



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

Plan van aanpak  
Regionale aanpak personeelstekort  
onderwijs regio West-Brabant

Datum: 06 april 2020

## Inhoudsopgave

	<i>p.</i>
Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Beschrijving van de regio	4
Hoofdstuk 2 Beschrijving van de betrokken partners	8
Hoofdstuk 3 Doelstelling en activiteitenplanning	11
Hoofdstuk 4 Het regionale loket	22
Hoofdstuk 5 Begroting en financiële borging	22
<i>Bijlage 1 Begroting</i>	
<i>Bijlage 2 Ondertekening deelnemende besturen en instelling</i>	

## Inleiding

Het tekort aan leerkrachten 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. Dit heeft ernstige gevolgen voor het onderwijs aan leerlingen. Leraren ervaren een toenevende 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. Om het tij te keren is regionale samenwerking van belang. Veel scholen nemen al maatregelen maar door gestructureerd samen te werken kunnen scholen in de regio elkaar versterken om gezamenlijk dit maatschappelijke probleem aan te pakken.

In dit plan beschrijven we de voorgestelde activiteiten die zich richten op de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening in de regio West-Brabant en activiteiten met als doel het tot stand brengen of versterking van samenwerking in de regio voor het wegwerken van het personeelstekort in het onderwijs. Het betreft hier activiteiten die zich zowel op werving als op behoud van personeel richten.

De activiteiten worden uitgevoerd in de periode 1 augustus 2020 tot en met 31 juli 2022, met eventuele uitloop tot uiterlijk 31 december 2022. Een aantal activiteiten sluit aan bij reeds in gang gezette initiatieven.

Dit plan van aanpak is voorzien van een begroting en is ondertekend door alle besturen die deelnemen aan de uitvoering (Zie bijlage 1).

## 1. Beschrijving van de regio

De geografische afbakening West-Brabant en aangesloten gemeenten/besturen bestaan uit de West-Brabantse gemeenten Bergen op Zoom, Breda, Dongen, Etten-Leur, Oosterhout, Roosendaal, Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht, Zundert, Geertruidenberg en Drimmelen.

### **De arbeidsmarkt voor leraren vo 2020-2024<sup>1</sup>**

Het voortgezet onderwijs in Nederland krijgt de komende jaren te maken met een dalende werkgelegenheid voor leraren. In de periode 2020 – 2024 daalt de werkgelegenheid naar verwachting met 3 procent. Dat komt vooral door de dalende leerlingaantallen. Dit zien we ook in de regio Noordwest-Brabant, bestaande uit arbeidsmarktregio's West-Brabant en Midden-Brabant. In de periode 2020-2024 zal de werkgelegenheid in Midden-Brabant met ruim 6 procent dalen. In West-Brabant zien we in dezelfde periode een daling van ruim 2 procent. In 2024 komt de werkgelegenheid in de gehele regio naar verwachting uit op 3.445 fte.

Ondanks de dalende werkgelegenheid in Nederland wordt in veel regio's wel een tekort aan leraren verwacht. Het tekort ontstaat onder andere door de uitstroom van (oudere) leraren en een beperkte instroom in de sector. Het aantal 55-plussers in het onderwijs in de regio bedraagt 29%. Binnen nu en 10 jaar zal deze groep het onderwijs verlaten. Daardoor zal in de regio Noordwest-Brabant het tekort de komende jaren naar verwachting toenemen tot 60 fte in 2024 en meer in de periode daarna. De grootste tekorten in deze regio worden verwacht voor de vakken Duits, natuurkunde, wiskunde, scheikunde en Frans. Voor natuurkunde wordt in 2024 een tekort van 11 fte voorspeld.

Tot slot blijkt uit deze analyse dat in Noordwest-Brabant 12% van de lessen onbevoegd wordt gegeven. Een beperkte analyse van het personeelsbestand van OMO laat zien dat het aantal academici voor de klas bij de OMO scholen 14% is, terwijl dit in West-Brabant slechts 8% is.

### **Regio-eisen**

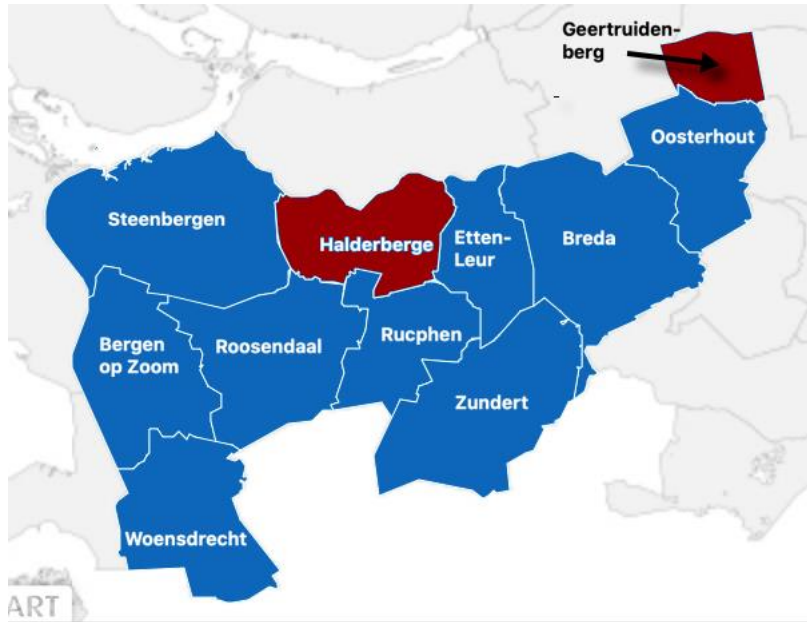
Kaart 1 en tabel 1 en 2 laten zien dat wij voldoen aan de de regio-eisen zoals geldt voor scholen in het voortgezet onderwijs.

- Ten minste 50 procent van de besturen van de in de betreffende regio gevestigde scholen voor voortgezet onderwijs neemt deel aan de aanvraag.
- De scholen uit de betreffende regio hebben ten minste een derde van de personeelsomvang, met een minimum van 1.200 fte.

---

<sup>1</sup> CentERdata, november 2018.

**Kaart 1:** RAP-regio West-Brabant na herschikking



**Tabel 1:** Deelnemende besturen RAP West-Brabant

<b>Nummer</b>	<b>Schoolbestuur</b>	<b>Vestigingsgemeente</b>	<b>Totaal FTE regio</b>
<b>26093</b>	Stg. Kath. Scholengemeenschap Etten-Leur en omgeving	ETTEN-LEUR	180,2
<b>31107</b>	Stichting ROC West-Brabant	ETTEN-LEUR	521,1
<b>40143</b>	Stg. Kath. Voortg. Onderwijs in het Dongemondgebied	GEERTRUIDENBERG	148,8
<b>41211</b>	Ons Middelbaar Onderwijs	TILBURG	756,2
<b>41555</b>	Stichting RSG 't Rijks', st. reg. ovo Bergen op Zoom eo	BERGEN OP ZOOM	197,3
<b>41587</b>	Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Roosendaal	ROOSENDAAL	120,4
<b>42992</b>	Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o./Skvob	BREDA	727,2
<b>43239</b>	Stichting Monseigneur Frencken	OOSTERHOUT	100,0
<b>75311</b>	Stichting Markland College	HALDERBERGE	112,3
		<b>TOTAAL</b>	<b>2863,5</b>

**Tabel 2:** Aantal besturen en FTE deelnemende en aantal besturen regio en subsidievoorwaarden, RAP West-Brabant

Totaal FTE besturen regio	3.066,7
Totaal FTE deelnemende besturen regio	2.863,5
Aandeel FTE deelnemende besturen regio ( $\geq 1/3$ )	93%
Vereiste FTE ( $1/3$ FTE regio en $\geq 1200$ fte)	1.200
Tekort FTE	0
Aantal besturen regio	12
Aantal deelnemende besturen regio	9
Aandeel deelnemende besturen regio	75%
Vereist aandeel deelnemende besturen regio	50%
Vereist aantal besturen (50%)	6
Tekort besturen	0

## 2. Beschrijving van de betrokken partners

De volgende partners zijn betrokken in deze subsidieaanvraag voor de regio West-Brabant.

### Lerarenopleidingen

- *Fontys Hogeschool*

Fontys biedt voltijd- en deeltijdopleidingen voor leraren voor alle vakken in het tweedegraads lesgebied. Fontys biedt tevens een KOP-opleiding en trajecten voor een eerstegraads bevoegdheid.

- *Universitaire Lerarenopleiding Tilburg (ULT)*

Tilburg University biedt in samenwerking met Ons Middelbaar Onderwijs lerarenopleidingen aan voor de vakken Nederlands, Economie, Bedrijfseconomie, Maatschappijleer & Maatschappijwetenschappen, Filosofie, Godsdienst & Levensbeschouwing. Naast deze opleidingen zet ULT in op de ontwikkeling van (startende) eerstegraads leraren.

### Scholen Voortgezet Onderwijs

De samenwerkende scholen voor voortgezet onderwijs bestaan uit een aantal OMO-scholen en een aantal eenpitters die in de regio in verschillende samenwerkingsverbanden reeds samen werken.

- *Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs*

Een aantal van de scholen van OMO die reeds samen werken binnen de Academische Opleidingsschool West Brabant (AOS West Brabant) committeren zich aan deze aanvraag. Deze scholen werken, binnen AOS WB, samen met de lerarenopleidingen van Fontys en de Universiteit van Tilburg aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijs voor aankomende en startende docenten. Het betreft hier de volgende scholen:

- OMO scholengroep Kwadrant: Hanze College en Cambreur College
- OMO scholengroep Tongerlo: da Vinci College, Ngmavo en NGlyceum
- OMO scholengroep Bergen op Zoom: ZuidWestHoekCollege, het Ravelijn, Mollerlyceum
- Roncalli Scholengemeenschap
- Munnikenheidecollege

- *Regionale Scholengemeenschap 't Rijks (RGS 't Rijks)*

RSG het Rijks is een openbare scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo. Zij hebben eerder samen gewerkt met het Jan Tinbergen College en Fontys in het High Potentials-traject dat in deze aanvraag verder verbreed wordt.



- *Jan Tinbergen College (JTC)*

Het Jan Tinbergen College (JTC) is een openbare scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo. Zij hebben eerder samen gewerkt met het RSG het Rijks en Fontys in het High Potentials-traject dat in deze aanvraag verder verbreed wordt.

- *Katholieke Scholengemeenschap Etten-Leur (KSE)*

Het KSE is een katholieke scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo. Zij hebben eerder samen gewerkt met het RSG het Rijks en Fontys in het High Potentials-traject dat in deze aanvraag verder verbreed wordt. Bovendien hebben zij een samenwerkingsverband met het Munnikenheidecollege. Tot slot werken zij op verschillende vlakken samen met het Frencken College, het JTC, het Marland College en het Dongemond College.

- *Mgr. Frencken College*

Het mgr. Frencken College is een katholieke school voor havo en vwo.

- *Markland College*

Het Markland College is een openbare scholengemeenschap voor vmbo, havo en vwo. Zij hebben een goede samenwerking met de andere scholen in de regio, met name met het Da Vinci College en het Munnikenheide College waarmee ze samenwerken binnen Sterk Techniek Onderwijs.

- *SKVOB*

Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Breda e.o. telt een elftal scholen voor vmbo tot en met gymnasium en maakt deel uit van de aspirant Brabantse Opleidingsschool samen met onder andere de lerarenopleidingen van Fontys. Het betreft hier de scholen:

- Tessenderlandt onderwijsgroep: Christoffel, Tessenderlandt, De la Salle
- Markenhage
- Mencia: Mencia de Mendoza Lyceum, Mencia Sandrode
- Juvenaat
- Newmancollege
- St. Oelbert Gymnasium
- International School Breda
- Michaël College
- Onze Lieve Vrouwe Lyceum
- Orion Lyceum

- *Dongemond College*

Dongemond College is een katholieke school voor vmbo, havo en vwo. Binnen Sterk techniek Onderwijs werkt het Dongemond College reeds goed samen met het Hanze College van OMO.

### **Mbo**

- *Curio*

Curio, voorheen ROC West Brabant, is een instelling voor voorbereidend –en middelbaar beroepsonderwijs met verschillende vestigingen in West-Brabant.

Alle bovengenoemde partners verklaren zich bereid om hun buitenschools netwerk en hun school open te stellen voor oriëntatie op en de ontwikkeling van het docentschap. Daarnaast spreekt het voor zich dat alle actoren dit in nauwe samenwerking met elkaar tot stand brengen.

### 3. Doelstelling en activiteitenplanning

Om de uitdaging van het aankomende personeelstekort in het onderwijs in West-Brabant aan te pakken lopen reeds verschillende initiatieven op verschillende scholen in West-Brabant. Een deel van deze initiatieven is middels samenwerking binnen de RAL verbreed en verdiept. In deze aanvraag verbreden en verdiepen we deze initiatieven verder en initiëren we nieuwe activiteiten die uit verdere analyse van de problematiek en uit evaluaties van de RAL voortkomen. Naast een verdere ontwikkeling kunnen we door middel van de schaalvergroting een grote slagkracht bewerkstelligen.

Het samenwerkingsverband zal bij het omschrijven van de activiteiten de zeven actielijnen van het landelijk plan aanhouden. Eerst zal worden gestart met een organisatorische uiteenzetting, vervolgens zal per actielijn worden geformuleerd op welke manieren regio West-Brabant het personeelstekort in het onderwijs gaat aanpakken.

#### **3a Stuurgroep**

Ten behoeve van de uitvoering van dit project zal de bestaande stuurgroep verder worden uitgebreid. Deze stuurgroep heeft een beslis- en klankbordfunctie. Vanuit iedere partner is tenminste één afgevaardigde vertegenwoordigd in deze stuurgroep. De stuurgroepleden zijn gekoppeld aan de activiteitenlijnen (verder genoemd als werkpakketten, wat in lijn is met de RAL).

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 en verzoekt de projectgroepen om nadere uitwerking van de doelstellingen en is verantwoordelijk voor de besluitvorming.

De stuurgroep komt op regelmatige basis bijeen – met uitgangspunt van 1x per 2 maanden – om de voortgang 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.

#### **3b Projectleider**

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

#### **3c Projectgroep**

Per werkpakket wordt een projectgroep samengesteld. Projectleden worden geworven onder de deelnemende scholen c.q. lerarenopleidingen.

Per werkpakket wordt een projectplan uitgewerkt. Elk werkpakket levert één afgevaardigde voor de stuurgroep.

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 groep heeft als voordelen dat er herkenbare aanspreekpunten ontstaan die bovendien door hun continue betrokkenheid goed geïnformeerd zijn.

Projectgroepen zullen ongeveer maandelijks bij elkaar komen.

### **3d Kick-off bijeenkomst**

Na toekenning van de subsidie zal een kick-off bijeenkomst worden georganiseerd in september. Kick-off bijeenkomst is gericht op kennismaking met de nieuwe leden, afstemmings- en verwachtingenmanagement. In het kader van een effectieve start van het schooljaar zullen we deze bijeenkomst herhalen bij aanvang van schooljaar 2022.

### **3e Monitoring en evaluatie**

#### *Plan van aanpak*

Per activiteitenlijn/werkpakket zal binnen de projectgroep een plan van aanpak 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 zal periodiek worden geëvalueerd in hoeverre de doelstellingen zijn gerealiseerd en waar mogelijkheden zijn tot verbetering en/of aanscherping.

## Activiteitenoverzicht

Actielijn Lijn 1: Werven nieuwe collega's		
Naam activiteit	Activiteit	Resultaat
1.1 Drempel verkleinen nieuwe docenten	<p>In navolging van het succes van de voorlichtingsbijeenkomst die op 30 januari in Bergen op Zoom georganiseerd werd (RAL aanvraag) worden in het najaar van 2020 en 2021 op 3 locaties vergelijkbare bijeenkomsten georganiseerd: Breda, Roosendaal en Bergen op Zoom. In de bijeenkomsten gaan we ook in op mogelijkheden voor hybride docenten (1.4), instructeurs en onderwijsassistenten en schoolleiding.</p> <p>Hiermee worden meerdere doelgroepen binnen het onderwijs bediend. We streven naar 100 bezoekers per locatie vervolgens 30 aanmeldingen voor een verdere verkenning (o.a. meeloopdagen). Deze cijfers zijn gebaseerd op de ervaring van de RAL bijeenkomst.</p> <p>In de voorlichting worden alle bestaande en nieuwe opleidingsvarianten meegenomen, waaronder het Learning College en mogelijk de KOP opleiding voor master (1.3).</p>	<p>2020: totaal 300 deelnemers in 3 bijeenkomsten, 90 vervolgtrajecten waarvan 15 in high potentials traject voor docenten.</p> <p>2021: 200 deelnemers bijeenkomsten 60 vervolgtrajecten, waarvan 15 high potentials traject voor docenten</p> <p>80% van de deelnemende besturen doet mee in de verschillende varianten van het high potentials traject met 5 deelnemers per school (zie ook 2.1)</p>

<p>1.2 Werving van academisch opgeleide docenten</p>	<p>a) Omdat het aantal academici voor de klas in West Brabant hard terug loopt wordt een werkgroep Aanpak Academici voor de klas in West Brabant ingericht.</p> <p>b) Om meer academisch geschoolde leraren te werven, wordt een promotiecampagne gestart om WO-masters te werven voor een eerstegraads lerarenopleiding bij de de ULT of FLOT (zie ook 1.3). Hiervoor is een website ontwikkeld waarin de opleidingen beter geprofileerd worden en waarin onderwijsonderzoek en onderwijsprofessionalisering ook een plaats krijgen (in het Center of the Learning Sciences). Deze website wordt geoptimaliseerd door het uitvoeren van usability-onderzoek en google-analytics.</p> <p>c) Studenten van de Tilburg University willen we via de website en loopbaanbegeleiders beter informeren over de loopbaanmogelijkheden binnen het onderwijs. Om studenten te interesseren voor een vervolgopleiding tot leraar worden meeloopdagen en snuffelstages georganiseerd.</p> <p>d) Voor de werving van toekomstige academisch opgeleide docenten wordt ook gefocust op de leerlingen die in het examenjaar van het vwo zitten. Binnen het voortgezet onderwijs wordt tijdens de beroepenavonden/voorlichting over studiekeuze gericht informatie verstrekt over de mogelijke combinatie van een universitaire opleiding en het behalen van een bevoegdheid. Dit betreft niet alleen theoretische informatie over de minor en kopopleiding maar ook praktische informatie doordat ervaringsdeskundigen kennis delen over hun studieloopbaan.</p>	<p>a) Inrichting werkgroep najaar 2020,</p> <p>b) Groeiend aantal unieke bezoekers naar 100 per maand in augustus 2022. 25% van de bezoekers scoort meer dan 4 page views per visit.</p> <p>c) Minimaal 15 studenten van de UvT doen een snuffelstage in de periode augustus 2020-augustus 2022</p> <p>d) Informatiepakket beschikbaar najaar 2020. Op elke beroepenvoorlichting van de scholen met vwo afdeling wordt informatie verstrekt over de academische lerarenopleiding</p>
--	---	--

<p><i>1.3 Kopopleiding ontwikkelen voor WO masters</i></p>	<p>FLOT gaat onderzoeken wat nodig is om voor de lerarenmasters die niet aan de Universiteit van Tilburg of Eindhoven worden aangeboden (o.a. Engels, Frans, Duits, Spaans, Aardrijkskunde, Geschiedenis en Biologie) een master KOP-opleiding bij FLOT in te richten.</p> <p>Bij de ontwikkeling en uitvoering van het traject wordt zoveel mogelijk opgetrokken met UvT en ESoE.</p> <p>Het doel van een verbreding van het vakkenaanbod is het motiveren van meer WO-studenten die woonachtig zijn in de regio om een eerstegraads lesbevoegdheid te halen.</p>	<p>Haalbaarheidsonderzoek afgerond december 2020</p> <p>Ontwikkelen traject 2020-2021</p> <p>Pilot met 5 deelnemers in schooljaar 2021-2022</p>
<p><i>1.4 Werven hybride docenten</i></p>	<p>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" en het Convenant werkgelegenheidsbeleid tussen financiële sector en onderwijssector. Het technisch bedrijfsleven wordt vertegenwoordigd door de technische O&amp;O fondsen en Bouwend Nederland.</p> <p>Daarnaast steken we in op regionale verbinding, dat betekent dat we naast de bestaande partners uit het bedrijfsleven verder investeren in nieuwe verbindingen.</p>	<p>Werving en intake heeft tot resultaat 20 hybride docenten/ gastdocenten die geplaatst worden in een hybride traject bij de vo en mbo scholen.</p> <p>Doel is dat we naast 20 potentiële docenten ook minimaal 20 mensen hebben die geïnteresseerd zijn in een ondersteunende rol in het onderwijs en schoolleiderschap. Zij nemen deel aan een meeloopdag.</p>

<b>Leerlijn 2: stimuleren zijinstromers</b>		
<i>2.1 High potentials voor de klas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Huidige high potentials traject, voor werkenden in andere sectoren die willen overstappen opschalen (zie ook RAL aanvraag), naar meer scholen (80% van de besturen)</li>   <li>b) Huidige high potentials traject voor leerlingen havo 4 en vwo 5 (zie ook RAL aanvraag) verder uitbreiden. Dit traject heeft in het afgelopen schooljaar en in het huidige schooljaar op 't Rijks plaatsgevonden. In de komende twee jaar wordt dit verder uitgerold naar 80% van de deelnemende besturen. Waar nodig combineren we deelnemers van de verschillende scholen.</li>   <li>c) In samenspraak met de opleiding onderwijsassistent) wordt een profiel onderwijsondersteuner (geen toa) binnen het voortgezet onderwijs ontwikkeld, waarbij ook oog is voor de vmbo tl, havo- en vwo-afdeling binnen scholen. Het doel is om onderwijsondersteuning vo te ontwikkelen. Nu is dat meer gericht op het po en het beroepsgericht onderwijs. De taken van de onderwijsondersteuner zijn in dit geval vergelijkbaar met die op het hbo en wo. Hiermee wordt tevens de werkdruk onder docenten verminderd.</li>   <li>d) Het "high potential" traject wordt verbreed naar instructeurs en onderwijsondersteunend personeel zodat ook zij een kans krijgen om kennis te maken met het onderwijs. Het doel is om 30 onderwijsondersteuners te werven om een traject te volgen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Zie ook 1.1</li>   <li>b) In 2020-2021 en in 2021-2022 vijf groepen van 15 leerlingen</li>   <li>c) Ontwikkelen profiel onderwijsondersteuner vmbo tl, havo, vwo afgerond voorjaar 2021</li>   <li>d) Ontwikkelen traject "high potential" onderwijsondersteuner in schooljaar 2020-2021. In de periode augustus 2021-2022 volgen 30 deelnemers dit traject. 80% van de deelnemende besturen doet mee in de verschillende varianten van het high potentials traject met 5 deelnemers per</li> </ul>



		bestuur (zie ook 2.1) in de periode augustus 2020-augustus 2022
<i>2.2 Verbeteren omstandigheden en begeleiding voor nieuwkomers in het onderwijs.</i>	<p>a) We beogen middels onderzoek te achterhalen of en hoe belemmeringen voor mensen die 100 procent voor het onderwijs willen gaan en een op de lerarenopleiding aansluitende vooropleiding hebben, kunnen worden opgelost. Eerste verkenning geeft aan dat inkomstenderving en tijd de belangrijkste factoren zijn. We concentreren ons in de eerste instantie op de factor tijd.</p> <p>b) Onderzoek naar optimalisering van de coaching en begeleiding van startende docenten, in het bijzonder zij die nog in opleiding zijn. Hiertoe wordt een leergemeenschap gevormd van coaches in de school die startende docenten begeleiden.</p> <p>c) Zij stellen een gericht (smart)plan op ter verdere ontwikkeling van de coaching van starters. Supervisie van een expert van buiten de school is een van de gedachten</p>	<p>a) Afronden onderzoek voorjaar 2021. Voor zover mogelijk wegnemen belemmeringen op pilotbasis en meting effecten: schooljaar 2021-2022</p> <p>b) Inrichten leergemeenschap coaches najaar 2020 welke gedurende twee schooljaren good practices uitwisselt. 7-10 bijeenkomsten. Opzetten digitale kennisbank.</p> <p>c) Plan voor coaching starters (in opleiding) afgerond zomer 2021 voor implementatie schooljaar 2021-2022</p>
<b>Actielijn 3: behoud van leraren</b>		
<i>3.1 Onderzoek naar werkdruk onder docenten</i>	<p>Werkdruk is een reden voor docenten om het onderwijs te verlaten. Door hier specifiek binnen onze regio onderzoek naar te doen kan in beeld worden gebracht wat de oorzaak ervan is en kunnen schoolleiders hun beleid hiernaar aanpassen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een (sociale) wetenschapper welke verbonden is aan een van de partners. Hij/zij doet onderzoek naar de problemen die spelen op regionaal niveau en binnen verschillende functies in het onderwijs. Het doel is het bieden van regionale kennis omtrent werkdruk. De uitkomsten van het onderzoek en de aanbevelingen worden aangeboden aan de schoolleidingen binnen de regio.</p>	Afgerond onderzoek najaar 2021

<p>3.2 <i>Docentstages</i></p>	<p>a) Het realiseren van een sterke verbinding tussen onderwijs en het werkveld door intensivering, facilitering en ondersteuning van docentstages. In het afgelopen jaar hebben 10 docenten vanuit verschillende samenwerkingspartners een stage gelopen in het bedrijfsleven. Hierdoor oriënteren deze docenten zich beter op het toekomstige werkveld waar hun leerlingen en studenten in terechtkomen. Deze stages worden in de komende periode verder doorontwikkeld en verbreed naar alle sectoren. Docentstages zorgen er ook voor dat het werkveld meer in contact komt met het onderwijs en er wederzijds begrip gaat ontstaan. Mensen uit onderwijs en werkveld krijgen meer inzicht (en waardering) in elkaars werk. Mensen uit het werkveld kunnen bijdragen aan onderwijsinnovatie en een bijdrage leveren (in de vorm van gastdocent of hybride docent)   aan het up to date houden van het curriculum, ontwikkelen en uitvoeren van onderwijs.</p> <p>b) Er wordt de verbinding gezocht met het primair onderwijs. Immers, het kennismaken van de didactische vaardigheden (met name op het gebied van differentiatie) en pedagogische vaardigheden biedt een kennisverrijking. Beide stagevormen worden gekoppeld aan een leergemeenschap waaraan ook een expert wordt toegevoegd die een bijdrage levert aan het proces van verwerking in de dagelijkse schoolpraktijk van het vo/mbo.</p>	<p>a) Minimaal 5 docenten per bestuur volgen een stage van minimaal 2 dagen in een niet onderwijs sector.</p> <p>Er zijn per bestuur minimaal 5 verschillende partners uit verschillende (niet onderwijs) sectoren betrokken bij de uitvoering van de docentstages.</p> <p>Deelnemers aan de docentstages geven in een evaluatie gemiddeld het cijfer 7 op de vlakken inspiratie, up to date houden van het curriculum en verbeteren netwerkvorming.</p> <p>b) Minimaal 5 docenten per bestuur volgen een stage van minimaal 2 dagen in het primair onderwijs. Uit evaluatie blijkt dat de stage heeft bijgedragen tot ontwikkeling van didactische en pedagogische vaardigheden.</p>
<p>3.3 <i>Center of the Learning Sciences</i></p>	<p>a) De ULT wil docentonderzoek, dat nu enkel bij de AOS van OMO aangeboden wordt, openstellen voor alle geïnteresseerden en zodoende een bredere leergemeenschap neerzetten. Uitwisseling van kennis en ervaringen kan leiden tot meer werkplezier en werkverlichting omdat ideeën van anderen overgenomen kunnen worden.</p> <p>b) De ULT gaat (met name) 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 lerarenopleiding innoveren. We richten ons hier vooral op docenten</p>	<p>a) In schooljaar 2021-2022 draait een leergemeenschap docentonderzoek bestaande uit minimaal 15 docenten van minimaal 5 besturen. Uit evaluatie blijkt actieve kennisdeling.</p> <p>b) Er gaan per bestuur minimaal 2 docenten deelnemen aan de periodieke bijscholing (3x per jaar). Zij geven het rapportcijfer 7 als het gaat om</p>

	die zo'n drie tot vijf jaar geleden afgestudeerd zijn. Er gaan per bestuur minimaal 2 docenten deelnemen aan de periodieke bijscholing.	verhoging de vakinhoudelijke kennis (evaluatie).
<i>3.4 Versterken en verbreden BSL trajecten</i>	Er wordt in de regio geïnventariseerd welke activiteiten er zijn in de huidige Begeleiding Startende Leraren (BSL) trajecten. Deze worden aangevuld met ervaringen van andere trajecten. Deze inventarisatie is input voor activiteit 2.2	Overzicht activiteiten najaar 2020
<b>Actielijn 4: activeren van stille reserve</b>		
<i>4.1 Herintrede stille reserves</i>	Mensen met een lesbevoegdheid die momenteel niet meer in het onderwijs werkzaam zijn kennen verschillende achtergronden. Tijdens de voorlichtingsbijeenkomsten in de afgelopen jaren hebben we vooral ingezoomd op mensen die nog niet eerder hadden kennisgemaakt met het onderwijs. Echter, de verbreding richting herintreders is een logisch verlengstuk van de doelgroep potentiële docenten. Dit betekent dat we ook hen mee willen nemen in de hernieuwde kennismaking met het onderwijs middels een verdiepte oriëntatie in de school. Deze doelgroep vraagt een andere aanpak dan de snuffelstage of het high potentials traject. Een gericht gesprek lijkt voor nu de beste aanpak, waarbij er wordt gestreefd dat deze herintreders opnieuw in het onderwijs kunnen gaan werken, maar zeker ook in de database stille reserves terecht komen. Ervaringen met deze gesprekken worden tussen de scholen uitgewisseld.	Leidraad opstellen voor een gericht gesprek voor najaar 2020  Ieder bestuur stelt een personeelslid beschikbaar om met alle potentiële herintreders voor hun bestuur (die voortvloeien uit de voorlichtingsbijeenkomst of anderszins door contacten zoals sollicitatie) minimaal 2 ontwikkel(loopbaan)gesprekken te voeren zodat daarna voor hen helder is wat het meest passende traject is. Dit kan zijn meeloopdagen, omscholing en/of afzien van verdere oriëntatie. Er worden per bestuur met minimaal 10 personen gesprekken gevoerd.
<i>4.2 Database stille reserves</i>	Een database creëren waar mensen met een docentenbevoegdheid op oproepbasis kunnen worden ingezet. Het gaat daarbij niet om structurele vervanging maar vervanging bij uitval of ziekte. Om een database te kunnen vormen worden bijeenkomsten georganiseerd waar "non-actieve docenten" worden uitgenodigd. Het doel is om een database te vullen die beschikbaar is voor alle partners in de regio.  Dit maakt onderdeel uit van regionaal mobiliteitscentrum. Het gaat hier echter enkel om tijdelijke banen.	Database af voorjaar 2021 en gekoppeld aan regionaal mobiliteitscentrum

<p><b>Actielijn 5: verbeteren be- lonings- en verbeterings- perspectief</b></p>		
<p><i>5.1 Herinvoeren dubbele be- voegdheid</i></p>	<p>We onderzoeken of en zo ja, hoe het mogelijk is weer op te leiden naar een dubbele bevoegdheid. Hierdoor zijn docenten breder inzetbaar, wordt het voor docenten uitdagender en kan het onderwijs verder innoveren (meer vakoverstijgend werken).</p>	<p>Onderzoek afgerond voorjaar 2021</p>
<p><b>Actielijn 6: sti- muleren van innovatie (en anders organi- seren)</b></p>		
<p><i>6.1 Onderwijsas- sistenten havo/vwo</i></p>	<p>Middels docentstages (3.2), dubbele bevoegdheid (5.1), het uitwisselen van docenten (7.1) en het aantrekken van personeel uit andere werkvelden dan het onderwijs dragen we indirect bij aan onderwijsinnovatie. Met de inzet van onderwijsassistenten kunnen we onderwijs anders organiseren (kijken naar goede voorbeelden uit het vmbo), werkdruk verlagen en onderwijs innoveren.</p> <p>a) We zetten binnen 2 vmbo tl/havo/vwo-scholen gedurende minimaal 1 periode een onderwijsassistent in binnen een lessenreeks met een innovatief karakter. Daarnaast hebben we een controlegroep waarbij geen</p>	<p>a) Experiment wordt in schooljaar 2020-2021 uitgevoerd en onderzocht. Gevraagd subsidie is voor op-</p>

	<p>onderwijsassistent wordt ingezet. We tonen door middel van evaluatie de meerwaarde van de onderwijsassistent aan m.b.t. innovatie.</p> <p>b) Om het onderwijsondersteunersschap (met name binnen het vo) verder te concretiseren wordt er gestreefd naar een functieprofiel van deze rol. Daarnaast worden de ervaringen van bovenstaan onderzoek gedeeld met de opleiding onderwijsassistent zodat deze op hun beurt leiden tot verdere ontwikkeling van dit vakgebied (zie ook 2.1).</p>	<p>stellen draaiboek en vergelijkend onderzoek, niet voor inzet onderwijsassistent</p> <p>b) Zie ook 2.1</p>
<i>6.2 Internationa- lisering</i>	Samenwerkingsverbanden met scholen in het buitenland stimuleren, zowel voor docenten als voor schoolleiders en onderwijsondersteuners. Deze ervaringen delen op de site van het regionaal loket. Minimaal drie besturen hebben inspiratie opgedaan bij buitenlandse scholen rondom o.a. het thema personeelstekort en onderwijsinnovatie in het buitenland.	Juli 2022 zijn minimaal drie inspiraties in de stuurgroep gedeeld en beschikbaar op het regionaal loket
<b>Actielijn 7: regionale mobiliteit en samenwerking</b>		
<i>7.1 Realiseren regionaal mobiliteitscentrum</i>	<p>Door middel van een verkenning naar het uitwisselen van docenten tussen hbo/wo en vo, voor alle vakken zodat het beroep van docent aantrekkelijk blijft, omdat men zowel in het vo als in het hbo/wo met verschillende collega's en onderwijsvormen werkt. We onderzoeken en indien mogelijk experimenteren met meervoudig docentschap waarbij bijvoorbeeld VO docenten tijdelijk in het PO werken en andersom. 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 op hbo/wo onderwijs is een bijvangst van deze aanpak. Een arbeidsmarktdeskundige zal ingezet worden om het regionaal mobiliteitscentrum verder te ontwikkelen. Hiervoor zal tevens een kwartiermaker ingezet worden en aansluiting worden gezocht bij HRM.</p> <p>Het neerzetten van het regionaal mobiliteitscentrum bouwt voort op de lessons learned op het gebied van mobiliteit uit het "Sectorplan Voortgezet werkvermogen" voor het voortgezet onderwijs</p>	Het regionaal mobiliteitscentrum is in juli 2022 gerealiseerd. Afspraken liggen vast.

	Het doel hiervan is, in tegenstelling tot de database van stille reserves, het matchen bij meer structurele banen.	
--	--	--

## 4. Regionaal loket

### **Regionaal loket**

Voor geïnteresseerden in een functie binnen het onderwijs wordt het mogelijk om informatie te verkrijgen via het loket regio West-Brabant, waar ook het regionaal mobiliteitscentrum onderdeel van uitmaakt. Dit zal concreet vormgegeven worden middels een website. Het loket, welke een bestuurs-overstijgend karakter zal hebben, zal dienen als informatiepunt die de eerdergenoemde doelgroep kan inschakelen om meer te weten te komen over opleidingsmogelijkheden. Daarbij zal ook gekeken worden naar de mogelijkheid om een regionale vacaturebank op te zetten. De inhoud van het regionaal loket zal verder worden afgestemd met die van het landelijk loket.<sup>2</sup> Er wordt onderzocht of er een samenwerking tot stand gebracht kan worden met het regionaal loket voor primair onderwijs en andere regioloketten in de buurt. Er zal ook een contactpersoon worden aangesteld die zorgdraagt voor de juiste doorverwijzing. Dit vindt plaats naar de juiste contactpersoon van de betreffende partner. Wij vinden het belangrijk dat geïnteresseerden op korte termijn een gedegen antwoord krijgen op hun vragen.

## 5. Begroting en financiële borging

In tabel 1 van bijlage 2 staat de begroting voor de gehele subsidieperiode. In de tabellen 2,3 en 4 staat de begroting per kalenderjaar. De begroting is opgesteld met de ervaring van de eerdere aanvraag in de RAL. Daar is gebleken dat voor een optimale realisatie van de projecten, er in een later stadium nog geschoven kan worden met gelden tussen de partijen en projecten, in afstemming met de subsidieverstrekker en met als doel de gestelde doelen binnen het budget te bereiken.

---

<sup>2</sup> <https://onderwijsloket.nl/welkom>

## Bijlage 1      Ondertekening

Aanvragend bestuur

Naam

Ons Middelbaar Onderwijs

Bevoegd gezag nummer

41211

Naam tekenbevoegde

MJC Broodbakker

Handtekening

MJC Broodbakker



## Ondertekening Universitaire Lerarenopleiding Tilburg

Hierbij zeggen we onze medewerking toe aan de uitvoering van het plan van aanpak van de Subsidieaanvraag West-Brabant t.b.v. de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).

Naam	Tilburg University Universitaire Lerarenopleiding Tilburg (ULT)
Bevoegd gezag nummer	75571
Naam	Hans-Georg van Liempd, directeur bedrijfsvoering
Handtekening	
Naam contactpersoon	Marije van Amelsvoort, Opleidingsdirecteur ULT m.a.a.vanamelsvoort@uvt.nl

Deelnemend bestuur 1

## Deelnemend bestuur 2

Naam *YJ van Geffen*

Bevoegd gezag

nummer *40555*

Naam contactpersoon

*de heer J Leuvenink*

Handtekening



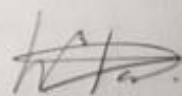
## Deelnemend bestuur 3

Deelnemend bestuur 9

Naam *Marina Loughs, RSG 't Rijk*

Bevoegd gezag nummer *41555* *Bergen op Zoom*

Naam contactpersoon

Handtekening 

## Deelnemend bestuur 4

Naam *Stichting Katholieke Scholengemeenschap Eten-leur ea*  
Bevoegd gezag  
nummer *00KV*

Naam contactpersoon *J.T. van Heukelum*

Handtekening 

Deelnemend bestuur 1


Naam *G.A.M. Steenbakkers*  
Bevoegd gezag *Stg. Katholiek Voortgezet Onderwijs in het*  
nummer *40143* *Dongemondgebied*

Naam contactpersoon *G.A.M. Steenbakkers*

Handtekening 

Deelnemend bestuur 5

## Deelnemend bestuur 6

Naam	D. van Kelle
Bevoegd gezag nummer	75311
Naam contactpersoon	A. Kil
Handtekening	

Deelnemend bestuur 7

A.A. Kaim-Lamers

31107

C. van Steen

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A.A. Kaim-Lamers'. The signature is stylized with a large, sweeping initial 'A' and a long horizontal flourish at the end.

Naam

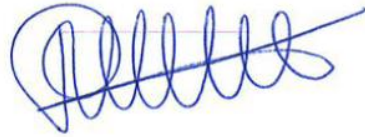
Bevoegd gezag  
nummer

43239

Naam contactpersoon

P. Kokke

Handtekening



### Deelnemend bestuur 8

Naam

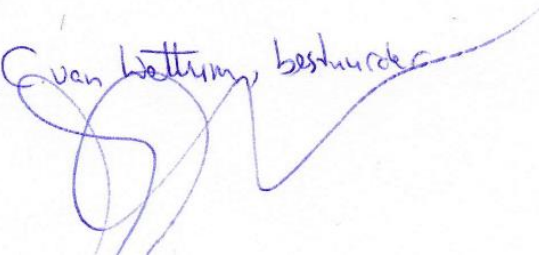
Bevoegd gezag num-  
mer

Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Kossendeel  
41587

Naam contactpersoon

Drs. J. van Wieringen, bestuurder

Handtekening



### Deelnemend bestuur 9