaats tussen 1 augustus 2020 tot 1 september 2022, met een uitloop tot 31 december 2022. Hieronder worden ze per activiteit uiteengezet, zoveel mogelijk in chronologische volgorde.

| Nr  | Naam activiteit   | Periode en duur van de activiteit  | Beoogde resultaten en producten  |
|-----|---|--|--|
| 1.1 | Aanstellen projectleider  | De projectleider wordt aangesteld voor de periode van dit project [evt met proeftijd] - 1 augustus 2020 tot 1 september 2022.                                | Coördinatie, aansturing, aanjagen, vastleggen, evalueren, onderzoeken en organiseren.  |
| 2.1 | Aanstellen coördinator regionaal onderwijsloket   | De coördinator van het regionale onderwijsloket wordt aangesteld voor de periode van dit project [evt met proeftijd] - 1 augustus 2020 tot 1 september 2022. | Een goed lopend en werkend regionaal onderwijsloket; zowel digitaal als fysiek. Kennis, ervaring, netwerk en alles vastgelegd zodat het ook overgedragen kan worden.                 |
| 2.2 | Uitdenken regionaal onderwijsloket  | 1 augustus 2020 - 1 oktober 2020   | Plan voor bouw website regionaal onderwijsloket  |
| 2.3 | Bouw regionaal onderwijsloket   | 1 oktober 2020 - 1 december 2020   | Website & platform voor de regio waarop alle regionale informatie te vinden is over werken in het onderwijs - samenwerking met landelijke onderwijsloket                             |
| 3.1 | Een onderzoek onder huidig personeel om in kaart te brengen mogelijkheden en interesse om-, op- en bijscholing.                             | 1 oktober - 1 december 2020  | Een onderzoeksrapport met inzichten in de groep die zich zou willen om-, op- of bijscholen waardoor vervolgens een plan kan worden gemaakt voor verschillende individuele trajecten. |
| 4.1 | Stuurgroep, werkgroep en kennisdelingssessies organiseren voor delen kennis, netwerk en expertise en verder doorontwikkelen van dit project | Doorlopend gedurende het project, maatwerk op basis van wat nodig is: 1 augustus 2020 - 1 september 2022   | Betrokkenheid, samenwerking, afstemming en een intensief en relevant netwerk.  |
| 5.1 | Hybride banen creëren   | O.a. op basis van uitkomsten onderzoek najaar 2020<br>Uitvoer hiervan is in het jaar 2021  | Motivatie van personeel, professionalisering en beweging, verbreding en verdieping expertise, netwerk bouwen tussen docenten in de regio.  |
| 6.1 | Relaties leggen met bestaande initiatieven,   | Doorlopend en waar passend. Gestart wordt met een inventarisatie van   | Inventarisatie van linken naar bestaande initiatieven in de brede regio (ook bijv  |

|     |   |   |  |
|-----|---|---|--|
|     | projecten, netwerken en overleggen  | interessante initiatieven om te koppelen. Inventarisatie vindt plaats tussen oktober 2020 en mei 2021   | bij orion scholen of andere omo-scholen)<br><br>Dit kan een nog intensiever netwerk opleveren met uiteindelijk ook meer bereik en effecten bij doelgroepen (potentiele werkenden in het onderwijs)   |
| 7.1 | Oriëntatieactiviteiten in de regio  | Vanaf 2021 worden deze georganiseerd (en gecommuniceerd op de website van de regio). Daarna worden ze doorlopend georganiseerd tot het einde van het project (en daarna is er een draaiboek dus kunnen ze blijvend worden aangeboden).  | Een rijk palet aan gestructureerde oriëntatie activiteiten in de regio. Op de verschillende scholen, maar ook juist samen (laten zien dat er wordt samengewerkt), voor specifieke doelgroepen, voor leerlingen in hun studiekeuzeproces en voor zittend personeel. |
| 8.1 | Werven extra instroom   | Doorlopend maar met focus op de periodes december - april ieder jaar. Dat zijn 2 rondes binnen deze subsidie: December 2020 - april 2021<br>December 2021 - april 2022  | Instroom in de tekortvakken  |
| 8.2 | Doelgroeponderzoek ter voorbereiding op de werving om strategie te bepalen            | Oktober 2020/ november 2020   | Doelgroeponderzoek zoals in RAL uitgevoerd verbreden naar doelgroepen voor tweedegraads, mbo, en andere geïnteresseerden   |
| 8.3 | Strategie opzetten om leraarschap in de regio positief en realistisch neer te zetten. | December 2020 - mei 2021  | Strategie met bureau (experts) uitdenken op basis van het uitgevoerde doelgroeponderzoek en eigen kennis van de sector   |
| 8.4 | Opleiden - maatwerktrajecten opzetten en aanbieden in de regio                        | Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek onder personeel (oktober - december 2020) volgt het opleiden. De duur van de opleiding hangt af van het opleidingstraject dat iemand moet volgen voor het halen van de bevoegdheid. | Meer personeel inzetbaar voor de tekortvakken  |
| 8.5 | Om en bijscholen  | Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek onder personeel (oktober - december 2020) volgt het opleiden. De duur van de opleiding hangt af van het opleidingstraject dat iemand moet volgen voor het halen van de bevoegdheid. | Meer personeel inzetbaar voor de tekortvakken  |
| 8.6 | Assessments in de regio ontwerpen en aanbieden voor zij-instromers                    | Dit is een optie als er interesse blijkt te zijn van potentiele zij-instromers. Volgt in 2021 en 2022 nav werving en assessments.   | Meer personeel inzetbaar voor de tekortvakken  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

## 5. Projectstructuur

### *Activiteiten voor het tot stand brengen of versterken van de samenwerking*

De activiteiten zoals beschreven bij het vorige hoofdstuk kunnen veelal ook hier neergezet worden, omdat er expliciet overall aandacht is voor de samenwerking, netwerkvorming en regionale expertisedeling door het hele project heen. Er zijn geen activiteiten die los staan in het project en die zich puur en alleen op het samenwerken richten. Die activiteiten zitten er (bewust) helemaal in geïntegreerd. Hieronder zijn de activiteiten beschreven die de structuur van de samenwerking weergeven, het netwerk dat wordt opgezet voor de samenwerking in de regio. Belangrijk vinden we het borgen van de gelijkwaardige samenwerking, de governance.

De structuur zoals we die voor ons zien:

#### **Werkgroep**

- o Projectleider & coördinator regionaal onderwijsloket

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. Essentiele kwaliteit voor de projectleider is sterke communicatie naar alle betrokken partners.

Er wordt ook een coördinator aangesteld voor het regionale onderwijsloket. Deze coördinator werkt samen met het landelijke onderwijsloket en alle betrokkenen binnen dit project. Idealiter is dit dezelfde persoon als de projectleider, zodat er slagvaardig te werk gegaan kan worden.

De projectleider wordt geworven onder alle betrokken partners en zal na sollicitatiegesprekken, gevoerd door de stuurgroep, worden aangesteld.

- o Coördinator werving

- o Coördinator oriëntatieactiviteiten

- o Coördinator om-, bij- en nascholing

Bovenstaande vier personen vormen een werkgroep die regelmatig bij elkaar komen en overleggen wat de stand van zaken is in het project. Er wordt samengewerkt waar passend en kennis, ervaring en expertise gedeeld.

#### **Projectgroep**

Binnen de drie onderwerpen (en eventueel ontstaan er tijdens het project nog extra onderwerpen waar een projectgroep wordt gevormd) wordt samengewerkt in projectgroepen. Projectleden worden geworven onder de deelnemende scholen en lerarenopleidingen. De coördinator van iedere projectgroep wordt, naast de projectleider en coördinator van het regionaal onderwijsloket uitgenodigd voor de vergaderingen van de stuurgroep.



Per thema wordt een concreet activiteitenplan uitgewerkt voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. De projectgroepen werken flexibel en doelgericht en blijven bestaan voor de periode die nodig is. Ze werken samen, leggen verbindingen met personen en initiatieven die relevant zijn en zijn scherp op doel en resultaat. Ook de frequentie en vorm van bij elkaar komen wordt samen bepaald door de projectgroepen, indicatie is 1x per maand.

### **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.

Ook de drie coördinatoren worden uitgenodigd voor de vergaderingen van de stuurgroep.

De stuurgroep is verantwoordelijk voor het bewaken van de doelstellingen van de samenwerking tussen de partijen en de op te leveren resultaten van de verschillende projectonderdelen. De stuurgroep komt op regelmatige basis bijeen, uitgangspunt 1x per 4 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.

### **Activiteiten voor borging van de opbrengsten**

#### **Startbijeenkomst en afsluitende bijeenkomst**

Na toekenning van de subsidie zal een startbijeenkomst worden georganiseerd in mei/juni.

Deze kick-off bijeenkomst is gericht op kennismaking, afstemming en verwachtingenmanagement en dient ervoor dat er in en na de zomer een vliegende start kan plaatsvinden.

Zodra de projectleider is aangesteld (streven is 1 augustus 2020) zal worden gestart met het maken van een uitgebreider plan van aanpak op basis van voorliggend plan en begroting. Hierin worden expliciet kennisdelingssessies opgenomen om opbrengsten en inzichten te kunnen delen in onze regio.

Aan het eind van de projectperiode wordt een afsluitende bijeenkomst georganiseerd om alle opgedane ervaring, geleerde lessen en gedeelde kennis bij elkaar te brengen, inzichten te delen en elkaar te spreken. Hier wordt ook gepresenteerd hoe het project een vervolg krijgt in de duurzame samenwerking die is opgebouwd.

## **6. Begroting en financiële borging**

De totale kosten voor dit project zijn maximaal € 1.236.600. De gevraagde subsidie bedraagt daarbij €504.200. De cofinanciering daarbij is meer dan € 732.400 direct vanuit de partners ten behoeve van dit project. Hiermee voldoet deze aanvraag aan de eis van 1/3 deel cofinanciering.

In bijlage 1 zijn de activiteiten zoals begroot verder uitgesplitst.

Voor de begroting is uitgegaan van een gemiddeld uurtarief van € 100 (inclusief overhead en exclusief BTW). Er zijn zo weinig mogelijk materiële kosten opgenomen. De begroting is indicatief opgesteld; door projectleider zal zodra hij is gestart samen met de stuurgroep werken aan een concrete uitwerking van de begroting en een bijbehorend plan van aanpak voor de duur van de periode.

## Bijlage 1. Uitsplitsing begroting

Activiteiten begroot voor de periode 1 augustus 2020 - 1 september 2022

[groen = cofinanciering]

| Nummer activiteit | Naam activiteit  | Totaal begrote kosten             | Licht toe:<br>- p*q<br>- materiaal<br>- inhuur   |
|-------------------|--|-----------------------------------|--|
| 1.1               | Projectleider  | 166.400                           | 16 uur per week = 16 x 104 x 100 = 166.400   |
| 2.1               | Aanstellen coördinator regionaal onderwijsloket  | 62.400                            | 6 uur per week = 6 x 104 x 100 = 62.400  |
| 2.2               | Uitdenken regionaal onderwijsloket [digitaal platform]   | 3.000                             | Inhuur webdesigner = 3.000   |
| 2.3               | Bouw regionaal onderwijsloket  | 8.000                             | Inhuur websitedeveloper = 8.000  |
| 3.1               | Een onderzoek onder huidig personeel om in kaart te brengen mogelijkheden en interesse om-, opscholing.                                      | 10.400                            | 3 maanden 1 extra dag voor de projectleider = (52/12*3) x 8 x 100 =  |
| 4.1               | Stuurgroep, werkgroep en kennisdelingssessies organiseren voor delen kennis, netwerk en expertise en verder door ontwikkelen van dit project | 124.800                           | Coördinatoren van de subonderdelen = 4 uur per week = 3 x 4 x 104 x 100 = 124.800  |
| 5.1               | Hybride banen creëren  | cofinanciering                    | Binnen regionaal arbeidsmarktoverleg, bestaande structuur en overleg met betrokkenen. Binnen Sterk techniekonderwijs bijeenkomsten. Cofinanciering   |
| 6.1               | Relaties leggen met bestaande initiatieven, projecten, netwerken en overleggen   | 168.000                           | Bestaande taken van bijvoorbeeld leidinggevenden uitbreiden om expliciet te werken aan relaties leggen. Inschatting 10 uur per maand, 1 persoon per school, 7 scholen = 10 x 7 x 24 maanden x 100 = 168.000 Cofinanciering |
| 7.1               | Oriëntatieactiviteiten in de regio   | 20.000 + 12.000 = 32.000          | Meelopen op scholen: 5 uur per kandidaat, uitgaande van 40 kandidaten = 40 x 5 x 100 = 20.000 Centrale informatiebijeenkomsten: 3.000 per bijeenkomst, 4 bijeenkomsten organiseren in 2 jaar tijd = 12.000                 |
| 8.1               | Werven extra instroom (o.a. communicatiemiddelen, filmpjes, etc)   | 10.000 + 10.000 + 10.000 = 30.000 | Eigen werk: 100 uur x 100,- = 10.000<br>Uitvoer externe inhuur: 10.000 (voor de dingen waar experts nodig zijn)<br>Communicatiemiddelen: 10.000  |
| 8.2               | Doelgroeponderzoek ter voorbereiding op de werving om strategie te bepalen   | 4.000                             | Inhuur bureau voor doelgroep -analyse regionaal, kosten hiervoor zijn 4.000  |
| 8.4               | Strategie opzetten om leraarschap in de regio positief en realistisch neer te zetten.  | 20.000<br>4.000                   | Eigen werk: 200 uur = 200 x 100 = 20000<br>Inhuur experts = 4.000  |
| 8.3               | Opleiden - maatwerktrajecten opzetten en aanbieden in de regio   | 50.000                            | Opleidingstrajecten via reeds bestaand aanbod en samen ontwikkeld is, via samenwerkende  |

|     |   |  |  |
|-----|---|--|--|
|     |   |  | onderwijsinstellingen =<br>cofinanciering voor 5<br>personen die niet in<br>aanmerking komen voor een<br>subsidie (lerarenbeurs, zij-<br>instroom) = 5 x 10.000 =<br>50.000  |
| 8.5 | Assessments in de regio<br>ontwerpen en aanbieden voor<br>zij-instromers en om en<br>bijscholen | 20.000<br><b>114.400</b><br><b>400.000</b> | Met partners ontwerpen<br>regionale assessments, 1 jaar<br>lang:<br>Coördinatie = 200 uur x 100 =<br>20.000<br>Inzet alle partners = 104 uur<br>per jaar x 11 partners =<br>cofinanciering<br>Uitvoer assessments =<br>cofinanciering van 2.000 per<br>kandidaat, 20 zij-<br>instromers, = 400.000 |
| 9.1 | Penvoerderschap   | 14.400                                     | 6 uur per maand = 6 x 24 x<br>100 =  |
|     | <b>TOTAAL</b>   | <b>1.231.800</b>                           |  |
|     | waarvan aan te vragen subsidie  | 499.400                                    |  |
|     | <b>waarvan cofinanciering</b>   | <b>732.400 +</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.

## Bijlage 2.

### Omvang AOS Noordoost-Brabant ter illustratie

AOS Noordoost-Brabant is een academische opleidingsschool waarin 8 scholen voor voortgezet onderwijs en 6 lerarenopleidingen samenwerken om als partner leraren op te leiden, te begeleiden en te ondersteunen bij hun professionalisering.

Dat gebeurt door op en dichtbij de school als werkplek vorm te geven aan persoonlijke leertrajecten die gericht zijn op de professionele ontwikkeling van (aankomende) leraren.

Het leren van en met elkaar vanuit een onderzoekende houding en in dialoog met elkaar zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.

Scholen die deel uitmaken van het partnerschap zijn (deels dezelfde als in voorliggende aanvraag betrokken):

- Eckartcollege in Eindhoven;
- Elzendaalcollege in Boxmeer en Genneep;
- Fioretti College in Veghel;
- Maaslandcollege in Oss;
- Merletcollege in Cuijk, Grave en Mill;
- Metameer in Boxmeer en Stevensbeek;
- Nuenens College in Nuenen;
- OMO Scholengroep Helmond in Helmond bestaande uit:
  - o Carolus Borromeus College;
  - o Dr.-Knippenberg College;
  - o Vakcollege Helmond;
- Zwijsen College in Veghel.

De lerarenopleidingen van het partnerschap zijn:

- Eindhoven School of Education in Eindhoven (lerarenopleiding van de TUE);
- Fontys Leraren Opleiding Tilburg;
- Fontys Hogeschool voor de kunsten in Tilburg;
- Fontys Sporthogeschool in Eindhoven;
- Instituut voor Leraar en school van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (inclusief Academie voor lichamelijke oefening);
- Radboud Docenten Academie in Nijmegen (lerarenopleiding van de Radboud Universiteit);
- Universitaire lerarenopleiding Tilburg (lerarenopleiding van Tilburg University).

Daarnaast wordt ook samengewerkt met ArteEZ hogeschool voor de kunsten in Arnhem en Pedagogisch Technische Hogeschool in Eindhoven.

In het partnerschap worden dit schooljaar [2019-2020] 405 <sup>1</sup>studenten opgeleid tot leraar. 351 hiervan zijn ingeschreven bij een hbo-instelling. Het merendeel hiervan (333) is in opleiding voor een tweedegraads bevoegdheid. 18 volgen er een master met het oog op een eerstegraads bevoegdheid. 48 studenten komen vanuit de drie universiteiten uit het partnerschap. 44 zijn in opleiding voor een eerstegraads bevoegdheid. De 22 anderen worden 2<sup>e</sup> graads bevoegd. Van deze 405 studenten zijn er 70 medewerkers verbonden aan scholen uit het partnerschap. Zij volgen een opleiding aan een lerarenopleiding ter verkrijging van een bevoegdheid in een ander vak of ter verkrijging van een hoger bevoegdheid. Er zijn 5 medewerkers in dienst die worden opgeleid via een zij-instroomtraject. Dit zijn alle 5 trainees van Trainees in onderwijs.

| <b>Overzicht 2019-2020 aantallen per opleiding</b> |            |             |               |               |
|--|------------|-------------|---------------|---------------|
|  | <b>HBO</b> | <b>bach</b> | <b>master</b> | <b>TOTAAL</b> |
|  | ALO HAN    | 29          |               | 29            |
|  | FHK        | 7           |               | 7             |
|  | FLOT       | 109         | 8             | 117           |
|  | FSH        | 29          |               | 29            |
|  | HAN        | 159         | 10            | 169           |
|  | <b>WO</b>  | <b>bach</b> | <b>master</b> | <b>TOTAAL</b> |
|  | ESOE       | 18          | 15            | 33            |
|  | RDA        | 4           | 7             | 11            |
|  | ULT        |             | 4             | 4             |
| <b>TOTAAL AOS</b>                                  |            | <b>355</b>  | <b>44</b>     | <b>399</b>    |
|  |            |             |               |               |
|  | ArTEZ      | 3           |               | 3             |
|  | PTH        | 3           |               | 3             |
| <b>Totaal + overig</b>                             |            | <b>361</b>  | <b>44</b>     | <b>405</b>    |

<sup>1</sup> Jaarlijks ligt dit aantal tussen de 380 en de 415.