



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's

U gebruikt dit format om uw plan van aanpak te schrijven voor een subsidieaanvraag via de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's.

Het gebruik van dit format geeft geen garantie tot een positieve beoordeling van uw aanvraag. Het is mogelijk dat DUS-I na indiening van uw aanvraag u vraagt uw plan te verduidelijken of aan te vullen.

Algemeen

In een onderwijsregio werken schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

De activiteiten moeten worden uitgevoerd in de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het plan van aanpak. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het plan van aanpak ondertekenen.

Het plan van aanpak, de aanbevelingen van de Realisatie-Eenheid en de lijst met deelnemende partijen van een onderwijsregio worden na toekenning van de subsidie openbaar gemaakt volgens de voorschriften in de Algemene verordening gegevensbescherming.

Format plan van aanpak

Het format volgt artikel 8 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.
- Activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- De uitwerking van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio die werken volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.
- Activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren en schoolleiders en hun verdere professionalisering.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.
- Hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.
- De aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.
- Hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de governance in de onderwijsregio is vormgegeven.

De volgende punten moeten ook beschreven worden in het plan van aanpak als deze punten op de onderwijsregio van toepassing zijn. Een beschrijving van:

- Activiteiten die zich richten op de verdere ontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio, als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag.
- De organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review.
Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.
- Deelname aan de beoordelingsgerichte peer review.
Deze deelname geldt alleen voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2021 zijn

gestart als aspirant-opleidingsschool en voor de aspirant-opleidingsscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

- Activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.
- Activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Ambities en regionale kenmerken

Beschrijf de ambities van de onderwijsregio op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio en welke kenmerkende vraagstukken gezamenlijk worden aangepakt.

Regionale kenmerken

De regio West- en Midden-Brabant is een grote regio met twee relatief grote steden en een groot aantal middelgrote en kleinere gemeenten.

Groot: Breda, Tilburg.

Middelgroot: Waalwijk, Oosterhout, Etten-Leur, Roosendaal, Bergen op Zoom

Klein: Oisterwijk, Goirle, Baarle-Nassau, Heusden, Loon op Zand, Dongen
Geertruidenberg, Drimmelen, Moerdijk, Halderberge, Zundert,
Rucphen, Steenbergen, Woensdrecht.

In de regio zijn meerdere vo schoolbesturen van verschillende omvang actief:

OMO: 20.646 leerlingen op 30 locaties

Libréon: 9.591 leerlingen op 13 locaties

Daarnaast is er één middelgroot bestuur, SOVOT: 4042 leerlingen op 3 locaties

De overige vijf vo schoolbesturen hebben samen: 10.619 leerlingen op 8 locaties

De gezamenlijke mbo instellingen hebben: 7.337 vmbo leerlingen op 15 locaties

Totaal aantal vo leerlingen: 53.589,5 leerlingen

Er zijn drie mbo instellingen actief, met de volgende aantallen mbo studenten:

	BOL	BBL	Entree
Curio	9780	4510	107
De Rooi Pannen	3712	437	23
Onderwijs Groep Tilburg	5017	4897	60

De verschillende aard en omvang van de scholen in de regio leidt tot verschillende vraagstukken op het gebied van de samenwerking en de governance.

Deze worden de komende periode verder uitgewerkt (PvA A2).

Samen werken om het personeelstekort te bestrijden doen we omdat we ervan overtuigd zijn dat we dit alleen samen kunnen doen.

Naast verschil in aard en omvang van de scholen zijn er andere verschillen in de regio die vragen om specifieke aanpak.

Scholen, leerlingen en studenten is niet gelijk verdeeld over de regio. Vanwege de lagere

bevolkingsdichtheid zijn er in het westelijke deel van deze onderwijsregio meer en kleinere scholen dan in het oostelijke deel. De bereikbaarheid van de scholen is verschillend. Dit leidt tot uitdagingen op het gebied van het werven van leraren en het plaatsen van studenten. (PvA 2.6)

Niet alle lerarenopleidingen werken samen in alle opleidingsscholen in de regio. Het opleidingsniveau in en rond de grote steden (Breda en Tilburg) is significant hoger dan dat in de gemeenten die verder van de stad af liggen (bron: CBS), hetgeen ook terug te zien is in de verhouding vmbo -avo scholen.

In Tilburg worden significant meer universitaire geschoolde studenten opgeleid dan in de andere gebieden, hetgeen te verklaren is door de bereikbaarheid en de ligging ten opzichte van de universiteiten. (PvA 2.5)

Onderstaande quickscan van de arbeidsmarkt leidt tot de volgende conclusies die in het plan van aanpak ook terug te zien zijn:

Het plan van aanpak zal een dynamisch plan zijn dat in de loop der tijd aangevuld en aangepast zal worden.

Er is meer kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig om tot een goede onderbouwing van (nieuwe) activiteiten te komen (PvA A1 & 1.1).

Het tekort aan leraren is en blijft er de komende jaren en vraagt om blijvende inspanningen op gebied van werven en matchen (PvA 1.2) en vraagt om slimmer organiseren (5.1 t/m 5.3).

Zij-instromers (carrière wisselaars) zijn en blijven een belangrijke doelgroep. Deze doelgroep vraagt specifieke aandacht bij werven, matchen, opleiden, begeleiden en behouden (PvA 2.4).

Quickscan Arbeidsmarkt

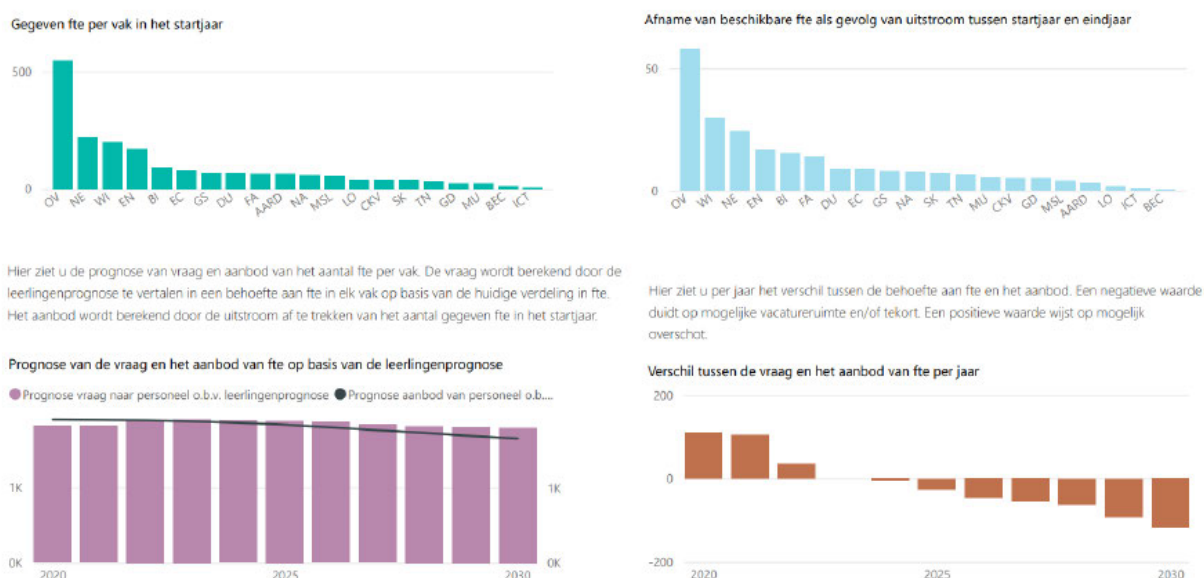
Voor de arbeidsmarktanalyse wordt gebruik gemaakt van verschillende instrumenten. De arbeidsmarktanalyse vraagt om een verdere verdieping en dient jaarlijks geactualiseerd worden.

B1. RSPP

Binnen de RAP West-Brabant en de RAP Midden-Brabant wordt gebruik gemaakt van een Regionale Strategische Personeels Planning (RSPP). Deze tool maakt gebruik van roostergegevens en personeelsgegevens van de scholen, leerlingentellingen van DUO en demografische ontwikkelingen. De RAP Midden-Brabant lag, bij het gebruik van deze tool, de focus op kwaliteit en bij West Brabant lag de focus meer op kwantiteit.

In de onderwijsregio West -en Midden-Brabant gaan we deze tool op dezelfde wijze inzetten volgens het Scenariomodel-VO. (PvA 1.1)

Het mbo is (nog) niet opgenomen in de RSPP. Onderzocht wordt of dit wenselijk is, hoe we dit gaan opnemen en/of hoe we op andere wijze inzicht krijgen in de tekorten bij de mbo instellingen.



Figuur B1: Arbeidsmarktanalyse RSPP West Brabant, 2024

De RSPP analyse van figuur B1 is een momentopname van juni 2024. Dezelfde opname in juni 2023 toonde grotere tekorten.

Bovenstaande grafieken zijn slechts een fractie van wat er met de RSPP inzichtelijk gemaakt kan worden.

Ook per vak, per schoolsoort, per school, per subregio, kunnen analyses gemaakt worden op basis waarvan specifieke activiteiten op school, regio, vak of ander niveau ontwikkeld en uitgevoerd kunnen worden. Deze meer gedetailleerde analyses zijn input voor de regiobijeenkomst en het meerjarenplan (PvA A2 & A3).

Deze analyses zijn tevens input voor de nulmeting en monitoring van de specifieke activiteiten en van de onderwijsregio als geheel (PvA A5).

Het onderwijs is echter niet de enige sector die met een personeelstekort te maken heeft, we concurreren met andere sectoren om personeel. De vraag is dus hoe we het onderwijs, als werkgever, aantrekkelijker maken voor ons (aankomende) personeel.

Naast werven en behouden van personeel voor het huidige onderwijs, willen we daarom ook andere maatregelen onderzoeken die de aantrekkelijkheid en de kwaliteit van het onderwijs ten goede komen.

Maatregelen zoals een goede begeleiding van startende collega's (PvA 3.3) en het professionaliseren van onze leraren (PvA 3.1 & 3.2) en andere onderwijsprofessionals (PvA 3.4), zodat zij behouden blijven voor het onderwijs, ook als dat onderwijs door bijvoorbeeld nieuwe technologieën gaat veranderen. Maatregelen zoals het slimmer organiseren van het onderwijs (PvA 5.1 t/m 5.3), het anders inzetten van personeel, het werken met andere onderwijsprofessionals, met andere werkgevers en de inzet van nieuwe technologieën.

Activiteitenplanning

Beschrijf hieronder uw activiteiten. Geef aan wanneer en hoelang de activiteiten duren tussen 1 januari 2025 en 31 december 2025. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Activiteiten

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel:

	Naam en beschrijving	Doel	Periode en duur	Beoogde resultaten
	ALGEMEEN			
A 1	Analyse van kwantitatieve en kwalitatieve knelpunten in de regionale arbeidsmarkt voor het onderwijs	<p>Uitgewerkte analyse op basis waarvan onderbouwde keuzes gemaakt worden en prioriteiten gesteld kunnen worden.</p> <p>Deze analyse bevat zowel kwantitatieve arbeidsmarktdata als kwalitatieve data over knelpunten.</p> <p>Er wordt gebruik gemaakt van bestaande onderzoeken en,</p>	oktober 2024- februari 2025	<p>Onderzoek naar kwantitatieve en kwalitatieve arbeids-markt & opleidingsgegevens, aan hand van doelgroepkenmerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • In-door-uitstroom opleidingen • In-door-uitstroom onderwijs • Reden uitval opleidingen-onderwijs • Reden blijven opleidingen-onderwijs <p>Analyse op basis waarvan een meerjarenplan voor de regio opgesteld kan worden:</p>

		waar passend, samen gewerkt met andere regio's die vergelijkbare onderzoeksvragen hebben.		<ul style="list-style-type: none"> • Behoud/uitbreiden/verdiepen/samenvoegen van bestaande activiteiten die uit de RAP en de Opleidingsscholen voortkomen. • Ontwikkelen nieuwe 'activiteiten'.
A 2	Samenwerking in de regio	Duurzame, daadkrachtige en effectieve samenwerking met alle stakeholders binnen en buiten de regio.	<p>oktober 2024- februari 2025</p> <p>oktober 2024- februari 2025</p> <p>maart 2025</p> <p>juli 2025</p>	<p>Verder uitwerken van, -en overeenstemming krijgen over en opname in het programmaplan van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie • Uitgangspunten • Wijze van samenwerken • Afspraken • Governance • Organisatie • Begroting en financiering <p>Goede afspraken over rol en verantwoordelijkheid van de individuele scholen, de opleidingsscholen en de onderwijsregio</p> <p>Betrekken stakeholders binnen - en buiten het onderwijs (waaronder gemeenten, werkcentra, werkgevers, ouders).</p> <p>Regionale bijeenkomst met vertegenwoordiging van alle stakeholders (leerlingen, leraren, andere onderwijsprofessionals, lerarenopleiders, regionale overheden, werkcentra, bedrijven, etc) om ideeën op te halen voor het ontwikkelen en uitvoeren van een meerjarenplan</p> <p>Georganiseerde en geformaliseerde klankbordgroep met vertegenwoordiging uit</p>

				diverse 'sectoren' om informatie te delen, betrokkenheid en deelname te verkrijgen, input op te halen en plannen te toetsen.
A 3	Meerjarenplan Onderwijsregio	Een samenhangende aanpak voor werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren vanuit de voormalige RAP activiteiten en de programma's van de opleidingsscholen, aangevuld met nieuwe activiteiten en activiteiten gericht op slimmer organiseren.	januari - december 2025	Meerjarenplan van aanpak met overzicht van bestaande en nieuwe activiteiten met uitwerking per activiteit: <ul style="list-style-type: none"> • Wat • Hoe • Wanneer • Wie • Welke middelen
A 4	Samenwerken buiten de regio	Uitwisseling behoeften, kennis, inzichten en ervaringen tussen (aanpalende) regio's en alle onderwijssectoren (po-vo-mbo-speciaal onderwijs) Afstemming en uniforme afspraken voor alle scholen en lerarenopleidingen in Noord Brabant.	januari - december 2025 januari- december 2025	Lerende gemeenschap met aanpalende regio's en sectoren. waarin we, met enige regelmaat, kennis en ervaringen op gebied van werven, matchen, opleiden, begeleiden, professionaliseren, slimmer organiseren, samenwerken en andere thema's delen en activiteiten op elkaar afstemmen. Komen tot een set van afspraken die voor de hele provincie gelden. Bijvoorbeeld als het gaat om stagevergoeding, studentspreiding, samenwerking commerciële bureaus.
A 5	Monitoring	Toewerken naar een monitoringsplan, meetmethodes en nulmeting	januari - december 2025	Overzicht van wat we willen 'meten' en hoe we dit willen meten Vast stellen van de nulmeting Vast stellen van de gewenste resultaten

	WERVEN EN MATCHEN			
1.1	RSPP als basis voor de keuzes binnen de onderwijsregio	Zicht op trends in personeelsbehoefte, zowel kwantitatief en kwalitatief. Door ontwikkelen, onderhouden en integreren RSPP West-Brabant en Midden Brabant.	halfjaarlijkse overzichten januari-december 2025	Medewerking van alle scholen om input te (blijven) leveren voor de RSPP Input voor analyse (A1) en regiobijeenkomst (A2) Onderbouwing voor het meerjarenplan, in het bijzonder de aanpak binnen het onderwijsloket (1.2) Eén RSPP voor de onderwijsregio West- en Midden-Brabant.
1.2	Onderwijsloket	Begeleiden van de gehele klantreis van interesse tot opleiding (en mogelijk een baan).	januari-december 2025	Voortzetting en verduurzamen succesvolle activiteiten. <ul style="list-style-type: none"> • Doelgroep gerichte wervingscampagnes, tenminste 600 aanmeldingen in totaal • Online banenmarkten • Boven-bestuurlijke matching, 80 gesprekken, minimaal 20 (in)directe matches. • High potential trajecten, minimaal 10 kandidaten • Oriëntatiedagen lerarenopleidingen, minimaal 60 deelnemers • Stages universitaire studenten, minimaal 20 deelnemers • Synchron coaching Doorontwikkeling onderwijsloket waaronder: <ul style="list-style-type: none"> • Pre-, on- en offboarding traject. • Kandidaat volgsysteem. • Oriënterende stages • HR netwerken

				<p>Nulmeting en data voor monitoring op de korte en lange termijn effectiviteit van de verschillende aanpakken.</p> <p>Afstemming met opleidingsscholen om te komen tot samenhangend pakket van activiteiten gericht op het opleiden en begeleiden van carrière wisselaars (A3)</p>
	OPLEIDEN & BEGELEIDEN			
2.1	100% Samen Opleiden	<p>Alle vo en mbo scholen zijn aangesloten bij een opleidingsschool.</p> <p>Alle studenten worden opgeleid in een opleidingsschool.</p>	januari-december 2025	<p>Alle vo en mbo scholen in de onderwijsregio zijn aangesloten bij één van de bestaande opleidingsscholen in de regio.</p> <p>Er is een plan voor de ingroei van het Dongemond College en het Mgr. Frencken College in de Brabantse Opleiding School (BOS). Schooljaar 2024-2025 is een ingroei jaar. Katholieke Scholengemeenschap Etten-Leur (KSE), het Jan Tinbergen College (JTC) en het Markland College sluiten aan bij AOS West Brabant. Schooljaar 2024-2025 is een ingroei jaar.</p>
2.2	Specifiek(er) opleiden	Passende opleidingstrajecten voor diverse 'onderwijssoorten'.	<p>oktober 2024- maart 2025</p> <p>maart-juli 2025</p>	Onderzoek doen naar -en inzicht in overeenkomsten en verschillen in opleidingsbehoeften en leerbehoeften voor de verschillende leerwegen/vakken van het vo en mbo (avo/beroepsgericht/volwassene n/speciaal onderwijs etc).

				Op basis van het onderzoek komen tot voorstellen over mogelijke aanpassingen binnen het programma van de instituutsopleidingen en/of de programma's van de opleidingsscholen.
2.3	Doelgroepgericht opleiden	Passende opleidingstrajecten voor diverse doelgroepen studenten.	oktober 2024- maart 2025 maart-juni 2025	<p>Onderzoek doen naar en inzichten opdoen in overeenkomsten en verschillen in leerbehoeften/leerstijlen en studie uitval/vertraging van studenten op basis vooropleiding/ervaring (havo/vwo/mbo/hbo/wo/ carrière wisselaar).</p> <p>Op basis van het onderzoek komen tot voorstellen over mogelijke aanpassingen binnen het programma van de instituutsopleidingen en/of de programma's van de opleidingsscholen</p>
2.4	Maatwerk trajecten deeltijders en carrière wisselaars	<p>Meer carrière wisselaars starten met de opleiding.</p> <p>Minder uitval onder carrière wisselaars tijdens de opleiding.</p> <p>Minder uitval onder carrière wisselaars in het onderwijs.</p>	<p>oktober 2024 – december 2025</p> <p>juni-december 2025</p>	<p>Onderzoek naar -en inzicht in knelpunten voor carrièreswitchers in de aanloop naar een opleiding, tijdens de opleiding en tijdens de onderwijsloopbaan.</p> <p>Voorstellen om aanlooptraject te verbeteren</p> <p>Voorstellen om om opleidngstraject(en) meer op maat te maken</p>
2.5	Universitair geschoolde docenten	Onderzoek doen naar het effect van (het gebrek aan) universitair geschoolde docenten	<p>januari - december 2025</p> <p>januari 2026 – juni 2026</p>	<p>Inzicht verkrijgen in het effect van meer of minder universitair geschoolde docenten.</p> <p>Als uit onderzoek blijkt dat er een meetbaar effect is, wordt er een plan van aanpak opgesteld</p>

				om dit effect te verminderen/beperken.
2.6	Studentspreiding	Afspraken maken over studentspreiding om tegemoet te komen aan de wensen en belangen van studenten, individuele scholen en opleidingsinstituten	januari-maart 2025	<p>Regionaal beleid opstellen voor studentspreiding over de scholen, rekening houdend met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keuzemogelijkheden studenten • Kwaliteit van opleiden. • Dynamiek en wervingskansen scholen. <p>Onderzoek doen naar mogelijkheden van OV voorzieningen/ voor afgelegen locaties</p> <p>Voltijd studenten worden in schooljaar 2026-2027 volgens het nieuwe beleid "geplaatst". <i>(dit lijkt vooralsnog niet haalbaar voor 2025-2026)</i></p>
2.7	Samen werken	<p>Kennis en ervaring delen.</p> <p>Verkennen van mogelijkheden voor het samen ontwikkelen en uitvoeren van opleidingstrajecten voor schoolopleiders, instituutopleiders en werkplekbegeleiders</p> <p>Verkennen van mogelijkheden voor het (deels) samen ontwikkelen en uitvoeren van opleidingstrajecten voor studenten.</p>	januari-december 2025	<p>Inzicht krijgen in gezamenlijke uitdagingen, knelpunten en kansen.</p> <p>Inzicht krijgen in overeenkomsten en verschillen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingstrajecten • Organisatie <p>Inzicht in kansen en potentiële meerwaarde van (deels) samen ontwikkelen en uitvoeren van opleidingstrajecten voor schoolopleiders, werkplekbegeleiders en instituutopleiders</p> <p>Inzicht in kansen en potentiële meerwaarde van (deels) samen ontwikkelen/actualiseren en/of uitvoeren van opleidingstrajecten voor studenten.</p> <p>Besluit over of en wat in gezamenlijkheid ontwikkeld en uitgevoerd kan worden.</p>

	PROFESSIONALISEREN			
3.1	Kennis delen	Een passend en inzichtelijk aanbod ten behoeve van professionalisering ontwikkelen	januari-december 2025	<p>Inventarisatie van het huidige professionaliseringsaanbod in de regio</p> <p>Inventarisatie van de behoefte aan professionalisering voor zowel leraren als andere onderwijsprofessionals.</p> <p>Witte vlekken analyse</p> <p>Zicht op op kansen tot samen het ontwikkelen en uitvoeren van professionaliseringsactiviteiten.</p> <p>Opzetten van een databank professionalisering.</p>
3.2	Regio kalender professionalisering	Goede/betere benutting van professionaliseringstijd door lesroosters en professionaliseringsaanbod beter op elkaar af te stemmen.	<p>januari-december 2025</p> <p>Jaarlijks actualiseren</p> <p>Schooljaar 2025-2026</p>	<p>Jaarkalender van professionaliseringsactiviteiten waar gebruik van gemaakt kan worden (<i>volgt 3.1</i>).</p> <p>Ontwikkelen van activiteiten waar vraag naar is, maar nog geen passend aanbod voor is (<i>volgt uit 3.1</i>) en opnemen in jaarkalender.</p> <p>Waar passend samen organiseren van professionaliseringsactiviteiten.</p>
3.3	Begeleiding startende leraren	Elke school heeft een passend inductieprogramma voor verschillende soorten starters in het onderwijs.	<p>(Door)ontwikkeling & uitvoering januari-december 2025</p> <p>Jaarlijks uitwisselen, actualiseren en uitvoeren</p>	<p>Elke school heeft een programma van verschillende activiteiten voor de begeleiding van startende onderwijsprofessionals.</p> <p>Dit programma is afgestemd met de opleidingsinstituten, zodat het aansluit op de initiële opleiding tot een bevoegdheid en zodat collega's in opleiding (deel van) dit programma voor de opleiding kunnen inzetten.</p>

				Er zijn ook activiteiten gericht op andere onderwijsprofessionals dan leraren (<i>volgt uit 3.4</i>).
3.4	Begeleiding overige onderwijsprofessionals		januari-december 2025	<p>Onderzoek doen naar en inzicht krijgen in professionaliseringsbehoeften van en aanbod voor andere onderwijsprofessionals (ondersteuners, schoolleiders).</p> <p>Opname van het aanbod in de regio kalender (<i>3.2</i>).</p> <p>Ontwikkelen van activiteiten waar vraag naar is, maar nog geen passend aanbod voor is (<i>volgt uit 3.1</i>) en opnemen in jaarkalender.</p>
	ONDERWIJS ANDERS ONTWERPEN/ INNOVATIE			
5.1	Anders ontwerpen van de eigen onderwijspraktijk	<p>Innovatie in de wijze waarop de leraar zijn onderwijs verzorgd.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectieve(re) inzet ICT; • Inzet AI; • Andere didactische werkvormen (flipping classroom). 		<p>Gebruik makend van de analyse (A1) en de input uit de regiobijeenkomst (A2) wordt bepaald welke activiteiten, met welke prioriteit en welke middelen met welke scholen/opleidingscholen uitgewerkt en uitgevoerd gaan worden.</p> <p>Dit wordt opgenomen in het meerjarenplan (A3).</p>
5.2	Anders organiseren in de school/scholen	<p>Onderwijskundige, organisatorische en technologische innovatie.</p> <p>Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vakoverstijgend aanbod; • Andere werkverdeling personeel; 		<p>Gebruik makend van de analyse (A1) en de input uit de regiobijeenkomst (A2) wordt bepaald welke activiteiten, met welke prioriteit en welke middelen worden uitgewerkt en uitgevoerd met welke scholen/opleidingscholen.</p> <p>Dit wordt opgenomen in het meerjarenplan (A3).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Werkdrukverlaging door inzet AI; • Slimmer HR-proces en meer werkgeeluk • Slimmer begeleiden? Ten einde begeleidingscapaciteit te vergroten; • Werkgeverschap dat (beter) inspeelt op wensen van de huidige en nieuwe generatie(s) onderwijspersoneel 		
5.3	Anders organiseren in de regio	<p>Bovenschoolse samenwerking Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experimenten met bevoegdheden; • Opscholingstrajecten voor onderbouw vmbo kader -en basisberoepsgerichte leerwegen van het vmbo in de PABO; • Pedagogisch Didactisch Getuigschrift in vmbo; • Anders opleiden (TEO); • Specifiek bovenschools 		<p>Gebruik makend van analyse (A1) en de input uit de regiobijeenkomst (A2) wordt bepaald welke activiteiten, met welke prioriteit en welke middelen worden uitgewerkt en uitgevoerd door welke partijen. Dit wordt opgenomen in het meerjarenplan (A3).</p> <p>Inzicht in mogelijkheden binnen de huidige wet -en regelgeving</p> <p>Inzicht in mogelijkheden om te experimenteren</p> <p>Inzicht in (experimenteer) activiteiten van andere regio's en waar mogelijk, en zeker waar nodig, samen op te trekken.</p>

		<p>onderwijsaanbod;</p> <ul style="list-style-type: none">• Invalpool;• Anders omgaan met tijdelijke contracten;• Afspraken over modern werkgeverschap (naar het voorbeeld G5 noodplan lerarentekort)		
--	--	---	--	--

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

Elke school heeft een programma van verschillende activiteiten voor de begeleiding van startende onderwijsprofessionals (inductie). Hierbij wordt aangesloten bij activiteiten die reeds door de opleidingsscholen aangeboden worden.

Dit programma wordt afgestemd met de opleidingsinstituten, zodat het aansluit op de initiële opleiding tot een bevoegdheid en zodat collega's in opleiding (deel van) dit programma voor de opleiding kunnen inzetten (PvA 3.3).

Om inductieprogramma's te (door)ontwikkelen wordt geïnventariseerd welke behoeften er zijn en we delen kennis en ervaring over onze inductietrajecten. (PvA 3.1)

Beschrijf de aanstelling en functieomschrijving van een projectleider om het plan uit te voeren.

Functieomschrijving

In samenspraak met de stuurgroep, zorgt de kwartiermaker voor de uitwerking van:

- ambitie
- visie
- uitgangspunten
- leidende principes voor samenwerking
- afspraken
- financiering

Deze worden opgenomen in het programmaplan (zie ook *Plan van Aanpak A2*). Dit programmaplan wordt door de kwartiermaker, ter besluitvorming aan het besturenoverleg voorgelegd.

De kwartiermaker maakt gebruik van de bestaande infrastructuren voor het creëren van draagvlak en eigenaarschap en het realiseren van de opgave, waarbij alle stakeholders als klankbord vertegenwoordigd worden. Dit leidt tot een verder uitgewerkt Plan van Aanpak met daaruit volgend Activiteitenplan en Begroting.

Deze worden, door de kwartiermaker, aan het besturenoverleg ter besluitvorming voorgelegd.

De kwartiermaker stuurt op de samenhang van deze aanpak en is vervolgens verantwoordelijk voor de operationele besluitvorming binnende vastgestelde begroting en activiteitenplan. De kwartiermaker rapporteert aan en overlegt met de stuurgroep.

De rol van kwartiermaker zal geleidelijk over gaan in een meer structurele rol als programmaleider, waarin meer gestuurd gaat worden op de uitvoering. De aanstelling en functieomschrijving van deze programmaleider worden vastgesteld nadat programmaplan, plan van aanpak, activiteiten plan en begroting zijn vast gesteld. Op dat moment wordt de werving en selectie van de programmaleider opgestart. De programmaleider zal in ieder geval zorg dragen voor de inhoudelijke en financiële

verantwoording.

Aanstelling:

█ wordt aangesteld als kwartiermaker voor een omvang van 20-30 uur per week.

Beschrijf hoe een loket wordt ingericht of verder ontwikkeld voor de onderwijsregio gericht op de totale klantreis van onderwijspersoneel voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel.



NB: bovenstaande afbeelding geeft slechts een gedeelte van de loket-activiteiten weer.

De RSPP, en andere onderzoeken, leveren input voor de activiteiten die binnen het onderwijsloket uitgevoerd worden. De RSPP van Midden- en West-Brabant wordt op elkaar aangesloten (PvA 1.1). Onderzocht wordt met welk kandidaatvolgsysteem we gaan werken om de kandidaten gedurende hun klantreis. Op deze wijze krijgen we meer inzicht in succes en knelpunten.

De onderwijsloketten van Midden- en West-Brabant worden op elkaar aangesloten (PvA 1.2). Vervolgens zal, in samenwerking met de onderwijsregio Oost-Brabant, onderzocht worden of en hoe alle loketten in Noord Brabant op elkaar aangesloten kunnen worden.

De activiteiten van het onderwijsloket worden nog beter afgestemd op die van de opleidingsscholen en vice versa, zodat er een samenhangend meerjarenplan ontstaat (PvA A3).

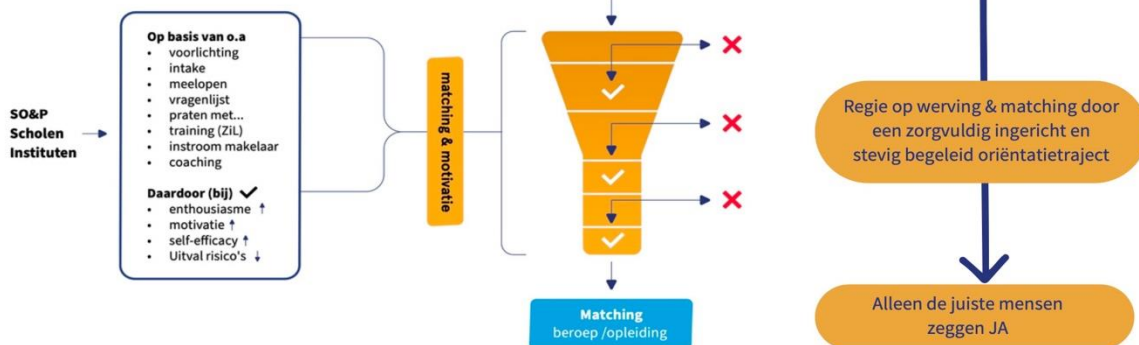
Een goede oriëntatie is het hele werk! We bouwen in de onderwijsregio verder op het succesvolle oriëntatietrajecten van Wets -en Midden-Brabant. Uitbreiden, versterken, samenwerken.

Alleen de juiste mensen zeggen JA (*lees de mensen waar de scholen behoefte aan hebben*)

DUURZAAM EN SUCCESVOL NIEUW ONDERWIJSTALENT AANTREKKEN DOEN WE SAMEN!

Werven & Matching

Werving (sourcing, referral, ATS, arbeidsmarktcommunicatie, job marketing, boomerang, candidate experience en campus recruitment)



Werk de ambitie uit om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in de onderwijsregio.

In de aanloop naar de vorming van een onderwijsregio is het landschap van de opleidingsscholen verkend. Er zijn besluiten genomen ten aanzien van de aansluiting van besturen bij de bestaande opleidingsscholen:

Het Mgr. Frencken College en het Dongemond College hebben reeds getekend voor deelname aan de Brabantse Opleiding School (BOS) en zijn met ingang van schooljaar 2024-2025 aangesloten. Het schooljaar 2024-2025 is een ingroei jaar.

Het Jan Tinbergen College (JTC), Katholieke Scholengemeenschap Etten-Leur (KSE) en het Marklandcollege sluiten aan bij AOS West-Brabant. Vooruitlopend op een formele samenwerkingsovereenkomst, zijn ook zij, in schooljaar 2024-2025 al begonnen met het ingroei proces.

Hiermee zijn alle vo en mbo scholen in de regio vertegenwoordigd in een opleidingsschool en worden met ingang van schooljaar 2025-2026 alle studenten en zij-instromers opgeleid in een erkende opleidingsschool.

Beschrijf hoe partijen zich inzetten om alle besturen en lerarenopleidingen bij de onderwijsregio aangesloten te krijgen.

Na zorgvuldige verkenning en goede afwegingen sluiten vrijwel alle vo en mbo besturen die participeerden in de RAP Midden Brabant (regio Tilburg) en de RAP West Brabant, met al hun locaties aan bij de Onderwijsregio Midden- en West-Brabant.

Twee schoolbesturen sluiten om goede redenen niet aan:
De Willem van Oranje Onderwijsgroep sluit aan bij de, nog te vormen, onderwijsregio Rivierenland.

RSG 't Rijks sluit aan bij de onderwijsregio Zeeland.

Alle lerarenopleidingen zijn betrokken bij de tot standkoming van de onderwijsregio Midden- en West-Brabant en sluiten hierbij aan.

De instellingen voor voortgezet speciaal onderwijs van de RAP Midden- en West-Brabant hebben ervoor gekozen te participeren in andere onderwijsregio's waarin zij gaan samenwerken met het primaire onderwijs. Hun kwalitatieve personeelsbehoefte, hetgeen zich o.a. uit in de wijze van opleiden, begeleiden en professionaliseren, is wezenlijk anders dan die van het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs en sluit veel beter aan bij die van het primaire onderwijs.

Andere stakeholders zoals regionale overheden, werkcentra en bedrijven worden in de periode oktober 2024-februari 2025 benaderd (PvA A2) om mee te denken over een aanpak en bij te dragen aan de uitvoering daarvan. Middels een klankbordgroep willen we hen blijven informeren, raadplegen en betrekken.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

De meeste functies van de onderwijsregio zijn momenteel, in verschillende activiteiten, belegd bij de RAP West-Brabant, de RAP Midden-Brabant, de verschillende opleidingscholen en de individuele scholen.

Het vormen van de onderwijsregio dient er toe bij te dragen dat deze activiteiten (nog) beter op elkaar afgestemd worden, elkaar versterken en effectiever en efficiënter uitgevoerd kunnen worden en dat nieuwe activiteiten, in onderlinge afstemming, ontplooid en uitgevoerd worden.

Dit vraagt om heldere uitgangspunten en afspraken tussen bestuurders, opleidingsinstituten en andere stakeholders.

De afspraken bieden de kaders waar binnen de verschillende activiteiten uitgevoerd kunnen worden.

Deze kaders dienen wel voldoende ruimte te laten voor verschil in uitvoering in de samenwerkingsverbanden.

Voor 2025 hanteren we een governance model waarbij, net als bij de RAP en SO&P, gewerkt wordt met één penvoerder die zorg draagt voor de administratie en verantwoording, maar in alle andere opzichten gelijkwaardig is aan alle andere deelnemende partijen.

In 2025 worden, met in acht neming van het advies van de Realisatie Eenheid, andere modellen bekeken en wordt besloten hoe de governance op langere termijn ingericht gaat worden.

Voor de start van de onderwijsregio wordt gekozen voor de volgende wijze van besturen, besluiten en organiseren:

Besturen

Penvoerder

De penvoerder is Verenging Ons Middelbaar Onderwijs. De penvoerder is de ontvanger van de subsidie. Hij/zij zorgt voor de financiële administratie en de inhoudelijke en financiële verantwoording naar de subsidieverstrekker, conform de afspraken die in de regeling vastgelegd zijn. De benodigde informatie hiervoor wordt aangeleverd door de kwartiermaker.

Besturenoverleg

Het besturenoverleg (collectief van de deelnemende partijen en penvoerders van de opleidingsscholen) is het besluitvormend orgaan. Het besturenoverleg neemt strategische besluiten en biedt uitgangspunten en leidende principes die de basis vormen voor de tactische en operationele keuzes. De leden van het besturenoverleg zorgen binnen de eigen organisaties en in de (subregionale) netwerken waarvan zij deel uitmaken voor de condities die nodig zijn om de opgave van de onderwijsregio te realiseren.

Uit de vertegenwoordiging van scholen wordt een voorzitter gekozen voor het besturenoverleg. Deze wordt vóór 1 januari 2025 bekend gemaakt en aangesteld voor voor de periode tot de gvernance vastgesteld is. mogelijk

Stuurgroep

De stuurgroep is het eerste aanspreekpunt voor de kwartiermaker. Zij creëren draagvlak en beweging en organiseren klankbordgroepen, afstemming en dialoog. Zij vertegenwoordigen de Onderwijsregio West- en Midden-Brabant buiten de eigen regio. Denk aan OCW, Realisatie Eenheid, vakbonden, et cetera. De stuurgroep neemt besluiten binnen het mandaat gekregen vanuit het besturenoverleg. Voor 1 januari 2025 wordt vastgelegd welk mandaat de stuurgroep van het besturenoverleg krijgt.

De samenstelling van de stuurgroep wordt voor 1 januari 2025 bekend gemaakt.

De voorzitter van het besturenoverleg is tevens de voorzitter van de stuurgroep.

Besluiten

Er zullen op verschillende aandachtgebieden/thema's besluiten worden genomen.

We maken onderscheid tussen besluitvorming over het programmaplan en de begroting enerzijds en het activiteitenplan anderzijds.

In beide gevallen hanteren we drie vormen van besluitvorming.

- Besluitvorming door middel van consent;
- Unanieme besluitvorming;
- Besluitvorming door middel van meerderheid van stemmen.

Om de gelaagde structuur effectief en vóór de organisatie te laten werken en het mandaat vanuit de verschillende themagroepen praktisch effect te laten sorteren, worden de principes van consent gehanteerd, tenzij iets anders noodzakelijk is.

Consent betekent geen overwegend en beargumenteerd bezwaar. Dit zorgt ervoor dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor het besluit. En vraagt nadien van hen dat ze dit uitdragen of er ten minste (desgevraagd) voor gaan staan.

- Het is nadrukkelijk dus geen consensus. Er kan sprake zijn van een bezwaar, als dit maar niet zo sterk is dat het medewerking aan de uitvoering van het besluit in de weg staat. Als je consent geeft, ben je bereid en in staat om een besluit uit te voeren.
- Consent is ook geen veto. Als je overwegende bezwaren hebt, moet je die toelichten (beargumenteren) zodat een oplossing gezocht kan worden. Dit betekent niet automatisch dat het voorstel wordt aangepast. Door het samen praten over de overwegende bezwaren kunnen die ook (al) verdwijnen. Bijvoorbeeld omdat het voorstel beter wordt begrepen, of je leert van anderen hoe die met deze bezwaren (willen) omgaan.

Besluitvorming in de nabije toekomst

De kwartiermaker werkt, in samenwerking met anderen, het programmaplan verder uit en legt dit voor aan het besturenoverleg. Het besturenoverleg stelt het programmaplan vast.

Het Plan van Aanpak en de daaruit volgende activiteiten worden verder uitgewerkt nadat de onderzoeken en de analyses hiervan in de regiobijeenkomst zijn besproken. In deze bijeenkomst worden concrete interventies opgehaald welke vervolgens, door de kwartiermaker in samenwerking met relevante stakeholders, uitgewerkt worden tot een Plan van Aanpak en daarbij behorende Activiteitenplan en Begroting.

Deze worden binnen de stuurgroep besproken en vervolgens, voor besluitvorming, aan het besturenoverleg voorgelegd.

Beschrijf de activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van personeel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.

Nader onderzoek moet uitwijzen of en hoe boven bestuurlijke inzet van personeel en/of een invalpool bij kan dragen aan onze ambitie.

Het onderwijsloket ondersteunt wel bij de transfer & matching van personeel tussen de verschillende besturen, de aanpalende onderwijsregio's en onderwijssectoren.

Beschrijf hoe de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld.

De beoogde resultaten en planning zijn, per activiteit, worden vastgesteld in het, deels nog te ontwikkelen, activiteitenplan.

Voor elke (nieuwe) activiteit wordt naast doel, het gewenste (meetbare) resultaat en uitvoering, ook beschreven hoe het resultaat gemeten kan worden.

Monitoring vindt plaats op resultaatniveau en op effect niveau.

De *kwartiermaker* monitort het resultaat niveau. Waar nodig wordt bijgestuurd, knelpunten worden besproken en waar mogelijk opgelost. Indien bijsturing of oplossing van knelpunten niet binnen de invloedssfeer van het regioteam ligt, wordt dit ingebracht bij de stuurgroep.

Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande instrumenten.

Voor eind 2025 wordt op alle activiteiten een nulmeting uitgevoerd.

De *kwartiermaker* informeert de stuurgroep over de voortgang en eventuele knelpunten. De stuurgroep schat de gevolgen van de voortgang en eventuele knelpunten in en adviseert op basis daarvan de *kwartiermaker* of het besturenoverleg over vervolgstappen.

Het *besturenoverleg* monitort op het effect van het programma, zoals beschreven in maatschappelijke opgave.

- Het behouden/verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs met behoud van de diversiteit en keuzes voor leerlingen en personeel.
- Het onderwijs, als werkgever, wordt aantrekkelijker voor (aankomend) personeel.
- Integrale en duurzame samenwerking.

De wijze waarop deze monitoring plaats vindt dient nog vast gesteld te worden in het besturenoverleg. Hiervoor zullen kwantitatieve en kwalitatieve data van verschillende bronnen gebruikt worden.

Het programmaplan en plan van aanpak worden minimaal eenmaal per jaar besproken en waar nodig herijkt door het besturenoverleg.

Aanvullend

Als sprake is van een sectorspecifieke aanvraag, beschrijf dan hieronder activiteiten die zich richten op de doorontwikkeling naar een toekomstige sectoroverstijgende onderwijsregio.

Bij deze aanvraag zijn zowel vo als mbo als betrokken.

Binnen het onderwijsloket wordt voor de werving nu al samen gewerkt met het primair onderwijs. Er zijn gezamenlijke wervingscampagnes en er wordt naar elkaar doorverwezen.

In een enkele opleidingsschool gaat geëxperimenteerd worden met studentenactiviteiten in een andere onderwijssector.

Beschrijf hoe de ontwikkelingsgerichte peer review wordt georganiseerd. Beschrijf in ieder geval wanneer en hoe deze plaatsvindt. Deze organisatie geldt alleen voor opleidingsscholen waarvan in kalenderjaar 2025 de ontwikkelingsgerichte peer review plaats moet vinden.

Voor de **AOS West-Brabant** staat de ontwikkelingsgerichte peerreview gepland op 27 maart 2025. De bezoekende panels zijn:
Opleidingsschool Rivierenland, Gorinchem
Opleidingsschool Esprit, Amsterdam

Met hen is een voorbereidingsteam samengesteld.

Ter voorbereiding zijn een aantal activiteiten gepland/reeds uitgevoerd:
Evaluaties onder studenten
Evaluaties onder wpb-ers,
Gesprekken in het opleidingsteam met school -en instituutsopleiders,
Gesprekken met de verschillende scholengroepen waarbij de rector, directeuren, schoolopleiders en inductiecoaches aansluiten.

De Kwaliteitswaaier "8xV", ontwikkeld in het LOCK-traject 2022-2023, wordt gebruikt als instrument om te komen tot het goede gesprek. Alle kwaliteitsgebieden komen hierin aan de orde.

Met de uitkomsten van deze gesprekken en de evaluaties wordt de kritische reflectie geschreven en worden de ontwikkelvragen geformuleerd, die wij tijdens deze dag centraal willen stellen.

De peer review van de **AOS Midden-Brabant** is gepland op 16 april 2025 en vindt plaats op het Theresialyceum te Tilburg.

De bezoekende partners zijn de Nieuwste Opleidingsschool Amsterdam (NOA) en de

Haagse Opleidingschool (HOS).

De peer review heeft een ontwikkelingsgericht karakter en als voorbereiding wordt het stappenplan van het platform Samen Opleiden & Professionaliseren aangehouden. Het schrijven van een kritische reflectie is een centraal onderdeel van de peer review. Om te komen tot een gedegen reflectie waar we staan en wat onze ontwikkelvragen zijn worden diverse gesprekken gevoerd met penvoerders, IO's en SO's, de stuurgroep en onderzoek coördinatoren. Daarnaast vindt op elke school een gedegen zelfevaluatie plaats met een brede groep van betrokkenen.

Beschrijf hoe deelname aan de beoordelingsgerichte peer review wordt voorbereid. Deze beschrijving is alleen nodig als er in uw onderwijsregio een aspirant-opleidingschool deelneemt die in 2021 is gestart en/of voor de aspirant-opleidingscholen die in 2023 als onvoldoende zijn beoordeeld door de minister.

n.v.t.

Beschrijf de activiteiten gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs voor een onderwijsregio in het primair onderwijs.

n.v.t.

Beschrijf de activiteiten gericht op de tekortvakken in het voortgezet onderwijs voor een onderwijsregio in het voortgezet onderwijs.

Werven en matchen

Met de RSPP en via de HR netwerken kunnen we inzichten verkrijgen op allerlei niveaus, ook op per vak.

Bij alle activiteiten worden de personeelsbehoeften van de vo -en mbo scholen vooraf besproken met de kandidaten, zodat zij een inschatting kunnen maken van de kansen op een passende baan.

Er zijn gerichte wervingscampagnes voor de tekortvakken.

Slimmer organiseren

Tijdens de regiobijeenkomsten wordt extra aandacht gevraagd voor de tekortvakken en

hoe we door slimmer organiseren toch goed onderwijs kunnen blijven leveren voor deze tekortvakken.