



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



Format activiteitenplan

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

U gebruikt dit format om uw activiteitenplan te schrijven voor een subsidieaanvraag via de regeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's 2026-2029.

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 2026 tot en met 31 december 2029. De regeling vormt de basis voor de beoordeling van het activiteitenplan. Alle partijen (schoolbesturen, mbo-instellingen en lerarenopleidingen) in de onderwijsregio moeten de aanvraag en daarmee het activiteitenplan ondertekenen.

Het activiteitenplan 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 activiteitenplan

Het activiteitenplan is een plan met een gedetailleerde uitwerking van de activiteiten voor het kalenderjaar 2026 en op hoofdlijnen voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2029. Het format volgt artikel 19 van de subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's. Beschrijf in ieder geval:

- De kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Hiervoor gebruikt u in ieder geval de basisarbeidsmarktanalyse die u ontvangt van de Realisatie-Eenheid. U vult deze analyse aan met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de regio. De Realisatie-Eenheid helpt u om deze analyse te maken.
- De ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio aanpakt op basis van de hierboven genoemde analyse. U specificeert dit per doelgroep: enerzijds de doelgroepen voor het aantrekken van onderwijspersoneel, en anderzijds de doelgroepen voor het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.
- Activiteiten van de onderwijsregio gericht op het bereiken van de doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel. Ook beschrijft u hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste van onderwijspersoneel.
- Hoe samen opleiden binnen de onderwijsregio is georganiseerd, en het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid volgens het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- Hoe de onderwijsregio de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029 organiseert. Deze peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van in ieder geval een andere onderwijsregio. De procedure voor de peer review staat in het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.
- De activiteiten die samenhangen met de bovenbestuurlijke inzet van onderwijspersoneel, zoals het inrichten en in stand houden van de invalpool.
- Hoe de onderwijsregio een loket inricht of verder ontwikkelt voor de onderwijsregio. Het loket richt zich op de totale klantreis van onderwijspersoneel: van het werven, matchen, opleiden, begeleiden tot het professionaliseren van onderwijspersoneel.
- Hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.



Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

De start van het activiteitenplan is de kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Beschrijf de kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de onderwijsarbeidsmarktsituatie in de onderwijsregio. Maak hierbij gebruik van de basisarbeidsmarktanalyse die wordt aangeleverd door de Realisatie-Eenheid en verrijk de analyse met regionale inkleuring.

Algemeen

Ter voorbereiding van deze analyse is een aantal documenten geraadpleegd:

- Rapportage basisarbeidsmarktanalyse onderwijsregio's Brabant-Oost VO-MBO (Realisatie-eenheid)
- Arbeidsmarktanalyse Decisio
- Arbeidsmarktanalyse Centerdata
- Arbeidsmarktanalyse vanuit de HCA (Etil Research Group)

De onderwijsregio Brabant-Oost staat voor aanzienlijke uitdagingen op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs (VO) en middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Deze analyse biedt inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen die van invloed zijn op de beschikbaarheid van personeel, de leerlingaantallen en de regionale verschillen binnen de VO-sector. In de voorliggende periode heeft beperkt data-onderzoek en analyse plaatsgevonden voor het MBO en dat staat nadrukkelijker gepland voor de komende periode.

Onderwijs is een van de vitale sectoren van onze regio en land, zoals dat ook geldt voor zorg en techniek (speerpunt in Brainport). En daarmee is dit onderdeel van de bredere arbeidsmarktproblematiek. Het tekort kan dan ook niet losstaand worden opgelost. Samenwerking is nodig om niet alleen talent aan te trekken (werven/matchen/opleiden), maar zeker ook te behouden (begeleiden en ontwikkelen) en het dusdanig organiseren in en om de school (en regio) dat schaarse menskracht maximaal effectief wordt ingezet.

WAT TE DOEN?

Oplossingsrichtingen voortgezet onderwijs en mbo

Op basis van onderstaande publicaties kunnen de volgende oplossingsstrategieën geformuleerd worden voor tekorten in het voortgezet onderwijs en ook het mbo.

1. Gerichte werving voor tekortvakken
2. Stimuleren van zij-instroom en alternatieve routes
3. Versterken van scholings- en ontwikkeltrajecten
4. Innovatieve inzet van ondersteunend personeel
5. Versterken van regionale netwerken in het vo en mbo

Centerdata (2024). Arbeidsmarkttramingen voortgezet onderwijs 2024 – regio Noord-Brabant Oost
Centerdata (2024). Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024.
PO-raad. Denken doen en doorgaan in de regio.
PO-raad. Handreiking "Onderwijs organiseren in tijden van tekorten".
Wert&. Selectie op skills heeft nu ook het onderwijs bereikt.
Wise up Consultancy (2023). De 5 nieuwste trends in het onderwijs.

Bron: Human Capital Agenda Zuidoost-Brabant (mei 2025)



Kwantitatief & kwalitatief arbeidsmarktanalyse

Demografische en Onderwijskundige Ontwikkelingen

De regio telt momenteel circa 68.000 VO-leerlingen, verdeeld over 45 schoolvestigingen in 33 gemeenten. Sinds 2019 is het aantal leerlingen met ruim 3.000 gedaald. Prognoses wijzen op een verdere afname tot 2032, gevolgd door een lichte stijging richting 2035. Deze daling is niet uniform: stedelijke gebieden zoals Eindhoven, 's-Hertogenbosch en Helmond laten groei zien, terwijl de overige gemeenten allemaal te maken hebben met krimp.

De krimp kan grotendeels puur demografisch verklaard worden, terwijl de groei in de stedelijke gebieden veroorzaakt wordt door meer bouw van woningen en door migratie vanuit het buitenland.

Specifiek valt de krimp op van VO-leerlingen in het Land van Cuijk.

| | Vershil 2019-2024 | Relatief |
|---------------------|-------------------|--------------|
| Asten | -477 | -28,8% |
| Bernheze | -112 | -16,7% |
| Best | -592 | -19,8% |
| Bladel | -157 | -7,0% |
| Boxtel | -158 | -7,4% |
| Deurne | -350 | -11,6% |
| Eersel | -131 | -11,2% |
| Eindhoven | 461 | 3,2% |
| Geldrop-Mierlo | 4 | 0,4% |
| Gemert-Bakel | -356 | -13,9% |
| Helmond | 236 | 4,4% |
| Land van Cuijk | -1.093 | -16,8% |
| Maashorst | -2 | -0,1% |
| Meerijstad | -240 | -5,0% |
| Oss | -515 | -8,2% |
| Den Bosch | 1.078 | 15,1% |
| Sint-Michielsgestel | -146 | -18,6% |
| Veldhoven | -477 | -28,1% |
| Vught | -169 | -7,8% |
| Zaltbommel | -81 | -4,8% |
| Totaal | -3.277 | -4,6% |

Bron: DUO

Noot bij tabel: niet iedere gemeente heeft een VO-school



Onderzoek van de provincie Noord-Brabant geeft aan dat de "natuurlijke aanwas" in de regio te laag is om de bevolkingsaantallen op peil te houden. De groei die er in bepaalde delen wel is, wordt veroorzaakt door migratie. Het gaat dan om internationals en migranten die komen werken en wonen in de regio. Meer en meer nemen de internationals ook hun gezinnen mee of stichten een gezin in Nederland.

Uit de Decisio-database *Monitor Internationals* komt naar voren dat in 2023 6.345 internationale kinderen in de regio wonen (12-18 jaar), wat 9,1% van het totaal aantal kinderen in het VO betreft. In 2020 betrof dit nog 7,6% van het totaal.

Waar deze kinderen naar school gaan, is lastig te duiden.

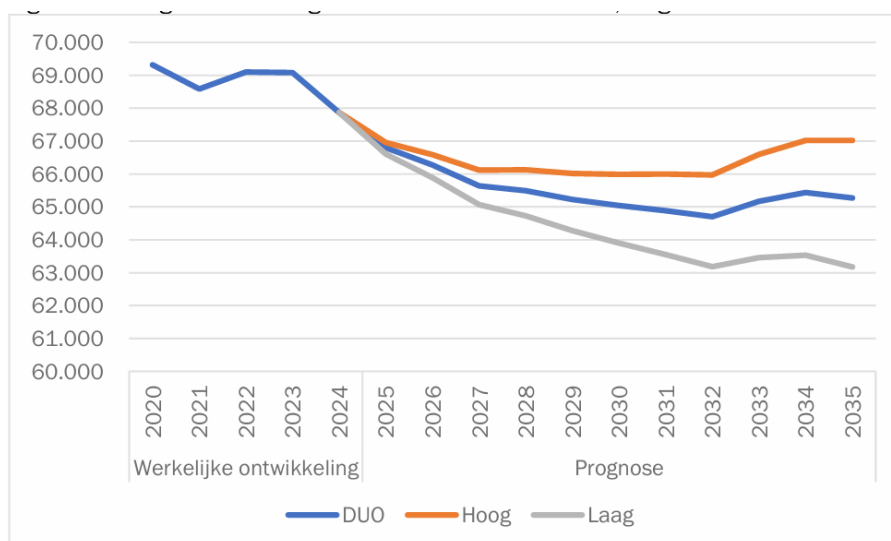
Er zijn regionale verschillen te duiden in het aantal internationale VO-leerlingen per gemeente. Daarbij vallen, uitgaande van het onderscheid tussen kenniswerkers, arbeidsmigranten, statushouders en studenten, ook weer zaken op. Zo zijn er enkele gemeenten waar voornamelijk kinderen van kenniswerkers wonen (Veldhoven – 67%, Son en Breugel – 70%, Waalre – 61% en Eindhoven – 57%). En we zien bij enkele andere gemeenten vooral kinderen van arbeidsmigranten (Helmond – 58%, Oss – 55%, Zaltbommel – 62%).

Prognose leerlingenaantallen

Het opstellen van een goede prognose wat betreft de leerlingenaantallen is erg lastig. Op basis van zogeheten "woningdeals" die tussen de regio en het Rijk zijn gesloten, valt op te maken dat tussen 2022 en 2030 een groot aantal woningen gerealiseerd moet worden. Voor Noordoost-Brabant is dat 41.000 en voor Zuidoost-Brabant 42.000. Dit gaat leiden tot een groei van het aantal inwoners en kinderen in de regio.

Op basis van deze informatie zijn de prognosecijfers van DUO als basisscenario gebruikt. Onduidelijk is echter in hoeverre het allemaal internationals betreft en in hoeverre deze zich ook duurzaam gaan vestigen.

Decisio heeft hierop een analyse gebouwd die werkt met drie scenario's (basis, hoog en laag). Basis is het scenario dat ook door DUO wordt gehanteerd. Laag betreft een scenario met regionaal lagere economische groei voor de prognose van de groei van internationale kinderen, en hoog betreft juist een scenario met hogere economische groei waarbij de groei door internationale kinderen de bevolkingsgroei duidelijk positief beïnvloedt.



Bron: DUO en bewerkingen Decisio



De tabel laat duidelijk zien dat tot 2026 alle scenario's een daling laten zien. Daarna stabiliseert het aantal in het hoge scenario op 66.000 leerlingen en stijgt het in dat scenario uiteindelijk tot 67.000. Bij het lage scenario daalt het leerlingenaantal tot 63.000 leerlingen.

Ook hier moet weer worden opgemerkt dat er subregionaal grote verschillen te verwachten zijn bij alle scenario's.

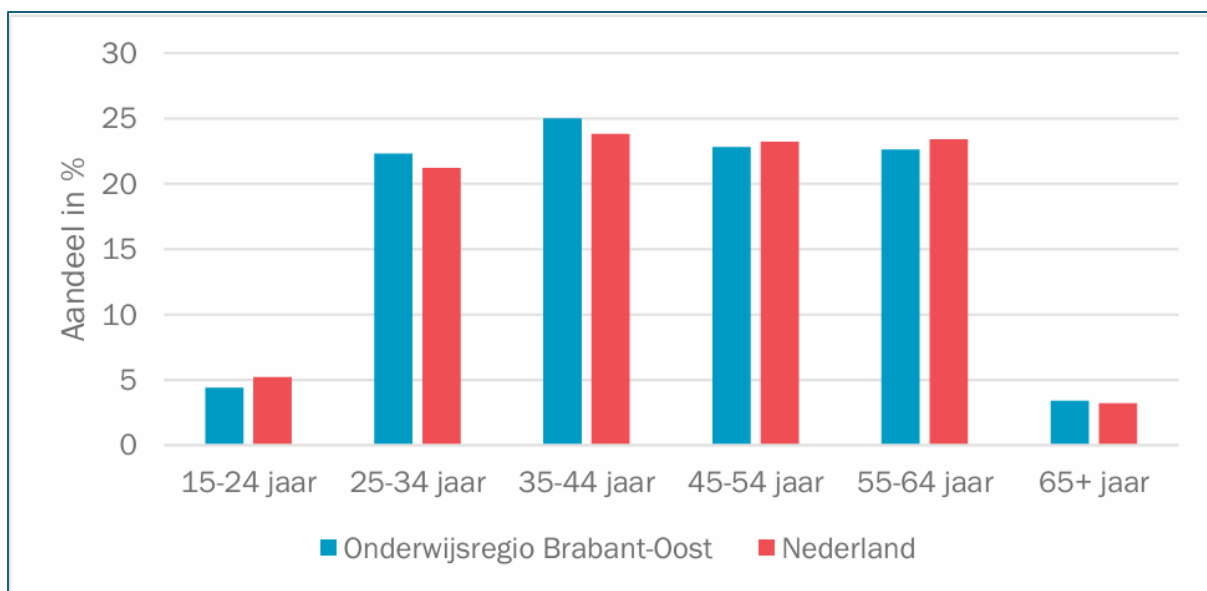
| | Vershil 2019-2024 | Relatief | Vershil 2024-2035 | Relatief |
|---------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Asten | -477 | -28,8% | 151 | 12,8% |
| Bernheze | -112 | -16,7% | -53 | -9,5% |
| Best | -592 | -19,8% | -8 | -0,3% |
| Bladel | -157 | -7,0% | -11 | -0,5% |
| Boxtel | -158 | -7,4% | -173 | -8,8% |
| Deurne | -350 | -11,6% | -120 | -4,5% |
| Eersel | -131 | -11,2% | 74 | 7,1% |
| Eindhoven | 461 | 3,2% | 202 | 1,4% |
| Geldrop-Mierlo | 4 | 0,4% | -96 | -8,7% |
| Gemert-Bakel | -356 | -13,9% | -8 | -0,4% |
| Helmond | 236 | 4,4% | -666 | -12,0% |
| Land van Cuijk | -1.093 | -16,8% | -546 | -10,1% |
| Maashorst | -2 | -0,1% | -127 | -4,6% |
| Meerijstad | -240 | -5,0% | -220 | -4,8% |
| Oss | -515 | -8,2% | -276 | -4,8% |
| Den Bosch | 1.078 | 15,1% | -667 | -8,1% |
| Sint-Michiëlsgestel | -146 | -18,6% | -27 | -4,2% |
| Veldhoven | -477 | -28,1% | 115 | 9,4% |
| Vught | -169 | -7,8% | -240 | -12,0% |
| Zaltbommel | -81 | -4,8% | 98 | 6,0% |
| Totaal | -3.277 | -4,6% | -2.600 | -3,8% |

Bron: DUO



Personeelskenmerken en Capaciteit

Ondanks de daling in leerlingaantallen is het aantal fte in het VO gestegen van 6.915 in 2020 naar 7.260 in 2023. Het personeelsbestand bestaat voor 75% uit onderwijzend personeel. De leeftijdsopbouw is relatief jong vergeleken met het landelijke gemiddelde, en meer dan een kwart is 55 jaar of ouder (zie de volgende tabel).



De grootste groep van het onderwijsgevend en ondersteunend personeel is vrouw. In de directies zitten meer mannen. De personeelsgroep is minder divers qua migratieachtergrond dan landelijk.

Lerarentekorten en Vakinhoudelijke Mismatches

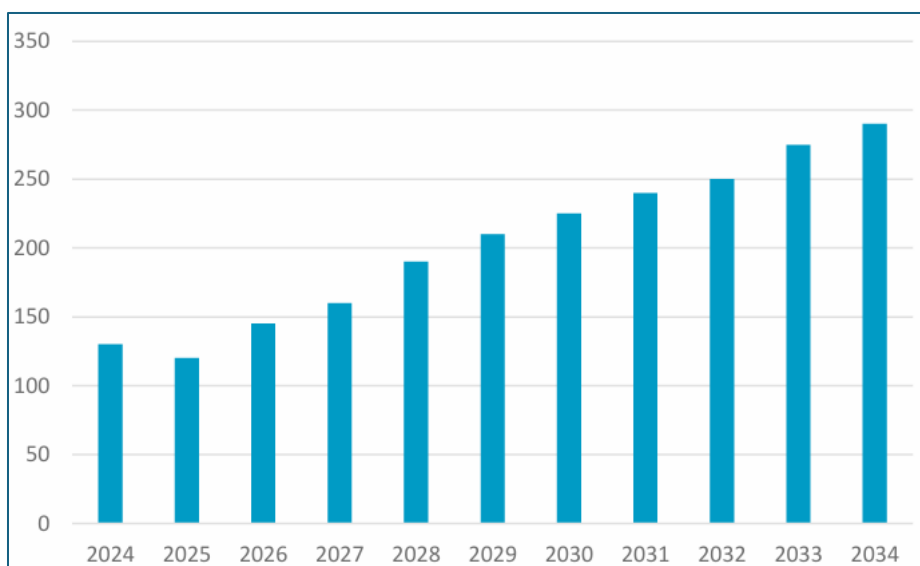
De regio kampt met een structureel lerarentekort, dat in 2024 op 4,2% ligt (landelijk: 5,1%). Dit tekort bestaat uit zowel openstaande als verborgen tekorten op reguliere en vervangingsposities. Ondanks de verwachte daling in leerlingaantallen zal het tekort aan leraren toenemen tot bijna 300 onvervulde fte in 2034. Dit komt door een hoge uitstroom (o.a. pensionering) en een te lage instroom van nieuwe leraren.

De grootste tekorten worden landelijk verwacht in de vakken Nederlands, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Duits en Frans. Volgens Voion worden deze tekorten ook verwacht voor de regio Brabant-Oost, waarin ook Engels als tekortvak wordt genoemd.

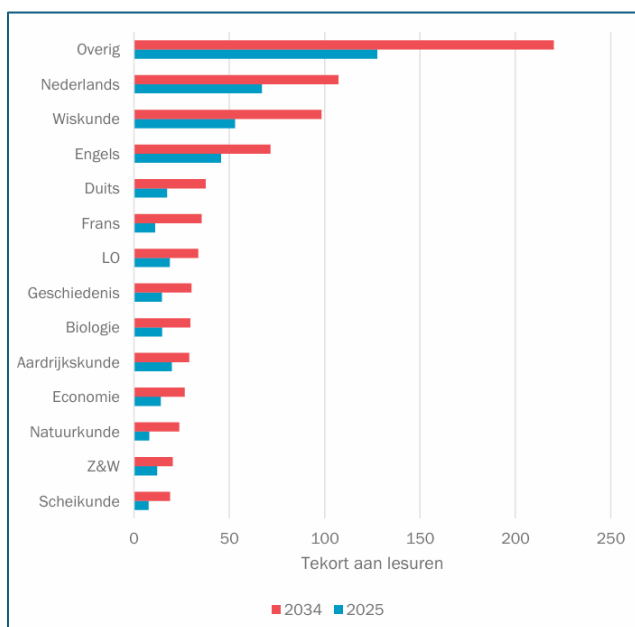
Ook op vervangingsposities laat de regio een lerarentekort zien. Zowel het open aandeel (0,7%) als het verborgen aandeel (0,8%) laten een iets hoger tekort zien dan landelijk. Voor onze regio ligt de grotere uitdaging dus op de vervangingsposities, vergeleken met het reguliere tekort.

Omdat we te maken hebben met krimp en groei, wordt binnen de regio ook aangegeven dat er kwalitatieve issues te verwachten zijn. Personeel zal gaan verschuiven binnen de regio, en dat kan leiden tot een kennisdrain of een scheefgroei in de leeftijdsopbouw binnen een school. Als regio zouden we hier oplossingen voor kunnen ontwikkelen.

De data doet vermoeden dat het binnen onze regio wel meevalt waar het een mogelijk personeelstekort betreft. De instroom en uitstroom ontlopen elkaar momenteel niet veel voor wat betreft OP en OOP. Bij het leidinggevend kader lijkt het er ook op dat er nagenoeg geen probleem is. De regio wordt echter gekenmerkt door grote verschillen: demografische krimp in bepaalde delen, zoals Asten, Best en Land van Cuijk, en stevige groei in 's-Hertogenbosch, Eindhoven en Helmond. Met name in krimpregio's ontstaat het risico dat door het vertrek van bevlogen en betrokken collega's expertise en continuïteit in gevaar komen.



Bron: Desicio "Prognose ongevulde fte leraren en directie Brabant-Oost"



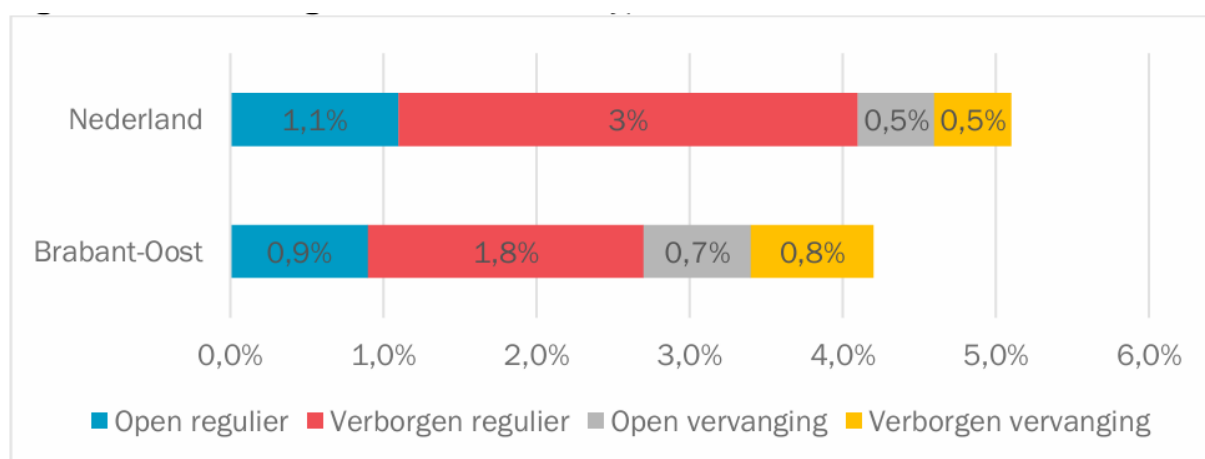
Bron: Desicio "Tekort in lesuren 2025 en 2034"

Wanneer het lerarentekort nog wat verder wordt uitgediept kan dit in 4 categorieën worden uitgesplitst:



- Het open (aandeel) lerarentekort op reguliere posities wordt berekend door het open tekort in reguliere posities in fte aan leraren te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren in reguliere posities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,9 procent van het totale tekort, is daarmee iets lager dan landelijk gemiddeld.
- Het verborgen (aandeel) lerarentekort op reguliere posities wordt berekend door het verborgen tekort in fte aan leraren voor reguliere posities te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren voor reguliere posities. Het gaat hier om posities die door onbevoegden worden opgevuld, of door middel van extra inzet vanuit andere leerkrachten. Dit bedraagt in Brabant-Oost 1,8 procent van het totale tekortpercentage en laat daarmee zien dat sprake is van een relatief groot verborgen tekort. Wel ligt ook dit percentage lager dan landelijk gemiddeld.
- Het open (aandeel) lerarentekort op vervangingsposities wordt berekend door het open tekort in vervangingsposities in fte aan leraren te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren in vervangingsposities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,7 procent van het totale tekort, is daarmee iets hoger dan landelijk gemiddeld.
- Het verborgen (aandeel) lerarentekort op vervangingsposities wordt berekend door het verborgen tekort in fte aan leraren voor vervangingsposities te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren voor vervangingsposities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,8 procent van het totale tekort, is daarmee hoger dan landelijk gemiddeld.

Dit laat zien dat in Brabant-Oost met name op de vervangingsposities een hogere urgentie is dan op de reguliere posities en dat het verborgen tekort op beide posities (regulier en vervanging) hoger is dan het open tekort.



Bron: Centerdata – Onderwijs arbeidsmarkttramingen



Arbeidsmobiliteit en Opleidingen

De netto-instroom van personeel is de afgelopen jaren hoger geweest dan de uitstroom, maar de uitstroom concentreert zich in de leeftijdsgroepen 25–44 jaar. Bijna de helft van de uitstroom blijft binnen het bredere onderwijsveld. Het aantal studenten dat een lerarenopleiding volgt (hbo/wo) is de afgelopen jaren licht afgenomen, wat de toekomstige instroom verder onder druk zet.

Ook opvallend is dat het aantal medewerkers met een dienstverband van meer dan tien jaar ervaring terugloopt. Dat effect is landelijk te zien, maar voor de onderwijsregio nog sterker. Dit kan leiden tot verlies van expertise en continuïteit.

Ziekteverzuim.

Het ziekteverzuim ligt consistent boven het gemiddelde ten opzichte van Nederland als geheel. We zien dit beeld terug bij OP'ers, OOP'ers en directiefuncties. Ook bij een uitsplitsing naar leeftijdsgroepen zien we dat het verzuim over de hele linie wat hoger is dan gemiddeld.

Landelijk (regionale cijfers waren niet beschikbaar) lag het verzuim op 6,2% (OP en directie) en 6,6% (OOP). In 2023 zagen we een daling naar 5,7% (OP en directie) en 6,1% (OOP) (Nederland was 5,3% in 2023, bron: CBS).

Over het algemeen geldt verder dat hoe ouder het personeel, hoe hoger het ziekteverzuim ligt, en dat het verzuim onder vrouwen (6,1%) hoger ligt dan bij mannen (4,9%). Het ziekteverzuim ligt bij onderwijsondersteunend personeel (6,6%) hoger dan bij leerkrachten (5,8%) en directie (3%).

Uit landelijke cijfers kunnen we opmaken dat relatief veel vrouwen uitvallen in de leeftijdscategorie 30–40.

Tevredenheidscijfers

De baantevredenheid in het vo ligt landelijke op 79,2%. Daarbij is 5,5% ontevreden en 15,3% neutraal. Brabant-oost doet het op dit aspect beter dan landelijk gemiddeld, met 81,6% tevredenheid en 18,4% "neutraal". Geen van de ondervraagde personeelsleden is ontevreden. Belangrijk genoemde aspecten waren:

- 46,7% vindt het werk interessant (43% landelijk)
- Al het personeel is tevreden over de mogelijkheid om te leren. 26,1% is zeer tevreden (landelijk is dat 29,2%, dus er is nog werk te doen)
- Tevredenheid over leidinggevende scoort vrij negatief voor Brabant-Oost. 40,8% is niet tevreden, 59,2% is wel tevreden (landelijk 22% niet tevreden). Ook hier ligt een uitdaging voor de regio
- Salaris, werkzekerheid en mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken scoren volgens het landelijk beeld
- Zelf werktijden kunnen regelen en de hoeveelheid reistijd liggen gunstiger dan het landelijk gemiddelde

Instroom en uitstroom

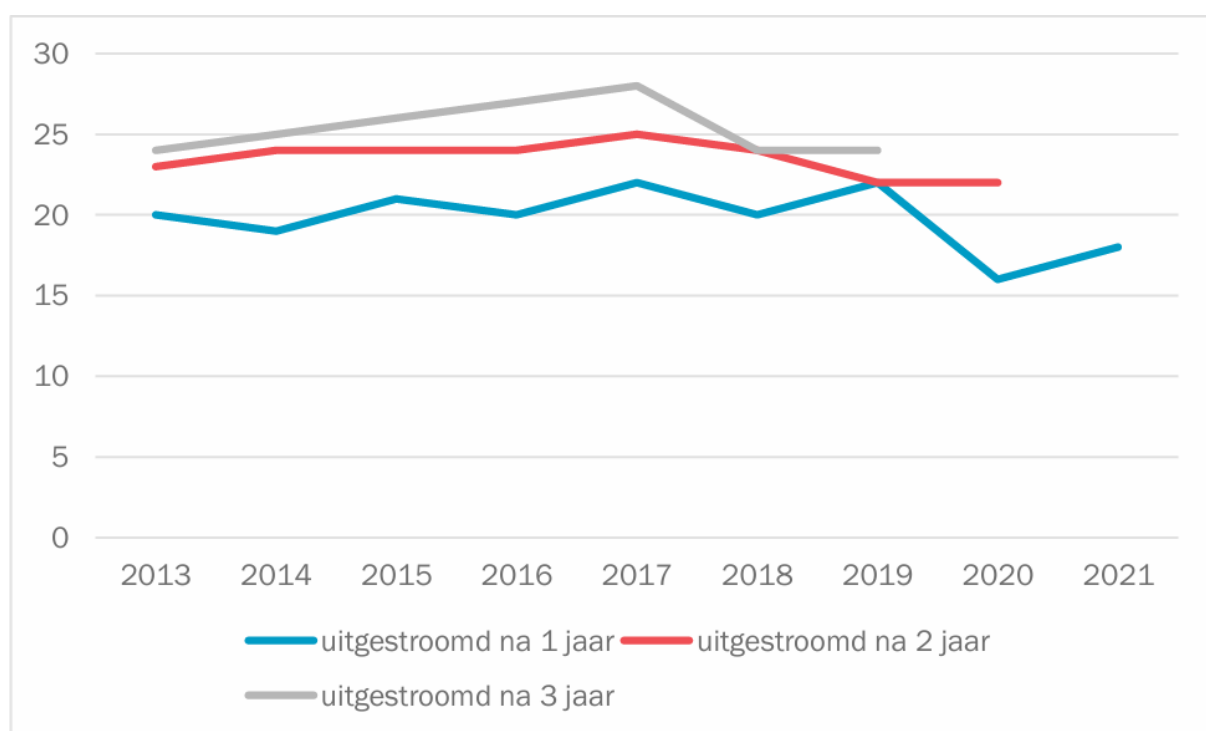
Wat betreft de uitstroom van startende docenten zijn geen regionale gegevens beschikbaar. Wel is uit landelijke data te halen dat in de periode 2013–2017 meer dan



een kwart van de startende leerkrachten weer uit het onderwijs stroomt. In 2018 en 2019 lag dat percentage iets lager.

Voion heeft in 2022 een onderzoek gedaan naar uitval per provincie, waaruit blijkt dat de provincie Brabant met 25–30% uitval hoger uitkomt dan de overige provincies. Ook hier ligt een uitdaging.

Wat betreft de uitstroom van startende leerkrachten zijn de gegevens niet op het schaalniveau van de onderwijsregio Brabant-Oost beschikbaar. Uit landelijke data blijkt dat in de periode 2013–2017 meer dan een kwart van de startende leerkrachten weer uit het onderwijs stroomt. Dat percentage lag in 2018 en 2019 iets lager. Dat geldt ook voor de uitstromers na één en na twee jaar.



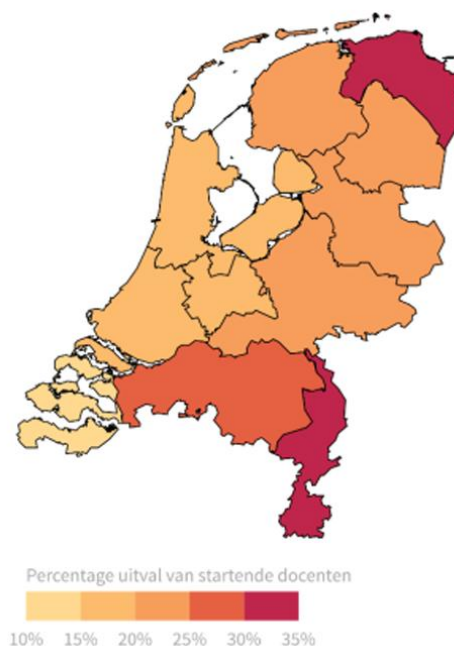
Bron: DUO, Salarisadministraties van instellingen, via: Uitval startende leraren voortgezet onderwijs | Kerncijfers en indicatoren Voortgezet Onderwijs | OCW in cijfersKwalitatief

Recent onderzoek naar motieven laat de volgende belangrijkste redenen voor uitstroom zien¹²:

- Hoge werkdruk
- Klassenmanagement/gedrag leerlingen
- Te weinig waardering
- Onvoldoende salaris

Er is nog geen beeld over het aantal uitstromende startende docenten in de onderwijsregio Brabant-Oost. Het verdient aandacht om hier nader onderzoek naar te doen. Door Voion is in 2022 wel een beeld van de uitval per provincie geschetst (*Voion Uitval startende docenten, 2022*).

Dit beeld laat voor Noord-Brabant zien dat het aandeel startende docenten dat uitvalt hoger ligt dan in de meeste andere provincies, namelijk tussen de 25 en 30 procent. Het beeld is nevenstaand weergegeven. Een nadere specificering van de uitstroom in de regio, kijkend naar werkduur, is niet beschikbaar. Deze informatie wordt door DUO momenteel verzameld en is eind dit jaar (2025) beschikbaar. Het is voor de regio interessant om te weten hoe lang mensen in dienst zijn bij een werkgever alvorens zij een volgende stap maken. Dit om ook onze aanpak nader op toe te spitsen.

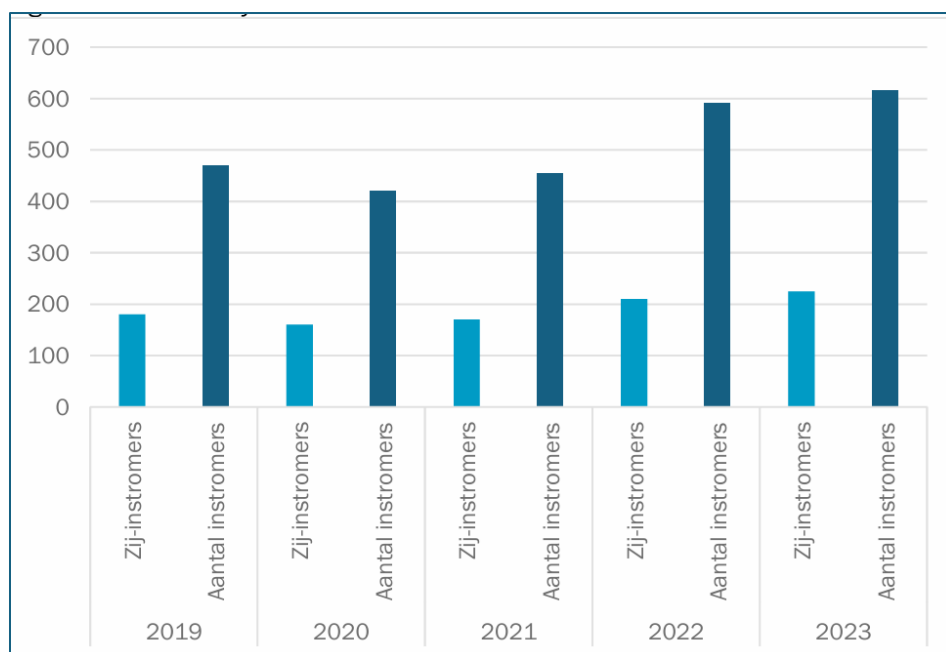


Van de uitstromers vindt bijna de helft een baan binnen het onderwijs (incl. kinderopvang). Dat betekent ook dat een groot deel een baan vindt buiten het onderwijs. Daarbij zien we dat veel mensen gaan werken in de sectoren overheid en zorg, zakelijke dienstverlening, handel en consumentendiensten en in de bouw, industrie, transport en logistiek. Naast een grote categorie 'overig' (het gaat om een kwart van de uitstromers).

Zij-instromers

Het aantal zij-instromers is de laatste jaren licht gestegen in Brabant-Oost. In 2019 waren er nog 180 zij-instromers, in 2023 waren het er al 225. Tegelijkertijd is ook de totale instroom toegenomen; om die reden ligt het aandeel zij-instromers op de totale instroom in 2023 iets lager dan in 2019.

In vergelijking met het landelijk beeld zien we dat in Brabant-Oost het aandeel zij-instromers met 37 procent van de totale instroom iets hoger ligt (landelijk is dat 34 procent in 2023). De ontwikkeling van zowel het aantal als het aandeel zij-instromers door de jaren heen volgt in Brabant-Oost dan wel weer de landelijke ontwikkelingen.



Aantal zij-instromers en totale instromers in het VO in Brabant-Oost



Kwantitatief & kwalitatief ORBO

Orbo als regionale netwerkorganisatie

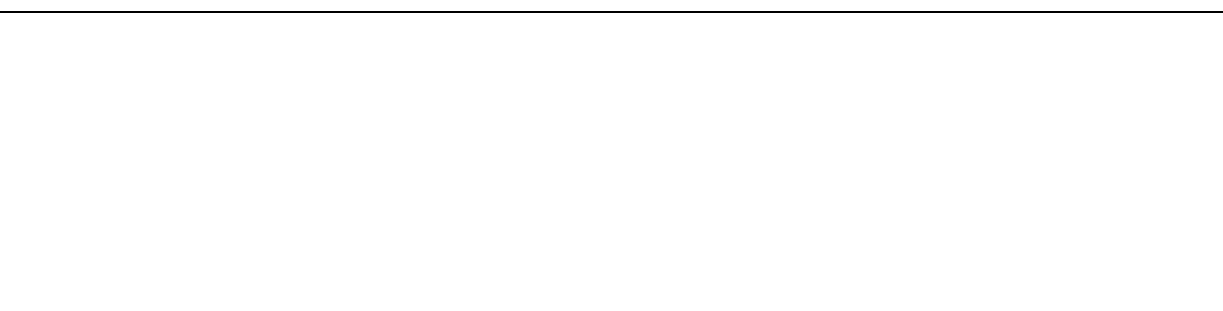
Zoals uit de bijgevoegde samenwerkingsovereenkomst kan worden opgemaakt, zijn veel partijen betrokken bij de Onderwijsregio Brabant-Oost. Dit betreft de zogenoemde eenpitters en grotere en kleinere organisaties die soms zijn ontstaan door fusie of door het vormen van een vereniging. Dit vraagt om maatwerk vanuit de regionale aanpak. Daarbij is het balanceren tussen regionale kaders en lokale autonomie.

In het bijzonder valt op dat er veel opleidingsscholen actief zijn binnen de regio en dat er nu zelfs nog een opleidingsschool bij komt. Het betreft:

- Trion
- Passie voor Leren
- AOS Noordoost-Brabant
- AOS Zuidoost-Brabant
- AOS 's-Hertogenbosch
- Opleidingsschool Yuverta – DoinG
- Opleidingsschool KW1c
- Opleidingsschool Eindhoven Regio
- Brabantse Opleidingsschool OS (i.v.m. toetreding De Rooi Pannen. Dit is geen nieuwe opleidingsschool omdat ze ook actief zijn in Brabant Midden-West)

Deze hoeveelheid opleidingsscholen en de wijze waarop ze op dit moment verspreid zijn door de regio, vraagt op termijn aandacht. Daarnaast speelt ook mee dat de verantwoordelijkheden ten aanzien van samen opleiden verschoven zijn naar de onderwijsregio en dat we daarmee als regio meer aan de lat staan om de opleidingsinfrastructuur gezamenlijk door te ontwikkelen, waarbij we moeten behouden wat goed gaat en inzetten op dat wat efficiënter kan en moet.

Dezelfde aandacht komt voort uit het gegeven dat de regio in feite subregio's kent die te maken hebben met diverse problematieken. Een overkoepelende regionale aanpak lijkt niet werkbaar op alle fronten, waardoor het ook vanuit dat perspectief gewenst is om aandacht te besteden aan subregionale aanpakken.



Ambities en kenmerkende vraagstukken

Beschrijf op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve analyse de ambities en de kenmerkende vraagstukken die de onderwijsregio gezamenlijk aanpakt, gespecificeerd naar de verschillende doelgroepen. Hierbij kijkt de onderwijsregio enerzijds naar de doelgroepen in het kader van het aantrekken van onderwijspersoneel en anderzijds naar



het behouden of meer inzetten van het huidige onderwijspersoneel.

Het gespecialiseerd onderwijs vraagt bijvoorbeeld om een andere aanpak dan het aantrekken van onderwijspersoneel voor de tekortvakken in het voortgezet onderwijs of leraren voor het reguliere basisonderwijs. Hierbij kunt u ook denken aan het aantrekken van zij-instromers, schoolleiders van buiten, meer mannen voor de klas, statushouders voor de klas en ander onbenut arbeidspotentieel. Ook kan de onderwijsregio zich richten op het behoud van personeel en eventuele uitbreiding van de gemiddelde omvang van de werkweek.

Gedetailleerde ambities en kenmerkende vraagstukken (2026):

Wij hebben ambities en kenmerkende vraagstukken verwerkt in het actieplan voor zowel 2026 als verder. In ons eigen plan hebben we ook opgenomen:

[Van analyse via principes & missie/visie naar ambities](#)

ONS PROCES

DIRECT NA DE ZOMERVAKANTIE 2025 ZIJ WE ALS REGIO HARD AAN DE SLAG GEGAAN MET DE VOORBEREIDINGEN OP DE IN TE DIENEN SUBSIDIEAANVRAAG.

DE START IS GEMAAKT OM SAMEN MET DE PROJECT- EN PROGRAMMALEIDERS (HET PROGRAMMATEAM) TE BEKIJKEN WELKE AMBITIES ER TE FORMULEREN WAREN VOOR 2026 EN VERDER TOT EN MET 2029.

DEZE AMBITIES, DEELS AL VERTAALD IN DOELEN, ZIJN VERVOLGENS IN DE STUURGROEP EN BESTURENOVERLEG IN SEPTEMBER BESPROKEN MET DE BESTUURDERS. TER VOORBEREIDING OP DE EERSTE BESPREKINGEN ZIJN DE BESTUURDERS VIA MICROSOFT FORMS GEVRAAGD HUN INPUT TE LEVEREN OP DE CONCEPTSTUKKEN (IN TOTAAL 9 REACTIES ONTVANGEN) EN DIEZELFDE VRAAG IS GESTELD AAN DE (G)MR-EN (SLECHTS 1 REACTIE ONTVANGEN).

VERVOLGENS HEEFT ZICH EEN ITERATIEF PROCES AFGESPEELD WAARBIJ ALLE PARTIJEN NOGMAALS GEVRAAGD IS OM INHOUDELIJK TE REAGEREN OP DE VOORLIGGENDE STUKKEN. HET PROGRAMMATEAM HEEFT VEEL REACTIES MOGEN ONTVANGEN.

MET HET PROGRAMMATEAM ZIJN DE ONTVANGEN REACTIES BESPROKEN EN DEELS IS DAT OOK GEDAAN IN DE WERKGROEPEN RSPP EN KLANTREIS/LOKET.

DAARNAAST ZIJN DE STUKKEN BESPROKEN TIJDENS 1-OP-1 GESPREKKEN MET STAKEHOLDERS IN DE REGIO.

WAAR WILLEN WE NAAR TOE IN DE KOMENDE PERIODE

WANNEER WE WAT HOOG OVER KIJKEN NAAR DE KWALITATIEVE EN KWANTITATIEVE ANALYSE, ONZE LEIDENDE PRINCIPES EN MISSIE/VISIE DAN TREKKEN WE DE CONCLUSIE DAT DE KOMENDE SUBSIDIEPERIODE ZOU MOETEN LEIDEN TOT:

- Nog meer gezamenlijk als regio oplossingen vinden voor de uitdagingen die we regionaal en subregionaal hebben. Dat kan alleen in gezamenlijkheid waarbij we oog moeten hebben voor lokale en subregionale verschillen.
(sub)regionaal zien we verschillen die we niet uit het oog mogen verliezen
- Tekorten versus groei
- Internationals Brainport en minder/anders in de buitenregio
- Mogelijk kwaliteitsverlies in krimpgebieden agv vertrekkende collega's versus nieuwe collega's die moeten landen in gebieden met (beperkte) groei.



- Kwalitatieve uitdagingen gekoppeld aan een relatief hoog ziekteverzuim en daaraan gekoppeld uitval van geplande (inhoudelijke) lessen
- We als regio passende oplossingen moeten vinden voor de verschillen die we zien tussen de data over mannen en vrouwen.
- We als regio oplossingen moeten vinden voor tekortvakken, basisvaardigheden en vakken die we in de nabije toekomst nodig hebben om de uitdagingen van de toekomst, die we nu nog niet kunnen overzien, het hoofd te kunnen bieden.
- We als regio oplossingen moeten vinden om nieuwe docenten en zij-instormers te behouden voor het onderwijs.
- We als regio oplossingen moeten vinden om het zittend personeel te kunnen blijven uitdagen en behouden. Loopbaanpaden kunnen ons daarbij helpen.
- We als regio oplossingen moeten vinden voor het functioneren van leidinggevenden en het beeld dat daarover bij de ped/did medewerkers heerst.
- We als regio op zoek moeten blijven naar mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren.
- We als regio de beschikbare data moeten aanvullen zodat de witte vlekken ingevuld worden en we gezamenlijk nog beter data-ondersteund tot passende interventies komen
- We als regio moeten blijven werken aan het vereenvoudigen van de structuren rondom werven, matchen, begeleiden en opleiden van het personeel dat werkzaam is in het onderwijs.

Ambities en kenmerkende vraagstukken op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Wij hebben ambities en kenmerkende vraagstukken verwerkt in het actieplan voor zowel 2026 als verder



Activiteitenplanning

Werk hieronder op basis van de ambities en kenmerkende vraagstukken uw activiteiten concreet uit. Geef aan wanneer de activiteiten plaatsvinden en hoelang ze duren. Benoem daarnaast de beoogde resultaten en producten. Vermeld waar mogelijk aantallen en cijfers.

Beschrijf hier de activiteiten gericht op het bereiken van doelen voor het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van onderwijspersoneel (aantrekken en behoud van personeel) en hoe deze activiteiten bijdragen aan het zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel en het leren omgaan met schaarste aan onderwijspersoneel:

Gedetailleerde activiteitenplanning (2026):

Onze ambities en doelen, zoals weergegeven in de linker kolom in onderstaande tabel, hebben wij geschreven met het oog op de gehele periode 2026-2029. In de laatste kolom zijn de beoogde resultaten voor 2026 opgenomen.

| Naam en beschrijving ambitie (activiteit) | Doel van de activiteit | Periode en duur van de activiteit (in maanden) | Beoogde resultaten en producten |
|---|---|--|--|
| 1. Werven – RSPP | | | |
| <p>R1. In de onderwijsregio is <u>een gezamenlijke visie en aanpak ontwikkeld voor regionale strategische personeelsplanning (RSPP)</u>, waarin het wat, waartoe en hoe helder zijn gedefinieerd. Deze visie richt zich op het versterken van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs door middel van duurzame inzet van personeel, loopbaanontwikkeling en regionale samenwerking. Daarbij wordt expliciet benoemd hoe RSPP bijdraagt aan het structureel aanpakken van personele uitdagingen, waaronder het tekort aan bevoegde onderwijsprofessionals, zowel op schoolniveau als binnen de bredere regio.</p> | <p>a. We hebben een gedeelde doorleefde visie op (R)SPP t.b.v. scholen en de regio bij HR-medewerkers, bestuurders, schoolleiders en teamleiders.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-2.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Plan van aanpak om te komen tot een gedeelde visie te komen. |
| | <p>b. Alle actoren zijn ruim op tijd en voldoende geïnformeerd over de ontwikkelingen en aanstaande ontwikkelingen</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pleio wordt actief gebruikt als samenwerkingsplatform. • Er is een escalatiemodel ingericht. • Gedurende het jaar zijn successen actief gedeeld via meerdere kanalen. • Het communicatieplan is toegespitst op rspp. |
| | <p>c. Alle actoren dragen de uitgangspunten en voeren de bijbehorende acties gedragen uit.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er hebben meerdere regiotafels en/of plaatsgevonden met als doel om actoren in de regio te betrekken, expertise te benutten en te verbinden. |
| <p>R2. In de onderwijsregio <u>ontwikkelen we een RSPP-tool</u> die het mogelijk maakt data-ondersteund te werken aan RSPP in de scholen en in de regio. Deze tool maakt het mogelijk om de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens met elkaar te verbinden met als doel om een rijker beeld te krijgen.</p> | <p>a. Er is een tool ontwikkeld en beschikbaar om kwantitatieve en kwalitatieve aan elkaar te koppelen. Focus op de koppeling tussen: Kwantitatieve data: formatieontwikkeling, arbeidsmarktprognoses leerlingenaantallen. Kwalitatieve data: competenties, toekomstbestendigheid, ontwikkelpotentieel van personeel.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De onderwijsregio en de scholen werken met de tool die kwantitatieve en kwalitatieve aan elkaar koppelt voor RSPP. Voor scholen is hierin de koppeling zichtbaar tussen formatiegegevens, arbeidsmarktdata aan competenties en ontwikkelpotentieel. • Er is een handleiding voor het daadwerkelijk invoeren van data. |

| | | |
|---|--------------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een verkenning uitgevoerd naar de bruikbaarheid van het scenariomodel van VOION. • Werkgroepleden zijn in de MOON methodiek geschoold. • Werkgroepleden dragen als expert hun kennis coördinerend uit binnen de regio. |
| b. Invoer en verzamelen gegevens (r)SPP-tool voor inzicht kwantitatieve gegevens is geoptimaliseerd zodat scholen zelfstandig de gevraagde gegevens in het model kunnen invoeren. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een planning opgesteld om alle doelgroepen tijdig te informeren. • HR medewerkers zijn getraind en geïnformeerd. • Er is een normatieve lijst opstellen tav vakbenamingen (ook naar nieuwe vakken). |
| c. Alle scholen binnen de regio vullen het (r)SPP-tool daadwerkelijk in. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een plan van aanpak opgesteld voor het verder implementeren en realiseren van het werken met de (r)SPP tool voor alle betrokkenen. • We hebben de doel van het plan van aanpak voor 2026 gerealiseerd. |
| d. Alle scholen hebben deelgenomen aan de kwalitatieve analyse. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • In 2026 starten we dit proces op met al ingeplande planning • In 2027 ronden we dit proces voor de eerste ronde af. Daarna evaluatie en bijstelling plan opstellen. |
| e. Alle hr-medewerkers weten zich voldoende toegerust op het cyclisch en data-ondersteund werken aan strategische personeelsplanning (SPP) een gedeelde taal en aanpak binnen de regio. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • We hebben in 2026 de jaarlijkse scholing voor HR-medewerkers en schoolleiders gerealiseerd gericht op het cyclisch en data gedreven |

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| | | | <p>werken aan strategische personeelsplanning (SPP).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken welke tool het beste passend is voor wat we willen. |
| R3. In de onderwijsregio en in onze scholen <u>werken we cyclisch en datagedreven aan (R)SPP</u> o.b.v. kwantitatieve en kwalitatieve data. | a. Scholen leveren zelf cyclisch de kwantitatieve en kwalitatieve data aan ten behoeve van RSPP. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken welke tool het beste passend is voor wat we willen. |
| R4. Onze ambitie is om <u>sectoroverstijgend samen te werken aan RSPP</u> (PO, VO, MBO). Waar dit effectief en efficiënt is | a. Er is een start gemaakt met samenwerking tussen PO/VO/MBO voor aanpak personeelstekort. | Kalenderjaar 2026, Q1-2. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is verkend met de MBO's welke initiatieven er al liggen. • Er vinden structurele contacten plaats met het PO en bestaande samenwerkingen zijn in kaart gebracht. • Er zijn eerste periodieke bijeenkomsten georganiseerd met afvaardiging PO/VO/MBO voor overkoepelende thema's. |
| | b. Als regio hebben we een oplossing gevonden voor de bevoegdheidseisen basisvaardigheden. | Kalenderjaar 2026, Q1-2. | <ul style="list-style-type: none"> • Er geeft een verkenning plaatsgevonden voor de minor van de pabo. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden voor noodzaak aparte RSPP werkgroep MBO. • Er ligt een structuur voor samenwerking tussen VO en MBO, aansluitend op uitkomsten vorige opbrengt. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden voor sectoroverstijgend samenwerken aan RSPP, voor 2026 ligt de focus op samenwerking op de Basisvaardigheden en/of tekortvakken. |
| R5. <u>Bovenbestuurlijke samenwerking</u> rondom de aanpak van personeelstekorten en t.b.v. het stimuleren van de doorontwikkeling van | a. Bovenbestuurlijk wordt er een start gemaakt met samenwerken rondom het plaatsen, doorgroeien en uitwisselen van personeel. | Q1-2 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een dialoogsessie georganiseerd om wensen, mogelijkheden en drempels in kaart te brengen, |

| | | | |
|--|---|--------------------------|---|
| medewerkers. Waarbij we rekening gehouden met de subregionale verschillen. | | Q-1 Q3-4 | <p>hierbij wordt ook een bovenbestuurlijke invalpool verkend.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn in het land goodpractices en don'ts opgehaald. • Er is een plan van aanpak opgesteld om de bovenbestuurlijke samenwerking te gaan stimuleren en organiseren |
| | b. We hebben gezamenlijke beelden ontwikkeld of er overschotten dan wel tekorten ontstaan bij HO en WO en hoe we daarin als regio oplossingen kunnen bieden | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden voor de samenwerking met het HBO en WO om bij overschotten en tekorten personeel uit te wisselen of bij interne mobiliteit. |
| 2. Werven: werving op tekortvakken | | | |
| K1. We vergroten de instroom van (aankomend) docenten en onderwijspersoneel voor huidige en toekomstige tekortvakken en voor toekomstig onderwijs in onze regio. | a. We brengen de meerwaarde van werken in onze regio beter voor het voetlicht bij potentiële geïnteresseerden voor werken in het onderwijs. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn gerichte communicatiematerialen ontwikkeld en ingezet waarin de meerwaarde van werken in onze regio wordt benadrukt. • Er geeft regelmatig overleg plaatsgevonden tussen schoolbesturen, opleidingsinstellingen en onderwijsregio Brabant-Oost PO rondom het werven en matches en gezamenlijke interpretatie van de RSPP-data. • Er heeft gezamenlijk interpreteren van RSPP-data op diverse plekken plaatsgevonden om knelpunten en kansen te identificeren om de klantreis te verbeteren. • Er is geanalyseerd welke subregionale verschillen er zijn in in- |

| | | | |
|--|---|--------------------------|---|
| | | | <p>stroombehoefte en wervingscapaciteit, in afstemming met de werkgroep RSPP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een positioneringsstrategie ontwikkeld met aandacht voor subregionale verschillen. • Er vindt afstemming plaats van wervingsactiviteiten en gezamenlijke analyses van vraag en aanbod met regionale partners. |
| | b. We richten ons op doelgroepen met potentieel voor het onderwijs, op basis van actuele data (RSPP). | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • De eerste stappen zijn gezet voor het project “leerlingen enthousiasmeren voor werken in het onderwijs”. • Zittende collega’s worden gestimuleerd om een tweede bevoegdheid te behalen in een tekortvak. |
| | c. Duidelijkheid in rollen, taken en verantwoordelijkheden m.b.t. werving. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ol style="list-style-type: none"> a. Er zijn gezamenlijke doelen vastgelegd voor de werving in de onderwijsregio. b. Rollen, taken en verantwoordelijkheden in het wervingsproces zijn geëxpliciteerd. c. Er is gecommuniceerd naar betrokkenen over deze rollen, taken en verantwoordelijkheden (scholen, programmaleiders SO&P, lerarenopleidingen etc.). d. Er is een vaste contactstructuur ingericht tussen scholen en het loket. e. Rollen en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het begeleidingsproces in de oriëntatiefase. |

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| K2. We vergroten het bewustzijn en draagvlak voor het aanstellen van zij-instromers (op tekortvakken) en faciliteren hun succesvolle instroom en begeleiding. | a. Het vergroten van de bekendheid en het draagvlak voor het werken met zij-instromers in scholen. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Praktijkverhalen van zij-instromers en scholen worden verzameld en gedeeld via diverse kanalen. • Er is communicatiemateriaal ontwikkeld en wordt gebruikt waarin het eerlijke verhaal centraal staat. • Er is een kader opgesteld voor het afstemmen van wervingsactiviteiten per doelgroep/context (school, AOS, bestuur, subregio, MBO/VO/PO). |
| | b. We stemmen de wervingsactiviteiten gericht op zij-instromers af op de subregionale behoeften en context. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Regionale verschillen in instroombehoefte en wervingscapaciteit zijn geanalyseerd, in afstemming met de werkgroep RSP, op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. |
| | c. Zij-instromers zijn optimaal begeleid tijdens hun overstap naar het onderwijs. | | |
| | d. Onze wervingsactiviteiten stemmen we af op het PO, VO en MBO, zodanig dat we ook voldoende leerwerkplekken hebben. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er vindt sectoroverstijgende afstemming plaats over wervingsactiviteiten. |
| K3. We versterken de samenwerking met regionale partners en bedrijven om zij-instromers en hybride docenten te werven en op te leiden. | a. Bedrijven in de regio weten ons te vinden en zien ons als preferred partner voor het opleiden van zij-instromers en het inzetten van hybride docenten in onze regio. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden onder bedrijven en instellingen en VO/MBO scholen rondom hun wensen en behoeften voor de beschikbaarheid en inzet van zij-instromers en hybride docenten en resulteert in een concreet plan van aanpak voor de periode 2027 en verder. • Er is onderzocht hoe omscholingstrajecten en samenwerking met het bedrijfsleven kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod van potentiële onderwijswerknemers. |

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn gesprekken geïnitieerd met organisaties zoals Brainport Development, UWV en PO-regio's. • Bestaande initiatieven en raakvlakken met onderwijsinstroom (bij regionale partners) zijn in kaart gebracht. • Grote regionale werkgevers zijn benaderd voor gesprekken over outplacement en talentontwikkeling. |
| 3. Werven en Matchen: informatie & oriëntatie op werken in het onderwijs | | | |
| K4. Het onderwijsloket is regionaal zichtbaar en toegankelijk voor potentiële instromers én goed ingebed binnen de aangesloten scholen. | a. Versterken van de zichtbaarheid en toegankelijkheid van het regionale onderwijsloket. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • De regionale website is ontwikkeld en gelanceerd in samenwerking met het primair onderwijs. • Er is bijgedragen aan de ontwikkeling van een provinciale landingspagina voor Brabant. • De interne communicatie is versterkt richting scholen en partners. |
| | b. We versterken de ketenaanpak van het onderwijsloket naar de scholen in onze regio. c. doorontwikkelen en up-to-date houden van het onderwijsloket met sterke nadruk op de kansen in en de kracht van de regio. Waarbij ook de verbinding wordt behouden met het landelijke loket en overige regionale loketten. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een doorontwikkeling plaatsgevonden van instroomroutes voor zij-instromers in afstemming met schoolbesturen en opleidingsinstituten. • Er geeft afstemming plaatsgevonden (voorafgaand aan/) van instroomtrajecten in samenwerking met opleidingen met aandacht voor brede intake en validering. |
| K5. We bieden jaarrond laagdrempelige oriëntatie- en intakeactiviteiten voor potentiële zij-instromers, afgestemd met opleidingen en partners. | a. Er is een aanbodkalender met aanbod van oriëntatieactiviteiten gedurende het jaar. b. Versterken en verbreden van het oriëntatieaanbod voor potentiële instromers. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn een jaarrond laagdrempelige oriëntatiemogelijkheden voor potentiële instromers, in afstemming met opleidingen en regionale partners. |

| | | | |
|---|--|--------------------------|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er worden regionaal mogelijkheden geboden om potentiële zij-instromers praktijkervaring op te laten doen binnen scholen. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden in bestaande oriëntatie- en voorbereidingsprojecten in andere regio's (zoals Amsterdam en Twente) t.b.v. succesvolle zijinstroom en diplomering. • Er is een overzicht opgesteld van lessons learned en toepasbare elementen voor de eigen regio. |
| 4. Werven, Matchen, opleiden & professionaliseren: internationals en wereldburgers | | | |
| <p>K6. We benutten het volle potentieel van internationals met onderwijservaring die in onze regio woonachtig zijn en interesse hebben om in het Nederlandse onderwijssysteem werkzaam te zijn. Dit doen we aan de hand van een drietal stappen:</p> <p>a. Activate: het werven en het oriënteren op het beroep in de NLse context van de doelgroep.</p> <p>b. Upskill: het opdoen van ervaring in het Nederlandse onderwijs (stagegelopen).</p> <p>c. Certify: het behalen van een bevoegdheid in d.m.v. een leerwerktraject.</p> | <p>a. We integreren de twee bestaande projecten van “wereldburgers voor de klas” (scope op vluchtelingen) en “internationals voor de klas” (scope op “spouses”). We werken verder onder de titel “internationals voor de klas” met als doel om het bundelen van de expertise en krachten.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • De twee projecten stichting wereldburger en internationals zijn geïntegreerd. |
| | <p>b. We zoeken en benutten de brede samenwerking in de regio met o.a. Brainport, ASML etc.</p> <p>c. We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met de inzet van internationals in de school bij bestuurders, schoolleiders en teamleiders.</p> <p>d. We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met het opleiden en begeleiden van internationals in de (opleidings)scholen.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er geeft communicatie plaatsgevonden met als doel om het draagvlak voor het inzetten van internationals voor de klas en het weghalen van drempels voor collega docenten, leidinggevenden en ouders. • Het programma is ingebed binnen de Onderwijsregio en er is actuele informatievoorziening. |
| | <p>e. We bieden zoveel mogelijk stageplaatsen met gespecialiseerde wpb-ers aan voor internationals.</p> <p>f. We streven ernaar dat certificering binnen een zo kort mogelijke periode mogelijk is.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <p>Opleiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste klas is aan de opleiding begonnen binnen het project internationals voor de klas. |

| | | | |
|---|---|---------------------------------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een programma ontwikkeld op opleidingsscholen voor de upskill-fase van de internationals. • Er wordt zo veel mogelijk ruimte geboden aan internationals voor de certify. <p>Professionaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste groep ervaren werkplekbegeleiders is opgeleid om internationals in de upskill fase zo effectief mogelijk te begeleiden. • Werkplaatsen inclusief leren en werken (meertaligheid, cultureel responsief onderwijs ontwerpen, taalportfolio, multilingual maths, etc) in de opleidingsscholen zijn beschikbaar gesteld. • Er heeft een eerste kennisdelingsbijeenkomsten plaatsgevonden voor betrokkenen bij het opleiden van internationals. <p>Overige:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden voor het betrekken van de rol van regisseur meertaligheid bij het project internationals voor de klas resulterend in een plan van aanpak voor het inzetten van de regisseurs. |
| <p>5. Matchen</p> <p>M1. In de regio zoeken we naar mogelijkheden en experimenteren we met mogelijkheden om mensen met</p> | <p>a. Talenten van mensen met interesse en ervaring in het onderwijs benutten in de school en in regio.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden met HR-collega's en de resultaten worden gecommuniceerd van de mogelijkheden die het |

| | | | |
|--|---|---------------------------------|--|
| <p>relevante ervaring en interesse in te zetten in de school.</p> <p>...</p> | | | <p>functiehuis biedt voor het inzetten van niet bevoegde collega's in de school. Te denken valt aan afgestudeerden HBO toegepaste psychologie, HBO Pedagogiek en AD- pep in de school.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt mensen de mogelijkheid geboden om ervaring op te doen met werken in het onderwijs en hen te enthousiasmeren om in de sector te blijven werken en eventueel een bevoegdheid te laten behalen. |
| | <p>b. Verkenning van bovenregionale samenwerking t.b.v. de aanpak van het lerarentekort.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een eerste verkenning plaatsgevonden met andere onderwijsregio's op welke wijze we bovenregionale oplossingen kunnen vinden. Dit doen we samen met bedrijfsleven en de overheid (inclusief verkenning van solidariteitsfonds op bestuursniveau ("Onderwijs anders organiseren")). • Er vindt coördinatie plaats van voldoende opleidingsplekken voor zij-instromers. |
| | <p>c. Mogelijkheden om onderwijstalent dat HBO-niveau net niet aan kan maar goede docenten zijn in het VMBO met pedagogisch en didactisch talent en voldoende vakinhoudelijke kennis voor deze doelgroep niet uit het onderwijs te laten stromen.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaats gevonden van de omvang van de groep pedagogisch-didactisch talent dat HBO-niveau net niet aan kan in eigen en aanpalende onderwijsregio's. • O.b.v. de verkenning is men gekomen tot planvorming binnen regionale en landelijke mogelijkheden. |

| | | | |
|--|---|--------------------------|---|
| | d. Inzetten van HBO/WO-studenten in de school om bij te dragen aan werkdrukverlichting. Deze studenten werken in het onderwijs als bijbaan. Een NRO-studie in de regio Rotterdam liet zien dat 40% van deze doelgroep na afstuderen besluit een lerarenopleiding te gaan doen om in het onderwijs te (kunnen) blijven werken. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkennen plaatsgevonden over de mogelijkheden van samenwerking in de regio en de scholen met Stichting Proefwerk en Athena. De uitkomsten van de verkenning worden naar scholen gecommuniceerd. |
| | e. Binnen het matchingsproces zijn oplossingen gevonden om eerder verworven competenties te valideren, waardoor verkorte trajecten mogelijk zijn geworden. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met de verkenning. |
| M2. Verbinding tussen onderwijsloket en de scholen op het gebied van matching verder door ontwikkelen. | <p>a. Verbeteren van de verbinding tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de school.</p> <p>b. Versterken samenwerking HR-directie-schoolopleider rondom het aannemen van zij-instromers.</p> <p>c. Benutten van de bestaande structuren van SO&P t.b.v. het matchen van potentiële zij-instromers met scholen.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden en o.b.v. de uitkomsten is een plan van aanpak gemaakt voor het inrichten van de makersrol van senior schoolopleiders (zie loopbaanpaden schoolopleiders o.b.v. VELON-standaard) tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de eigen school. • Er is geëxperimenteerd met de betrokkenheid van de schoolopleider bij het aannemen van zij-instromers met als doel om met elkaar te komen tot succesvolle en haalbare zij-instroomtrajecten. |
| M3. We richten een solidariteitsfonds in voor de facilitering naar zij-instromers ten behoeve van het succesvol opleiden van zij-instromers. | <p>a. We hebben een solidariteitsfonds</p> <p>b. We hebben een werkwijze ontwikkeld waarmee vanuit solidariteit bovenbestuurlijk gewerkt wordt aan problemen</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • De mogelijkheden zijn verkend voor het inrichten van een solidariteitsfonds voor zij-instromers en dit is opgenomen in de begroting voor 2026. • Er is een plan van aanpak ontwikkeld voor de inzet van het solidariteitsfonds. |
| 6. Opleiden: zij-instromers | | | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>O1. Zij-instromers worden in onze regio opgeleid binnen de context van de opleidingsschool. Dit met als doel om de expertise en ondersteuning in de ontwikkeling naar startbekwaamheid ook voor deze groep in te zetten. Hierbij wordt zij-instromers maatwerk geboden t.b.v. het succesvol combineren van baan en behalen diploma.</p> | <p>a. Alle zij-instromers worden vanaf januari 2026 opgeleid binnen de context van de opleidingsscholen, waardoor zij kwalitatieve en kwantitatieve begeleiding ontvangen met als doel om al werkend en lerend hun bevoegdheid te behalen.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1.</p> <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Vanaf 1 januari 2026 worden alle zij-instromers opgeleid in de opleidingsschool. • Opleidingsscholen zijn gestart met de ontwikkeling van beleid en curricula en de uitvoering daarvan voor zij-instromers. |
| | <p>b. Binnen de ORBO expliciteren en delen we kennis rondom het opleiden van zij-instromers t.b.v. het zorgen voor succesvolle trajecten leidend tot het behalen van een bevoegdheid.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q3-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een dagdeel georganiseerd voor het delen van kennis en ontwikkeling voor de direct betrokkenen bij het opleiden van zij-instromers in de scholen en instituten. |
| | <p>c. D.m.v. een beeldvormingscampagne zorgen we ervoor dat bij alle betrokkenen (bestuurders, schoolleiders en teamleiders) bekend zijn dat zij-instromers zich ontwikkelen naar startbekwaam en daardoor vallen onder de opleidingsschool.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een plan van aanpak gemaakt en gestart met de uitvoering om betrokkenen in de school(besturen) mee te nemen in de verplichting en noodzaak van het opleiden van zij-instromers in de opleidingsschool. |
| <p>O2. In de onderwijsregio bieden wij voldoende maatwerk en flexibiliteit in het opleiden van de grote diversiteit aan lerenden naar het niveau van startbekwaam. Deze diversiteit bestaat enerzijds uit groepen (voltijd, deeltijd, PDG, minor, HBO, WO, lichamelijke opvoeding, kunst opleidingen, zij-instromers, etc.) en anderzijds uit de neurodiversiteit binnen deze groep (net als onze leerlingen en collega's).</p> | <p>a. We leiden op zo een manier op in de opleidingsscholen, dat we zo optimaal mogelijk in kunnen spelen op de toenemende diversiteit aan lerenden in de opleidingsscholen en maken hierbij gebruik van de (sub)regionale samenwerking.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-2.</p> <p>Kalenderjaar 2026, Q3-4.</p> <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden van de gedachte om van het doelgroepdenken over te stappen naar het denken in 'ontwikkelvraag en ontwikkelnoodzaak (=beoogde niveau)' en lerenden naar het niveau van startbekwaamheid op basis hiervan benaderen. • Er is gestart vanuit de opleidingsscholen met het ontwikkelen van <u>beleid en programma's</u> die aansluiten bij een grotere diversiteit aan lerenden. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden tussen de opleidingsscholen van samenwerking in de |

| | | | |
|----|--|--------------------------|---|
| | | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <p>(sub)regio rondom de ontwikkeling en uitvoering van programma's aansluitend bij een diversiteit aan lerenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een jaarkalender waarin alle activiteiten van alle opleidingsscholen staan en deze is zijn opengesteld voor deelname door andere opleidingsscholen. |
| b. | We delen kennis en ervaringen rondom het heterogeen opleiden (toenemende diversiteit aan lerenden) in de (sub)regio met als doel om te inspireren, samen te ontwikkelen en te leren (werkende praktijken/elementen). | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • De programmaleiders van de opleidingsscholen zorgen als linking pin voor het benutten van de ervaringen en expertise van opleidingsscholen (VO & MBO) die al verder zijn in het aansluiten bij de diversiteit van lerenden. • Er is een dagdeel georganiseerd voor kennisdeling en ontwikkeling als het gaat om heterogeen opleiden en begeleiden op het niveau van kernteams in de opleidingsscholen (collega's direct betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de programma's). |
| c. | Efficiëntere inzet van instituutopleiders op de werkplek door te voorkomen dat op een school drie instituutopleiders voor slechts een of enkele docenten in opleiding langskomen. | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden tussen de instituten voor de eerste- en tweedegraadsopleidingen over wat er nodig is om over en weer elkaars studenten te kunnen/mogen begeleiden. |
| d. | De eerstegraads vakmasters (HBO-masters) moeten steviger verbonden worden aan het samen opleiden (feedback vanuit visitatie). | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden vanuit de eerstegraads vakmasters op welke wijze zij steviger verbonden kunnen zijn met samen opleiden. |

| | | | |
|--|--|---------------------------------|--|
| <p>O4. Binnen de onderwijsregio zijn diverse doelgroepen van onderwijsprofessionals die veel ervaring hebben in het onderwijs, maar nog geen bevoegdheid. We hebben in beeld welke groepen dit zijn en ontwikkelen in co-creatie tussen opleidingsscholen en instituten trajecten voor specifieke doelgroepen om hun bevoegdheid te behalen.</p> | <p>a. We werken samen in de onderwijsregio tussen instituten en scholen rondom het opleiden van docenten in het MBO/VO naar een bevoegdheid op de basisvaardigheden.</p> <p>b. Middels een pilot ervaring opdoen met het in het MBO ontwikkelde voorbereidingstraject op het behalen van een tweedegraads bevoegdheid.</p> <p>c. De hogescholen en universiteiten werken samen aan een dekkend opleidingsportfolio voor tweedegraads docenten die een eerstegraads bevoegdheid willen behalen.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De eerstegraads vakmasters sluiten aan bij de verkenning rondom de samenwerking van de rol van de instituutopleider op de school. • Er is een pilot gestart (traject MBO) om een vervolg hierop te ontwikkelen waardoor mensen in 1,5 jaar extra hun bevoegdheid kunnen behalen. • Samenwerking bevoegdheden basisvaardigheden: <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkelwensen zijn geïnventariseerd vanuit MBO's m.b.t. trajecten om niet bevoegde docenten op te leiden naar bevoegdheid. • Er zijn een of meerdere pilots gestart om in co-creatie met de opleidingsscholen en instituten trajecten vorm te geven om deze groep hun bevoegdheid te laten behalen. • De wensen en mogelijkheden voor samenwerking op professionaliseringstrajecten voor bekwaamheden in het MBO zijn verkend. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden tussen hogescholen en universiteiten van hoe ze samen tweedegraads docenten die de wens hebben een eerstegraads te halen kunnen bedienen met een dekkend opleidingsportfolio. |
|--|--|---------------------------------|--|

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| O5. In onze onderwijsregio hebben we gedeelde doorleefde kwaliteitseisen voor het Samen Opleiden. | <p>a. Deze kwaliteitseisen voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden.</p> <p>b. De kwaliteitseisen dragen bij aan het realiseren van doorlopende ontwikkelijnen van startbekwaam naar vakbekwaam en naar expert. De kwaliteitseisen (kwalitatief en kwantitatief) bieden handvatten voor samenwerking in de (sub)regio doordat het gedeelde taal en beelden expliciteert van waar Samen Opleiden aan moet voldoen.</p> <p>c. De gezamenlijke opleiders borgen samen met het werkveld dat aan de afspraken in het kwaliteitskader samen opleiden wordt voldaan (en daaraan kan worden voldaan).</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er ligt een plan van aanpak en implementatieplan ten aanzien van het ontwikkelen en doorleven van kwantitatieve en kwalitatieve kwaliteitseisen voor SO&P in de regio. <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn bijeenkomsten georganiseerd met een diverse groep mensen om te komen tot kwaliteitseisen. • De kwaliteitseisen worden gedeeld waar mogelijk gedeel. |
| O6. We werken samen aan een administratie van studenten (incl. zijinstromers) en starters in de onderwijsregio. | <p>a. Alle opleidingsscholen hebben hun telstudentadministratie op orde.</p> <p>b. We hebben als onderwijsregio en opleidingsscholen de doelgroepen van studenten, zijinstromers en starters inzichtelijk.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • We hebben een gezamenlijk administratiesysteem voor telstudenten en starters onderwijsregio-breed ontwikkeld. |
| O7. Docenten in opleiding hebben voldoende tijd en ruimte om hun studie succesvol te doorlopen en niet slachtoffer worden van groenpluk. | <p>a. Regionale afspraken over het voorkomen van groenpluk.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • We verkennen de gemaakte afspraken in de regio Den Haag rondom groenpluk. |
| O8. Ontwikkeling procedure aanpak peerreview in onze regio. | <p>a. We hebben een procedure in de onderwijsregio om in 2029 de peerreview voor SO&P (opleiden) uit te voeren.</p> <p>b. We hebben een traject o.b.v. de ontwikkelde procedure in 2027-2028 ter voorbereiding op de peerreview.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1-4. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een proces opgezet om te komen tot een plan van aanpak voor het borgen van de kwaliteit van SO&P en uitvoering van de peerreview. |
| 7. Begeleiden | | | |
| B1. We hebben in onze onderwijsregio gedeelde beelden over het traject van startbekwaam naar vakbekwaam. | <p>a. We komen tot een werkdefinitie van vakbekwaamheid in de onderwijsregio, en stemmen zo mogelijk af op de landelijke ontwikkelingen.</p> | Kalenderjaar 2026, Q1. | <ul style="list-style-type: none"> • Er ligt eerste set aan kwaliteitseisen voor het traject naar vakbekwaamheid waarmee gewerkt wordt. • Er is een communicatieplan en er is gestart met de uitvoering t.b.v. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>b. We ontwikkelen kwaliteitseisen voor het traject van startbekwaam naar vakbekwaam, rekening houdend met de doorlopende ontwikkelijnen van startbekwaam naar vakbekwaam naar expert.</p> <p>c. We werken evidence informed.</p> <p>d. We delen actief kennis binnen de (sub)regio rondom het effectief begeleiden van startbekwaam naar vakbekwaam.</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-2.</p> <p>Kalenderjaar 2026, Q1-4.</p> | <p>bekendheid van de kwaliteitseisen voor het traject naar vakbekwaamheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteitseisen zijn besproken op een jaarlijks evenement. |
| <p>B2. In onze onderwijsregio worden alle startende docenten kwalitatief goed begeleid naar het behalen van het niveau vakbekwaam.</p> | <p>a. Voor alle startbekwame docenten is een 3-5 jarige traject beschikbaar voor de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam.</p> <p>b. Het traject van startbekwaam naar vakbekwaam past binnen de doorlopende ontwikkelijnen (sluit aan op startbekwaam enerzijds en ontwikkeling naar expert anderzijds).</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een eerste tranche aan opleidingsteams gestart in scholen met het integraal werken door de IO, SO en vakcoach aan het traject naar vakbekwaamheid met behulp van facilitering vanuit de onderwijsregio (100 starters project). |
| <p>B3. We leren en professionaliseren samen in de onderwijsregio rondom het inrichten en uitvoeren van trajecten naar vakbekwaamheid.</p> | <p>a. Het oprichten van co-creatielabs inductie t.b.v. de ontwikkeling van curriculum(onderdelen).</p> | <p>Kalenderjaar 2026, Q1-2.</p> <p>Kalenderjaar 2026, Q3.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met co-creatielabs waarin kennisdeling en ontwikkeling centraal staan rondom inductie (traject naar vakbekwaamheid) en waarin instituten met erkende expertise een rol spelen. • Er is een eerste kennisdelingsbijeenkomst georganiseerd waarin de resultaten uit co-creatie-labs zijn gedeeld met schoolleiding, HR en docentcoaches. |
| <p>8. Professionaliseren: gedeelde en doorleefde visie</p> | | | |
| <p>P1. Er is een gedeelde en doorleefde visie op wat professionalisering in de ORBO inhoud: wat en waarom samen? Welke kwaliteit?</p> | <p>a. We hebben gedeelde beelden bij de toegevoegde waarde van samenwerking rondom professionalisering in de onderwijsregio.</p> <p>b. We hebben gedeelde beelden over inhoudelijke focus van professionalisering in de onderwijsregio.</p> <p>c. We hebben een visie op professionalisering gebaseerd op de werkende elementen voor effectieve docentprofessionalisering (denk aan de zeven voorwaarden die komen uit de <u>metastudie Darling-Hammond, 2017</u>).</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een plan van aanpak inclusief punt a, b en c en zijn gestart met de uitvoering. <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn dialoogtafels georganiseerd voor diverse gremia. • O.b.v. de opgehaalde input is er een visie op pro- |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p>fessionalisering in de onderwijsregio die wordt voorgelegd aan het besturenoverleg.</p> |
| <p>P2. We realiseren professionalisering in de regio aansluitend op onze gedeelde doorleefde visie op professionalisering in de onderwijsregio en geven dit vorm aansluitend bij de voorwaarde voor effectieve duurzame docentprofessionalisering en aansluitend bij de behoeften van onderwijsprofessionals binnen de besturen in onze regio.</p> | <p>a. We hebben de professionaliseringsbehoefte van onderwijsprofessionals in de onderwijsregio in kaart gebracht en inzicht in welke meerwaarde samenwerking heeft.</p> <p>b. De beschikbare expertise binnen de instituten is inzichtelijk.</p> <p>c. We gaan aan de slag met passende vormen van professionaliseren die het mogelijk maken om onze gedeelde doorleefde visie op professionalisering in de onderwijsregio te realiseren.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een inventarisatie uitgevoerd en een plan van aanpak gemaakt. • Er is een verkenning uitgevoerd naar de positionering van NXT i.r.t. lokale academies. • Het aanbod en de expertises vanuit de opleidingen is inzichtelijk gemaakt. • Opleidingen betrokken bij de Brabantse onderwijsregio's geïnventariseerd en een overzicht gemaakt van aanbod en expertises. • Landelijke ontwikkelingen zijn actief bijgehouden en waar mogelijk is vertegenwoordiging vanuit de onderwijsregio aangesloten. • De opleidingen hebben vanuit hun LLO activiteiten ingezet op de uitbreiding van het aanbod van kortcyclische, on the job, loopbaancoaching. |
| <p>9. Professionaliseren: ontwikkelpaden voor onderwijsprofessionals</p> | | | |
| <p>P4. Werkplekbegeleiders zijn volledig toegerust op het uitvoeren van hun taak.</p> | <p>Verdiepende professionalisering werkplekbegeleiders:</p> <p>a. Eerder verworven competenties, volwassengezicht.</p> <p>b. Verkenning verdieping werkplekbegeleiders zoals coachen met videofeedback, vakdidactisch, onderzoek etc.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn tools en handvatten ontwikkeld voor werkplekbegeleiders voor het succesvol begeleiden van zij-instromers. • Er zijn kennisclips ontwikkeld voor de begeleiding zij-instromers. |
| <p>P5. Om als onderwijswerkgevers aantrekkelijk werkgeverschap voor hoogopgeleide professionals te</p> | <p>a. We hebben ontwikkelpaden voor schoolopleiders gebaseerd op de drie niveaus zoals beschreven in de VELON standaard. We hebben een eigen BRLO-team dat vormgeeft aan de</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkelpaden zijn ontwikkeld en voor de eerste keer uitgevoerd door de projectgroep BRLO. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>realiseren, is een van de voorwaarden het bieden van mogelijkheid voor leren en ontwikkelen oftewel: aantrekkelijke loopbaanpaden. In onze onderwijsregio sluiten we aan bij de NAPL-ontwikkelingen. Daarnaast zetten we stappen in het realiseren van loopbaanpaden voor docenten naar expertniveau.</p> | <p>professionalisering voor schoolopleiders op drie niveaus en zorgt voor de certificering.</p> | | |
| | <p>Ontwikkelpaden werkplekbegeleiders:</p> <p>b. De kwaliteit van de werkplekbegeleiders in de opleidingsscholen te behouden en te verhogen, aansluitend bij de nieuwe ontwikkelingen.</p> <p>c. Het ontwikkelen van een ontwikkelpad naar senior werkplekbegeleider.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • De opleidingsscholen werken samen aan het opleiden van werkplekbegeleiders aansluitend bij de actuele ontwikkelingen. • Er zijn eerste specialisaties ontwikkeld voor ervaren werkplekbegeleiders om zich verder te ontwikkelen zoals de pilot wpb-opleiding Specialist internationals in 2026. • De wensen voor verdere specialisaties voor ontwikkelpaden voor werkplekbegeleiders zijn in kaart gebracht. |
| | <p>Ontwikkelpad naar expert-docent:</p> <p>d. We ontwikkelen al werkenderwijs de eerste ontwikkelpaden van vakbekwaam naar expert. Dit doen we in nauwe afstemming met NAPL net als doel dat de ontwikkelpaden t.z.t. voldoen aan de kwaliteitseisen voor docentprofessionalisering.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • In het besturenoverleg is de wenselijkheid en het draagvlak voor realiseren voor het ontwikkelen voor docenten verkend inclusief aan welke ontwikkelpaden behoefte is. Regionale behoeften zouden kunnen zijn: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Expertdocent lesgeven aan internationale doelgroep:</i> In de regio Eindhoven is behoefte aan expertise op het gebied van lesgeven aan een internationale doelgroep, in het bijzonder voor Nederlands en Wiskunde/Rekenen. Dit biedt docenten de mogelijkheid om zich |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>te ontwikkelen naar expertdocent lesgeven aan internationale doelgroep.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Expertdocent diversiteit lerenden:</i> Zowel in het VO als MBO is de ontwikkeling zichtbaar van de toename van diversiteit van lerenden qua achtergrond en neurodiversiteit. Gezien het hoge aantal leerlingen en studenten dat uitvalt in het VO en MBO, is ander onderwijs wenselijk. In onze regio wordt hier al mee geëxperimenteerd (Yuverta, zie onderwijs anders organiseren en ontwerpen). Dit vraagt ook andere vaardigheden van docenten. Zoals hoe creëer je een leeromgeving die meer aansluit bij de diversiteit, flexibel is en maatwerk biedt met de bestaande middelen? Hoe helpt je leerlingen en studenten bij het overkomen van leerdrempels en uitval te voorkomen. Op dit gebied hebben we in onze regio specifieke expertise in het MBO (flexibiliteit, maatwerk) en omgaan met leerdrem- |
|--|--|---|

| | | |
|--|---|---|
| | | pels (VSO). Deze expertise zetten we in, in dit ontwikkeltraject. |
| | <p>Ontwikkelpad naar bovenschools projectleider</p> <p>e. We ontwikkelen een ontwikkelpad voor potentials (docenten, administratieve kracht etc.) in onze regio die zich willen ontwikkelen naar bovenschools projectleider. Dit met als doelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkelmogelijkheden voor onderwijsprofessionals te bieden. ○ Eigen mensen op te leiden en in de regio in te zetten i.p.v. externen in te huren. ○ De ontwikkelde vaardigheden die ten goede komen aan de onderwijsregio maar ook inzetbaar zijn in de school waar de onderwijsprofessional werkzaam is. | <ul style="list-style-type: none"> • Er is in kaart gebracht welke teacher-leadershiptrajecten er al zijn, met welke inhoud en mogelijkheden voor het benutten/samenwerken met die trajecten. • Er is geïnventariseerd in de regio welke potentials er zijn die interesse hebben in dit traject. • Er is in kaart gebracht welke competenties in het traject verworven moeten worden. Te denken valt aan: <ul style="list-style-type: none"> ○ Projectmanagementvaardigheden verwerven. ○ Basis aan veranderkundige vaardigheden. ○ Leren acteren op tactisch en strategisch niveau, i.v.m. operationeel niveau. • Er is een programma ontwikkeld, inclusief buddysysteem, binnen de onderwijsregio en dat is ondergebracht bij NXT. Gedurende het ontwikkelde traject passen deelnemers de inzichten direct toe in projecten in de onderwijsregio. |
| 10. Integrale aanpak opleiden, begeleiden en professionaliseren | | |
| l1. Wij werken in de regio, in de opleidingsscholen en in de scholen in toenemende mate vanuit een integrale | a. We werken aan een integrale benadering met behulp van doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam (begeleiden) en naar expert (professionaliseren). | <ul style="list-style-type: none"> • Scholen zijn gestart/vervolgen het werken vanuit integrale oplei- |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>aanpak aan opleiden, begeleiden en professionaliseren.</p> | <p>b. Benutten van de infrastructuur en expertise in de opleidingsscholen voor begeleiden en professionaliseren.</p> <p>c. We stimuleren en faciliteren kennisdeling rondom het integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in de school en in de opleidingsschool.</p> | | <p>dingsteams die werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in samenwerking met HR en MT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste ervaringen rondom het werken in integrale opleidingsteams in scholen zijn gemonitord en geëvalueerd. • Opedane inzichten zijn gedeeld. |
| <p>I2. Integraliteit binnen de pijlers van de onderwijsregio.</p> | <p>Integrale aanpak succesvol werven zij-instromers</p> <p>a. We zorgen ervoor dat we monitoren, in kaart brengen en delen wat de succesvoorwaarden zijn voor effectieve oriëntatie op zijinstromen.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er vindt structurele afstemming en samenwerking plaats van betrokkenen bij werving, matching, opleidingsscholen en instituten voor het formuleren van succesfactoren om mismatches in zijinstroomtrajecten te voorkomen en een zo succesvol mogelijk zijinstroomtraject te realiseren. |
| | <p>Integrale aanpak potentiële doelgroepen</p> <p>b. Integrale aanpak tussen werven, matchen en opleiden met als doel om inzicht te krijgen in potentiële doelgroepen die een bevoegdheid kunnen behalen.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met structurele afstemming tussen de collega's van RSPP, het loket en opleiden het als doel om zicht te hebben op welke doelgroepen aan nog (net) niet bevoegde docenten er in de onderwijsregio zijn. • Er wordt met regelmaat vanuit een integrale blik (werven, matchen, opleiden) gekeken naar casuïstieken met als doel om potentieel van geïnteresseerden voor werken in het onderwijs te benutten. |
| <p>11. Onderwijs anders ontwerpen en organiseren</p> | | | |
| <p>A1. In onze onderwijsregio is het gros van de collega's bekend met de</p> | <p>a. Er is een communicatieplan en veranderstrategie t.b.v. het realiseren van ambitie A1.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een communicatieplan en veranderstrategie ontworpen |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>kansen, mogelijkheden en noodzaak om onderwijs anders te organiseren en ontwerpen t.b.v. meer motivatie bij leerlingen VO/ MBO studenten, het reduceren van de uitval van VO/MBO studenten, aantrekkelijkere werkomgeving voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.).</p> | <p>b. Festival of learning zorgt voor kennisdeling en inspiratie met voorbeelden uit onze regio en daarbuiten. Aanzetten tot</p> | | <p>t.b.v. het realiseren van ambitie A1 in de periode 2026-2029 en er is gestart met de uitvoering van het plan. Dit plan bevat een veranderverhaal, wijze waarop stakeholders worden betrokken, op welke wijze systematisch good practices worden verzameld en gedeeld en actuele inzichten uit wetenschappelijk onderzoek en in het plan is opgenomen qua proces wie wat doet en qua inhoud welke inhoud worden verzameld en gedeeld.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2026 is wederom een festival of learning georganiseerd met als doel om kennis en ervaringen rondom onderwijs anders ontwerpen en organiseren te delen in de regio. De communicatie rondom het Festival of Learning draagt enerzijds bij aan het werven door deelname aan het festival én aan het vergroten van de bekendheid en noodzaak van onderwijs anders ontwerpen en organiseren. |
| <p>A2. In onze onderwijsregio realiseren we in de praktijk experimenten om onderwijs anders te ontwerpen en te organiseren. Dit met als doelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • meer motivatie bij leerlingen VO/ MBO studenten te realiseren, • uitval van leerlingen VO/studenten MBO te verminderen en te voorkomen, | <p>a. We bekostigen experimenten voor onderwijs anders ontwerpen en organiseren vanuit het regionale innovatiefonds. b. We monitoren de experimenten en delen de lessons learned in de regio. c. Het Festival of Learning zet daadwerkelijk aan tot onderwijs anders ontwerpen en organiseren in VO en MBO. d. We stimuleren het leren van elkaar tussen VO en MBO rondom onderwijs anders organiseren. e. Het betrekken van VO leerlingen MBO studenten. f. Het betrekken van de beroepsgroep.</p> | | <p>Innovatiefonds:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn voorwaarden geëxpliciteerd voor de besteding van het innovatiefonds, hoe aanspraak gemaakt kan worden op het innovatiefonds en op welke wijze middelen uit het fonds worden toegekend aan aanvragen. Deze voorwaarden zijn vastgesteld door het besturen-overleg. In de voorwaarden is evidence-based werken opgenomen. |

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • een aantrekkelijkere werkomgeving te realiseren voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.), zie ook onderzoek naar vertrekredenen in het onderwijs (ResearchNed, 2023¹). • in te spelen op een drietal impactvolle ontwikkelingen de komende jaren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het toenemende tekort van leraren en het behoud van kwaliteit van het onderwijs, ○ Het effectief benutten van AI in het onderwijs, ○ Het omgaan met de toenemende diversiteit aan lerenden in VO en MBO. | | <ul style="list-style-type: none"> • Het innovatiefonds is ook opgenomen in het communicatieplan zoals beschreven bij ambitie A1. • Er is een plan van aanpak opgesteld en gestart met de uitvoering om de experimenten die vanuit het innovatiefonds worden bekostigd te monitoren en de ervaringen en inzichten die tijdens de uitvoering en na afloop worden opgedaan te expliciteren en te delen in de regio. • Het Festival of Learning is in 2026 opnieuw georganiseerd met als doel om kennis en ervaringen rondom onderwijs anders ontwerpen en organiseren te delen in de regio. • De programmadirecteur en het kernteam hebben er gedurende het jaar voor gezorgd dat in alle activiteiten voortkomend uit de ambities van de onderwijsregio wordt samengewerkt wordt tussen VO en MBO t.b.v. het leren van elkaar. In het bijzonder rondom onderwijs anders organiseren en ontwerpen en integraal werken aan opleiden/begeleiden/professionaliseren kan de regio veel leren van de ontwikkelingen in het MBO. |
|--|--|--|

¹ ResearchNed (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het PO, VO en MBO. Gevonden op: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2023/12/14/vertrekredenen-leraren-en-docenten-in-het-po-vo-en-mbo---researchned>

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de wijze van betrokkenheid van vo-leerlingen en MBO studenten bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren resulterend in een plan van aanpak. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de wijze van betrokkenheid van onderwijsprofessionals bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren resulterend in een plan van aanpak. |
| 12. Projectcommunicatie | | | |
| C1. Aandacht genereren: Onderwijsregio Brabant-Oost zichtbaar maken als actief netwerk voor informatie, inspiratie en samenwerken | a. Versterken van de intern programma samenwerking <ul style="list-style-type: none"> ○ Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals binnen het programmateam | | <ul style="list-style-type: none"> • Pleio is ontwikkeld en geïmplementeerd in het kernteam. • De ontwikkelde huisstijl is daadwerkelijk doorgevoerd en wordt door direct betrokkenen toegepast. • Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van de ingezette communicatiemiddelen i.r.t. de ontwikkeling van de samenwerking binnen het netwerk (veranderkundige aanpas afstemmen) resulterend in inzicht in sterke punten en verbeterpunten voor 2027. |
| | b. ORBO-website door ontwikkelen tot een volwaardig online platform | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een programma van eisen opgesteld. |
| | c. Onderwijsregio Brabant-Oost erkend als toonaangevend [online] platform voor onderwijsarbeidsmarkt (landelijk voorbeeld) | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een website gebouwd en deze is gelanceerd en wordt actief ingezet. |
| | d. Vergroten van de externe en interne zichtbaarheid <ul style="list-style-type: none"> ○ 10% meer aanmeldingen op de nieuwsbrief ○ Minimaal 500 volgers op LinkedIn | | <ul style="list-style-type: none"> • De social mediacampagne voor 2026 is uitgevoerd. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn met regelmaat Nieuwsbrieven, posts op LinkedIn en in de online omgeving geplaatst. • Er is een vervolgmeting uitgevoerd. |
| | e. Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals ook buiten het programmateam | | <ul style="list-style-type: none"> • Voortbouwend op de uitkomsten bij ambities P1 t/m 3, is NXT gepositioneerd als ontwikkelnetwerk binnen ORBO. |
| C2. Aandacht verdiepen op inhoud: actief inzetten op storytelling | Realiseren van een online omgeving voor de Onderwijsregio Brabant-Oost waar we projecten/initiatieven een podium kunnen geven o.a. door storytelling. | | <ul style="list-style-type: none"> • Realiseren en actueel houden van een De contentkalender is in 2026 gerealiseerd en voor 2027 geactualiseerd. • Er is gestimuleerd om en ondersteund bij het bloggen en vloggen van content. |
| C3. Aandacht omzetten in actie: Podium geven aan samenwerken, ontmoeten en vernieuwen | Duurzaam netwerk van organisaties die jaarlijks gezamenlijk activiteiten en innovaties zichtbaar maken. | | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn drie gezamenlijke events georganiseerd (zoals Festival of Learning, regiotafels, HRM-bijeenkomst) vanuit concrete doelstellingen en aantoonbare samenwerking. • Er is content gegenereerd en de sociale mediacampagne is uitgevoerd. |
| C4. Het onderwijsloket is de landingsplek voor mensen die het onderwijs in willen: <i>Onderwijsloket Brabant-Oost laat zien waarom werken én leven in deze regio de moeite waard is. Een unieke regio, vol innovatie, groen en gemoedelijkheid. We verbinden mensen, scholen en initiatieven en maken de weg naar een toekomst in het onderwijs duidelijk en toegankelijk.</i> | <p>a. Onderwijsloket</p> <p>b. Doorontwikkeling website onderwijsloket Brabant-Oost in samenwerking met PO en inzetten op interne en externe bekendheid door o.a. inzet van social mediacampagnes, werking-events, rondje langs de besturen, etc.</p> <p>c. Deelname aan ontwikkeling landingspagina voor heel Brabant. Initiatiefnemer is Onderwijsloket Midden-Brabant.</p> <p>d. Onderwijsloket Brabant-Oost = de landingsplek voor mensen die de overstap willen maken naar het onderwijs in onze Onderwijsregio en waarbij de gehele klantreis vlot verloopt!</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • De identiteit, naam, huisstijl en website van het Onderwijsloket zijn aangepast zodat dit aansluit bij de andere regio's en herkenbaar is voor de regio dit met als doel meer herkenbaarheid en een duidelijke link naar de Onderwijsregio. • Social media kanalen zijn actief ingezet om de doelgroep te bereiken. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p><i>We ambiëren continue activatie d.m.v. inspiratie en informatie, zodat men de overstap maakt naar het onderwijs of een bijdrage levert aan het onderwijs. Het gaat daarbij om informeren, enthousiasmeren en kennismaken.</i></p> | <p>e. Aanhaken bij de landelijke campagnes van de realisatie eenheid</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een directe link naar het Onderwijsloket Brabant-Oost vindbaar op de overkoepelende website voor heel Brabant. • Door het versturen van mailings en de opzet van (gesponsorde) social media campagnes zijn de diverse events die uit naam van het Onderwijsloket zijn georganiseerd gepromoot. • Er zijn video's en blogs ontwikkeld over de mogelijkheden van werken in het onderwijs. • Meermaals per jaar is een nieuwsbrief verstuurd vanuit het Onderwijsloket, met nieuwsberichten die linken naar de website. |
| <p>13. Samenwerking en governance</p> | | | |
| <p>SG1. Governance: Duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.</p> | <p>Werken met de in 2025 vastgestelde governance en oplossing voor pionier/start up projecten</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Ingerichte tijdelijke commissies nemen besluiten • Programma team, stuurgroep en besturenoverleg voeren de programmaonderdelen uit. |
| <p>SG2. Begroting: Werken met een sluitende begroting, waarbij ook met cofinanciering wordt gewerkt en waarbij het scenariodenken richting waar mogelijk en van toegevoegde waarde gezamenlijk organiseren</p> | <p>a. Duidelijkheid bekostiging SO&P 2026-2029</p> <p>b. Door ontwikkelen van scenario's op verdeling van alle middelen</p> <p>c. Onderzoeken eigen definitie telstudenten. O.b.v. feitelijke aantallen onderzoeken mogelijke scenario's voor bredere definitie telstudenten met als doel om meer mensen op te leiden tot een bevoegdheid binnen de opleidingsscholen. (al vastgesteld in besturenoverleg juni 25)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • De dialoog is gevoerd met verschillende gremia. • Er zijn scenario's uitgewerkt van varianten en men is gekomen tot besluitvorming. • Bestaande scenario's verder ontwikkelen en aanvullen met nieuwe scenario's • Er is een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden voor het anders definiëren van telstudenten binnen de regio t.b.v. het anders verdelen van de middelen. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> Resultaten van het onderzoek zijn verwerkt binnen de regio en begroting. |
| SG3. Datastrategie (r)SPP data beschikbaar stelen | Als regio en als individuele scholen. | | <ul style="list-style-type: none"> Alle scholen binnen de regio hebben hun (r)SPP data beschikbaar gesteld. (r)SPP data zijn geanalyseerd en uitkomsten met scholen gedeeld. |
| SG4. Strategie op lerend veranderen: a. kennis ontwikkeling en deling b. Zoveel mogelijk uit middelen halen c. Met autonomie school + whats in it for me? d. Ontsluiten kennis, inzichten, ervaringen, e. Bewustwording kennisontwikkeling, kennisdeling en ontsluiting. | Strategie voor onze regio is ontworpen (mogelijk per subregio). | | <ul style="list-style-type: none"> Er zijn strategieontwerpsessie(s) georganiseerd. Er is een strategie opgesteld en men is gestart met de implementatie. |
| SG5. Professionalisering projectmanagement: f. Projectleiders g. Programmaleiders h. Medewerkers binnen de scholen | a. Rubrics competenties opgesteld b. Veranderkundige aanpak gerealiseerd c. Cyclisch werken ingevoerd d. Ontmoetingen om samen te leren en ontwikkelen gerealiseerd e. Professionalisering programma-, project- en persoonlijk leiderschap heeft impact in de gehele regio | | <ul style="list-style-type: none"> Er is een ontwikkelplan opgesteld. Men is gestart met het uitvoeren van het ontwikkelplan. |
| SG6. Veranderkundige strategie t.b.v. realiseren visie en doelen: i. Verbinding op relatie en inhoud j. Gedeelde urgentie k. Betrokkenheid verhogen | Veranderkundige aanpak heeft draagvlak en navolging binnen de regio | | <ul style="list-style-type: none"> Er is een veranderkundige aanpak ontwikkeld voor de regio. Men is gestart met de uitvoering daarvan. |
| SG7. Projectenhygiëne: <ul style="list-style-type: none"> Eenduidige verantwoording Urenafspraken Procedure komen tot aanvragen | a. TBV is duidelijk belegd en wordt gedragen uitgevoerd b. Er is sprake van een hoge mate van transparantie en vertrouwen c. Tijdelijke commissie werkt conform afspraken | | <ul style="list-style-type: none"> Projectwerkafspraken liggen vast en worden uitgevoerd. Afspraken rondom transparante communicatie liggen vast en worden uitgevoerd. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Criteria voor besluitvorming projecten | | | <ul style="list-style-type: none"> Tijdelijk commissie komt enkele malen bij elkaar en neemt besluiten op basis van afgesproken governance |
| SG8. Versterken medezeggenschap | Klankbordgroepen zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen | | <ul style="list-style-type: none"> De klankborden zijn ingesteld en bemenst. Tweemaal in het jaar heeft er een besturenoverleg plaatsgevonden met aanwezigheid van de klankborden. Er is een plan voor evaluatie voor de werking van de klankborden. |
| SG9. Systematisch betrekken beroepsgroep: <ul style="list-style-type: none"> Ped. Did Leidinggevend en versch lagen | Klankbordgroepen van onderwijsprofessionals en leidinggevend in de school zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen. | | <ul style="list-style-type: none"> Klankborden instellen en bemenst 2 maal per jaar besturenoverleg met klankborden Werking klankborden evalueren |
| SG10. Gezamenlijke administratie voor telstudenten: kost veel tijd om dit allemaal apart te doen. | a. Telstudenten worden binnen de regio op een eenduidige manier geregistreerd b. Uitwisselingen tussen verschillende databestanden is geoptimaliseerd | | <ul style="list-style-type: none"> Er is een systeem voor administratie en uitwisseling telstudenten gerealiseerd en geïmplementeerd. |
| SG11. Subsidieaanvragen verbinding met aanpalende trajecten en realiseren doelstellingen ORBO. | a. Coördineren subsidieaanvragen b. Expertise subsidieaanvragen beschikbaar | | <ul style="list-style-type: none"> Waar mogelijk en passend bij de doelstellingen van de regio zijn verbindingen gelegd met andere subsidietrajecten. |

Activiteitenplanning op hoofdlijnen (2027-2029):

Onze ambities en doelen, zoals weergegeven in de linkerkolom in bovenstaande tabel, hebben wij geschreven met het oog op de gehele periode 2026-2029. In de laatste kolom waren de beoogde resultaten voor 2026 opgenomen.

In onderstaande tabel hebben we dezelfde ambities en doelen opgenomen, in de laatste kolom wordt weergegeven welke activiteiten we in 2026-2029 op willen gaan pakken en welke activiteiten we specifiek in de periode 2027-2029 op willen pakken.

| Naam en beschrijving ambitie (activiteit) | Doel van de activiteit | Jaar van de activiteit | Beoogde resultaten en producten |
|---|---|------------------------|---|
| 1. Werven – RSPP | | | |
| R1. In de onderwijsregio is <u>een gezamenlijke visie en aanpak ontwikkeld voor regionale strategische personeelsplanning (RSPP)</u> , waarin het wat, waartoe en hoe helder zijn gedefinieerd. Deze visie richt zich op het versterken van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs door middel van duurzame inzet van personeel, loopbaanontwikkeling en regionale samenwerking. Daarbij wordt expliciet benoemd hoe RSPP bijdraagt aan het structureel aanpakken van personele uitdagingen, waaronder het tekort aan bevoegde onderwijsprofessionals, zowel op schoolniveau als binnen de bredere regio. | a. We hebben een gedeelde doorleefde visie op (R)SPP t.b.v. scholen en de regio bij HR-medewerkers, bestuurders, schoolleiders en teamleiders. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Plan van aanpak om te komen tot een gedeelde visie te komen. |
| | b. Alle actoren zijn ruim op tijd en voldoende geïnformeerd over de ontwikkelingen en aanstaande ontwikkelingen | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Pleio wordt actief gebruikt als samenwerkingsplatform. Er is een escalatiemodel ingericht. Gedurende het jaar zijn successen actief gedeeld via meerdere kanalen. Het communicatieplan is toegespitst op rspp. |
| | c. Alle actoren dragen de uitgangspunten en voeren de bijbehorende acties gedragen uit. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er hebben meerdere regiotafels en/of plaatsgevonden met als doel om actoren in de regio te betrekken, expertise te benutten en te verbinden. |
| R2. In de onderwijsregio <u>ontwikkelen we een RSPP-tool</u> die het mogelijk maakt data-ondersteund te werken aan RSPP in de scholen en in de regio. Deze tool maakt het mogelijk om de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens | a. Er is een tool ontwikkeld en beschikbaar om kwantitatieve en kwalitatieve aan elkaar te koppelen. Focus op de koppeling tussen: Kwantitatieve data: formatieontwikkeling, arbeidsmarktprognoses leerlingenaantallen. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> De onderwijsregio en de scholen werken met de tool die kwantitatieve en kwalitatieve aan elkaar koppelt voor RSPP. Voor scholen is hierin de koppeling zichtbaar tussen formatiegegevens, |

| | | | |
|--|---|------------------|--|
| <p>met elkaar te verbinden met als doel om een rijker beeld te krijgen.</p> | <p>Kwalitatieve data: competenties, toekomstbestendigheid, ontwikkelpotentieel van personeel.</p> | | <p>arbeidsamarktdata aan competenties en ontwikkel-potentieel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een handleiding voor het daadwerkelijk invoeren van data. • Er is een verkenning uitgevoerd naar de bruikbaarheid van het scenariomodel van VOION. • Werkgroepleden zijn in de MOON methodiek geschoold. • Werkgroepleden dragen als expert hun kennis coördinerend uit binnen de regio. |
| <p>b. Doel voor 2026</p> | | | |
| <p>c. Alle scholen binnen de regio vullen het (r)SPP-tool daadwerkelijk in.</p> | | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een plan van aanpak opgesteld voor het verder implementeren en realiseren van het werken met de (r)SPP tool voor alle betrokkenen. • We hebben de doel van het plan van aanpak voor 2026 gerealiseerd. |
| <p>d. Alle scholen hebben deelgenomen aan de kwalitatieve analyse.</p> | | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • In 2026 starten we dit proces op met al ingeplande planning • In 2027 ronden we dit proces voor de eerste ronde af. Daarna evaluatie en bijstelling plan opstellen. |
| <p>e. Alle hr-medewerkers weten zich voldoende toegerust op het cyclisch en data-ondersteund werken aan strategische personeelsplanning (SPP) een gedeelde taal en aanpak binnen de regio.</p> | | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • We hebben in 2026 de jaarlijkse scholing voor HR-medewerkers en schoolleiders gerealiseerd gericht op het cyclisch en data gedreven werken aan strategische personeelsplanning (SPP). |

| | | | |
|--|---|-----------|---|
| R3. In de onderwijsregio en in onze scholen <u>werken we cyclisch en datagedreven aan (R)SPP</u> o.b.v. kwantitatieve en kwalitatieve data. | a. Scholen leveren zelf cyclisch de kwantitatieve en kwalitatieve data aan ten behoeve van RSPP. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken welke tool het beste passend is voor wat we willen. |
| | b. Alle VO-scholen doorlopen jaarlijks de SPP-cyclus. | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Planning maken voor het aanleveren van de gegevens. |
| | c. Nieuwe HR-medewerkers en schoolleiders worden cyclisch bijgeschoold over het SPP. | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken welke scholingsaanbod passend is en op welk niveau (3 niveaus aanbieden). |
| R4. Onze ambitie is om <u>sectoroverstijgend samen te werken aan RSPP</u> (PO, VO, MBO). Waar dit effectief en efficiënt is | a. Er is een start gemaakt met samenwerking tussen PO/VO/MBO voor aanpak personeelstekort. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er is verkend met de MBO's welke initiatieven er al liggen. Er vinden structurele contacten plaats met het PO en bestaande samenwerkingen zijn in kaart gebracht. Er zijn eerste periodieke bijeenkomsten georganiseerd met afvaardiging PO/VO/MBO voor overkoepelende thema's. |
| | b. Doel voor 2026 | | |
| R5. <u>Bovenbestuurlijke samenwerking</u> rondom de aanpak van personeelstekorten en t.b.v. het stimuleren van de doorontwikkeling van medewerkers. Waarbij we rekening gehouden met de subregionale verschillen. | a. Doel voor 2026 | | |
| | b. De pool van internationale onderwijspotentials in de regio benutten t.b.v. (te verwachten) docententekorten. (zie ook projectplan). | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er is een plan van aanpak rondom internationals voor de klas en spouses voor de klas uitwerken en in samenwerking met regionale partners wordt dit tot uitvoering gebracht. |
| | c. We hebben gezamenlijke beelden ontwikkeld of er overschotten dan wel tekorten ontstaan bij HO en WO en hoe we daarin als regio oplossingen kunnen bieden | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er heeft een verkenning plaatsgevonden voor de samenwerking met het HBO en WO om bij overschotten en tekorten personeel uit te wisselen of bij interne mobiliteit. |
| 2. Werven: werving op tekortvakken | | | |

| | | | |
|---|--|------------------|--|
| <p>K1. We vergroten de instroom van (aankomend) docenten en onderwijspersoneel voor huidige en toekomstige tekortvakken en voor toekomstig onderwijs in onze regio.</p> | <p>a. We brengen de meerwaarde van werken in onze regio beter voor het voetlicht bij potentiële geïnteresseerden voor werken in het onderwijs.</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn gerichte communicatiematerialen ontwikkeld en ingezet waarin de meerwaarde van werken in onze regio wordt benadrukt. • Er geeft regelmatig overleg plaatsgevonden tussen schoolbesturen, opleidingsinstellingen en onderwijsregio Brabant-Oost PO rondom het werven en matchen en gezamenlijke interpretatie van de RSPP-data. • Er heeft gezamenlijk interpreteren van RSPP-data op diverse plekken plaatsgevonden om knelpunten en kansen te identificeren om de klantreis te verbeteren. • Er is geanalyseerd welke subregionale verschillen er zijn in instroombehoefte en wervingscapaciteit, in afstemming met de werkgroep RSPP. • Er is een positioneringsstrategie ontwikkeld met aandacht voor subregionale verschillen. • Er vindt afstemming plaats van wervingsactiviteiten en gezamenlijke analyses van vraag en aanbod met regionale partners. |
| | <p>b. We richten ons op doelgroepen met potentieel voor het onderwijs, op basis van actuele data (RSPP).</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De eerste stappen zijn gezet voor het project “leerlingen enthousiasmeren voor werken in het onderwijs”. |

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Zittende collega's worden gestimuleerd om een tweede bevoegdheid te behalen in een tekortvak. |
| | c. Duidelijkheid in rollen, taken en verantwoordelijkheden m.b.t. werving. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn gezamenlijke doelen vastgelegd voor de werving in de onderwijsregio. • Rollen, taken en verantwoordelijkheden in het wervingsproces zijn geëxpliciteerd. • Er is gecommuniceerd naar betrokkenen over deze rollen, taken en verantwoordelijkheden (scholen, programmaleiders SO&P, lerarenopleidingen etc.). • Er is een vaste contactstructuur ingericht tussen scholen en het loket. • Rollen en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het begeleidingsproces in de oriëntatiefase. |
| K2. We vergroten het bewustzijn en draagvlak voor het aanstellen van zij-instromers (op tekortvakken) en faciliteren hun succesvolle instroom en begeleiding. | a. Het vergroten van de bekendheid en het draagvlak voor het werken met zij-instromers in scholen. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Praktijkverhalen van zij-instromers en scholen worden verzameld en gedeeld via diverse kanalen. • Er is communicatiemateriaal ontwikkeld en wordt gebruikt waarin het eerlijke verhaal centraal staat. • Er is een kader opgesteld voor het afstemmen van wervingsactiviteiten per doelgroep/context (school, AOS, bestuur, subregio, MBO/VO/PO). |

| | | | |
|---|---|-----------|---|
| | <p>b. We stemmen de wervingsactiviteiten gericht op zij-instromers af op de subregionale behoeften en context.</p> <p>c. Zij-instromers zijn optimaal begeleid tijdens hun overstap naar het onderwijs.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Regionale verschillen in instroombehoefte en wervingscapaciteit zijn geanalyseerd, in afstemming met de werkgroep RSPP, op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. |
| | <p>d. Onze wervingsactiviteiten stemmen we af op het PO, VO en MBO, zodanig dat we ook voldoende leerwerkplekken hebben.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er vindt sectoroverstijfende afstemming plaats over wervingsactiviteiten. |
| <p>K3. We versterken de samenwerking met regionale partners en bedrijven om zij-instromers en hybride docenten te werven en op te leiden.</p> | <p>a. Bedrijven in de regio weten ons te vinden en zien ons als preferred partner voor het opleiden van zij-instromers en het inzetten van hybride docenten in onze regio.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er heeft een verkenning plaatsgevonden onder bedrijven en instellingen en VO/MBO scholen rondom hun wensen en behoeften voor de beschikbaarheid en inzet van zij-instromers en hybridedocenten en resulteert in een concreet plan van aanpak voor de periode 2027 en verder. Er is onderzocht hoe omscholingstrajecten en samenwerking met het bedrijfsleven kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod van potentiële onderwijswerknemers. Er zijn gesprekken geïnitieerd met organisaties zoals Brainport Development, UWV en PO-regio's. Bestaande initiatieven en raakvlakken met onderwijsinstroom (bij regionale partners) zijn in kaart gebracht. Grote regionale werkgevers zijn benaderd voor gesprekken over outplacement en talentontwikkeling. |

3. Werven en Matchen: informatie & oriëntatie op werken in het onderwijs

| | | | |
|--|--|-----------|---|
| K4. Het onderwijsloket is regionaal zichtbaar en toegankelijk voor potentiële instromers én goed ingebed binnen de aangesloten scholen. | a. Versterken van de zichtbaarheid en toegankelijkheid van het regionale onderwijsloket. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • De regionale website is ontwikkeld en gelanceerd in samenwerking met het primair onderwijs. • Er is bijgedragen aan de ontwikkeling van een provinciale landingspagina voor Brabant. • De interne communicatie is versterkt richting scholen en partners. |
| | <p>a. We versterken de ketenaanpak van het onderwijsloket naar de scholen in onze regio.</p> <p>b. doorontwikkelen en up-to-date houden van het onderwijsloket met sterke nadruk op de kansen in en de kracht van de regio. Waarbij ook de verbinding wordt behouden met het landelijke loket en overige regionale loketten.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een doorontwikkeling plaatsgevonden van instroomroutes voor zij-instromers in afstemming met schoolbesturen en opleidingsinstituten. • Er geeft afstemming plaatsgevonden (voorafgaand aan/) van instroomtrajecten in samenwerking met opleidingen met aandacht voor brede intake en validering. |
| K5. We bieden jaarrond laagdrempelige oriëntatie- en intakeactiviteiten voor potentiële zij-instromers, afgestemd met opleidingen en partners. | <p>a. Er is een aanbodkalender met aanbod van oriëntatieactiviteiten gedurende het jaar.</p> <p>b. Versterken en verbreden van het oriëntatieaanbod voor potentiële instromers.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn een jaarrond laagdrempelige oriëntatiemogelijkheden voor potentiële instromers, in afstemming met opleidingen en regionale partners. • Er worden regionaal mogelijkheden geboden om potentiële zij-instromers praktijkervaring op te laten doen binnen scholen. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden in bestaande oriëntatie- en voorbereidingsprojecten in andere regio's (zoals Amster- |

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| | | | <p>dam en Twente) t.b.v. succesvolle zij-instroom en diplomering.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een overzicht opgesteld van lessons learned en toepasbare elementen voor de eigen regio. |
| <p>4. Werven, Matchen, opleiden & professionaliseren: internationals en wereldburgers</p> | | | |
| <p>K6. We benutten het volle potentieel van internationals met onderwijservaring die in onze regio woonachtig zijn en interesse hebben om in het Nederlandse onderwijssysteem werkzaam te zijn. Dit doen we aan de hand van een drietal stappen:</p> <p>d. Activate: het werven en het oriënteren op het beroep in de NLse context van de doelgroep.</p> <p>e. Upskill: het opdoen van ervaring in het Nederlandse onderwijs (stage-lopen).</p> <p>f. Certify: het behalen van een bevoegdheid in d.m.v. een leerwerktraject.</p> | <p>a. We integreren de twee bestaande projecten van “wereldburgers voor de klas” (scope op vluchtelingen) en “internationals voor de klas” (scope op “spouses”). We werken verder onder de titel “internationals voor de klas” met als doel om het bundelen van de expertise en krachten.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Afstemming en stroomlijning Wereldburgers voor de Klas deelnemers STEM vakken. |
| | <p>b. We zoeken en benutten de brede samenwerking in de regio met o.a. Brainport, ASML etc.</p> <p>c. We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met de inzet van internationals in de school bij bestuurders, schoolleiders en teamleiders.</p> <p>d. We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met het opleiden en begeleiden van internationals in de (opleidings)scholen.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er geeft communicatie plaatsgevonden met als doel om het draagvlak voor het inzetten van internationals voor de klas en het weghalen van drempels voor collega docenten, leidinggevend en ouders. • Het programma is ingebed binnen de Onderwijsregio en er is actuele informatievoorziening. |
| | <p>e. We bieden zoveel mogelijk stageplaatsen met gespecialiseerde wpb-ers aan voor internationals.</p> <p>f. We streven ernaar dat certificering binnen een zo kort mogelijke periode mogelijk is.</p> | 2026-2029 | <p>Opleiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste klas is aan de opleiding begonnen binnen het project internationals voor de klas. • Er is een programma ontwikkeld op opleidingsscholen voor de upskill-fase van de internationals. • Er wordt zo veel mogelijk ruimte geboden aan internationals voor de certify. |

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| | | | <p>Professionaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste groep ervaren werkplekbegeleiders is opgeleid om internationals in de upskill fase zo effectief mogelijk te begeleiden. • Werkplaatsen inclusief leren en werken (meertaligheid, cultureel responsief onderwijs ontwerpen, taalportfolio, multilingual maths, etc) in de opleidingsscholen zijn beschikbaar gesteld. • Er heeft een eerste kennisdelingsbijeenkomsten plaatsgevonden voor betrokkenen bij het opleiden van internationals. |
| 5. Matchen | | | |
| M1. In de regio zoeken we naar mogelijkheden en experimenteren we met mogelijkheden om mensen met relevante ervaring en interesse in te zetten in de school. | a. Talenten van mensen met interesse en ervaring in het onderwijs benutten in de school en in regio. | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Met HR-collega's verkennen en communiceren van de mogelijkheden die het functiehuis biedt voor het inzetten van niet bevoegde collega's in de school. Te denken valt aan afgestudeerden HBO toegepaste psychologie, HBO Pedagogiek en AD-pep in de school. • Mensen ervaring op te laten doen met werken in het onderwijs en hen te enthousiasmeren om in de sector te blijven werken en eventueel een bevoegdheid te laten behalen. |
| | b. Verkenning van bovenregionale samenwerking t.b.v. de aanpak van het lerarentekort. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een eerste verkenning plaatsgevonden met andere onderwijsregio's op welke wijze we |

| | | | |
|--|----|--|---|
| | | | <p>bovenregionale oplossingen kunnen vinden. Dit doen we samen met bedrijfsleven en de overheid (inclusief verkenning van solidariteitsfonds op bestuursniveau (“Onderwijs anders organiseren”)).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er vindt coördinatie plaats van voldoende opleidingsplekken voor zij-instromers. |
| | c. | <p>Verkennen mogelijkheden om onderwijstalent dat HBO-niveau net niet aan kan maar goede docenten zijn in het VMBO met pedagogisch en didactisch talent en voldoende vakinhoudelijke kennis voor deze doelgroep niet uit het onderwijs te laten stromen.</p> | <p>2026-2029</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaats gevonden van de omvang van de groep pedagogisch-didactisch talent dat HBO-niveau net niet aan kan in eigen en aanpalende onderwijsregio’s. • O.b.v. de verkenning is men gekomen tot planvorming binnen regionale en landelijke mogelijkheden. |
| | d. | <p>Doel 2026.</p> | |
| | e. | <p>Binnen het matchingsproces zijn oplossingen gevonden om eerder verworven competenties te valideren, waardoor verkorte trajecten mogelijk zijn geworden.</p> | <p>2026</p> <p>2027-2029</p> <p>2027-2029</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met de verkenning. • Komen tot een plan van aanpak om validering op termijn mogelijk te maken • Tijdens matching wordt actief gewerkt aan het valideren van eerder verworven kwalificaties/competenties. |
| M2. Verbinding tussen onderwijsloket en de scholen op het gebied van matching verder door ontwikkelen. | a. | <p>Verbeteren van de verbinding tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de school.</p> | <p>2026-2029</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er heeft een verkenning plaatsgevonden en o.b.v. de uitkomsten is een plan van aanpak gemaakt voor het inrichten van de makelaarsrol van senior schoolopleiders (zie loopbaanpaden |
| | b. | <p>Versterken samenwerking HR-directie-schoolopleider rondom het aannemen van zij-instromers.</p> | |
| | c. | <p>Benutten van de bestaande structuren van SO&P t.b.v. het matchen van potentiële zij-instromers met scholen.</p> | |

| | | | |
|--|---|-----------|--|
| | | | <p>schoolopleiders o.b.v. VELON-standaard) tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de eigen school.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is geëxperimenteerd met de betrokkenheid van de schoolopleider bij het aannemen van zij-instromers met als doel om met elkaar te komen tot succesvolle en haalbare zij-instroomtrajecten. |
| M3. We richten een solidariteitsfonds in voor de facilitering naar zij-instromers ten behoeve van het succesvol opleiden van zij-instromers. | <p>a. Doel 2026.</p> <p>b. We hebben een werkwijze ontwikkeld waarmee vanuit solidariteit bovenbestuurlijk gewerkt wordt aan problemen</p> | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Implementeren plan van aanpak. |
| 6. Opleiden: zij-instromers | | | |
| O1. <u>Zij-instromers</u> worden in onze regio <u>opgeleid binnen de context van de opleidingsschool</u> . Dit met als doel om de expertise en ondersteuning in de ontwikkeling naar startbekwaamheid ook voor deze groep in te zetten. Hierbij wordt zij-instromers maatwerk geboden t.b.v. het succesvol combineren van baan en behalen diploma. | a. Alle zij-instromers worden vanaf januari 2026 opgeleid binnen de context van de opleidingsscholen, waardoor zij kwalitatieve en kwantitatieve begeleiding ontvangen met als doel om al werkend en lerend hun bevoegdheid te behalen. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsscholen ontwikkelen beleid en curricula m.b.t. zij-instromers en voeren dit uit. • Hieraan werken we samen op de opleidingsscholen tussen instituten, opleidingsteams en school-directies. |
| | | 2027-2029 | |
| | b. Binnen de ORBO expliciteren en delen we kennis rondom het opleiden van zij-instromers t.b.v. het zorgen voor succesvolle trajecten leidend tot het behalen van een bevoegdheid. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een dagdeel georganiseerd voor het delen van kennis en ontwikkeling voor de direct betrokkenen bij het opleiden van zij-instromers in de scholen en instituten. • We monitoren en evalueren het opleiden van een zij-instromers met als doel om inzicht te krijgen in werkende elementen en we |
| | | 2027-2029 | |

| | | | |
|--|---|-----------|---|
| | | | delen de lessons learned binnen alle opleidingsscholen. |
| | c. D.m.v. een beeldvormingscampagne zorgen we ervoor dat bij alle betrokkenen (bestuurders, schoolleiders en teamleiders) bekend zijn dat zij-instromers zich ontwikkelen naar startbekwaam en daardoor vallen onder de opleidingsschool. | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> We maken een plan van aanpak en starten met de uitvoer naar betrokkenen in de school(besturen) om hen mee te nemen in de lessons learned voor het kwalitatief en effectief opleiden van zij-instromers. Wat vraagt dat van alle rollen om dit succesvol samen te realiseren. |
| O2. In de onderwijsregio bieden wij voldoende maatwerk en flexibiliteit in het opleiden van de grote diversiteit aan lerenden naar het niveau van startbekwaam. Deze diversiteit bestaat enerzijds uit groepen (voltijd, deeltijd, PDG, minor, HBO, WO, lichamelijke opvoeding, kunst opleidingen, zij-instromers, etc.) en anderzijds uit de neurodiversiteit binnen deze groep (net als onze leerlingen en collega's). | a. We leiden op zo een manier op in de opleidingsscholen, dat we zo optimaal mogelijk in kunnen spelen op de toenemende diversiteit aan lerenden in de opleidingsscholen en maken hierbij gebruik van de (sub)regionale samenwerking. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er heeft een verkenning plaatsgevonden van de gedachte om van het doelgroepen denken over te stappen naar het denken in 'ontwikkelvraag en ontwikkel noodzaak (=beoogde niveau)' en lerenden naar het niveau van startbekwaamheid op basis hiervan benaderen. Er is gestart vanuit de opleidingsscholen met het ontwikkelen van <u>beleid en programma's</u> die aansluiten bij een grotere diversiteit aan lerenden. Er heeft een verkenning plaatsgevonden tussen de opleidingsscholen van samenwerking in de (sub)regio rondom de ontwikkeling en uitvoering van programma's aansluitend bij een diversiteit aan lerenden. Er is een jaarkalender waarin alle activiteiten van alle opleidingsscholen staan en deze is zijn |

| | | | |
|--|---|------------------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • De eerstegraads vakmasters sluiten aan bij de verkenning rondom de samenwerking van de rol van de instituutsopleider op de school. |
| <p>O4. Binnen de onderwijsregio zijn diverse doelgroepen van onderwijsprofessionals die veel ervaring hebben in het onderwijs, maar nog geen bevoegdheid. We hebben in beeld welke groepen dit zijn en ontwikkelen in co-creatie tussen opleidingsscholen en instituten trajecten voor specifieke doelgroepen om hun bevoegdheid te behalen.</p> | <p>a. We werken samen in de onderwijsregio tussen instituten en scholen rondom het opleiden van docenten in het MBO/VO naar een bevoegdheid op de basisvaardigheden.</p> <p>b. Middels een pilot ervaring opdoen met het in het MBO ontwikkelde voorbereidingstraject op het behalen van een tweede-graads bevoegdheid.</p> <p>c. De hogescholen en universiteiten werken samen aan een dekkend opleidingsportfolio voor tweedegraads docenten die een eerstegraads bevoegdheid willen behalen.</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een pilot gestart (traject MBO) om een vervolg hierop te ontwikkelen waardoor mensen in 1,5 jaar extra hun bevoegdheid kunnen behalen. • Samenwerking bevoegdheden basisvaardigheden: <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkelwensen zijn geïnventariseerd vanuit MBO's m.b.t. trajecten om niet bevoegde docenten op te leiden naar bevoegdheid. • Er zijn een of meerdere pilots gestart om in co-creatie met de opleidingsscholen en instituten trajecten vorm te geven om deze groep hun bevoegdheid te laten behalen. • De wensen en mogelijkheden voor samenwerking op professionaliseringstrajecten voor bekwaamheden in het MBO zijn verkend. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden tussen hogescholen en universiteiten van hoe ze samen tweedegraads docenten die de |

| | | | |
|--|---|-----------------------------------|--|
| | | | wens hebben een eerstegraads te halen kunnen bedienen met een dekkend opleidingsportfolio. |
| O5. In onze onderwijsregio hebben we gedeelde doorleefde kwaliteitseisen voor het Samen Opleiden. | <p>a. Deze kwaliteitseisen voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden.</p> <p>b. De kwaliteitseisen dragen bij aan het realiseren van doorlopende ontwikkelijnen van startbekwaam naar vakbekwaam en naar expert. De kwaliteitseisen (kwalitatief en kwantitatief) bieden handvatten voor samenwerking in de (sub)regio doordat het gedeelde taal en beelden expliciteert van waar Samen Opleiden aan moet voldoen.</p> <p>c. De gezamenlijke opleiders borgen samen met het werkveld dat aan de afspraken in het kwaliteitskader samen opleiden wordt voldaan (en daaraan kan worden voldaan).</p> | <p>2026-2029</p> <p>2027-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> Er ligt een plan van aanpak en implementatieplan ten aanzien van het ontwikkelen en doorleven van kwantitatieve en kwalitatieve kwaliteitseisen voor SO&P in de regio. <ul style="list-style-type: none"> Er zijn bijeenkomsten georganiseerd met een diverse groep mensen om te komen tot kwaliteitseisen. De kwaliteitseisen worden gedeeld waar mogelijk gedeel. De programmaleiders SO&P monitoren, evalueren en stellen bij in samenwerking met de instituten rondom de uitval van studenten. |
| O6. We werken samen aan een administratie van studenten (incl. zijinstromers) en starters in de onderwijsregio. | a. Doelen 2026. | | |
| O7. Docenten in opleiding hebben voldoende tijd en ruimte om hun studie succesvol te doorlopen en niet slachtoffer worden van groenpluk. | a. Regionale afspraken over het voorkomen van groenpluk. | 2027 | <ul style="list-style-type: none"> Desgewenst komen tot regionale afspraken. |
| O8. Ontwikkeling procedure aanpak peerreview in onze regio. | <p>a. We hebben een procedure in de onderwijsregio om in 2029 de peerreview voor SO&P (opleiden) uit te voeren.</p> <p>b. We hebben een traject o.b.v. de ontwikkelde procedure in 2027-2028 ter voorbereiding op de peerreview.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> Er is een proces opgezet om te komen tot een plan van aanpak voor het borgen van de kwaliteit van SO&P en uitvoering van de peerreview. |

| 7. Begeleiden | | | |
|---|--|--|---|
| B1. We hebben in onze onderwijsregio gedeelde beelden over het traject van startbekwaam naar vakbekwaam. | <ul style="list-style-type: none"> a. Doel 2026. b. We ontwikkelen kwaliteitseisen voor het traject van startbekwaam naar vakbekwaam, rekening houdend met de doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam naar expert. c. We werken evidence informed. d. We delen actief kennis binnen de (sub)regio rondom het effectief begeleiden van startbekwaam naar vakbekwaam. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een communicatieplan en er is gestart met de uitvoering t.b.v. bekendheid van de kwaliteitseisen voor het traject naar vakbekwaamheid. • De kwaliteitseisen zijn besproken op een jaarlijks evenement. |
| B2. In onze onderwijsregio worden <u>alle startende docenten kwalitatief goed begeleid</u> naar het behalen van het niveau vakbekwaam. | <ul style="list-style-type: none"> a. Voor alle startbekwame docenten is een 3-5 jarige traject beschikbaar voor de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam. b. Het traject van startbekwaam naar vakbekwaam past binnen de doorlopende ontwikkellijnen (sluit aan op startbekwaam enerzijds en ontwikkeling naar expert anderzijds). | <p>2027-2029</p> <p>2026-2029</p> <p>2027-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een 3 tot 5 jarig traject ontwikkeld naar vakbekwaamheid (er is een curriculumdatabank beschikbaar met onderdelen voor het op maat in de lokale context vullen van het 3-5 jarige curriculum). • Er is een eerste tranche aan opleidingsteams gestart in scholen met het integraal werken door de IO, SO en vakcoach aan het traject naar vakbekwaamheid met behulp van facilitering vanuit de onderwijsregio (100 starters project). • De kwaliteitseisen voor het traject naar vakbekwaamheid en de curriculumdatabank passen in de doorlopende leerlijnen. |
| B3. We leren en professionaliseren samen in de onderwijsregio rondom het inrichten en uitvoeren van trajecten naar vakbekwaamheid. | <ul style="list-style-type: none"> b. Het oprichten van co-creatielabs inductie t.b.v. de ontwikkeling van curriculum(onderdelen). | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met co-creatielabs waarin kennisdeling en ontwikkeling centraal staan rondom inductie (traject naar vakbekwaamheid) en waarin instituten met erkende expertise een rol spelen. |

| | | | |
|---|---|-----------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een eerste kennisdelingsbijeenkomst georganiseerd waarin de resultaten uit co-creatie-labs zijn gedeeld met schoolleiding, HR en docentcoaches. |
| 8. Professionaliseren: gedeelde en doorleefde visie | | | |
| <p>P1. Er is een <u>gedeelde en doorleefde visie op wat professionalisering</u> in de ORBO inhoud: wat en waarom samen? Welke kwaliteit?</p> | <p>a. Doel 2026. b. We hebben gedeelde beelden over inhoudelijke focus van professionalisering in de onderwijsregio. c. We hebben een visie op professionalisering gebaseerd op de werkende elementen voor effectieve docentprofessionalisering (denk aan de zeven voorwaarden die komen uit de <u>metastudie Darling-Hammond, 2017</u>).</p> | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn gedeelde beelden over de inhoudelijke focus van gezamenlijke professionalisering in de regio. • Er is een gedeelde doorleefde visie op professionalisering en de wijze van professionalisering. |
| <p>P2. We <u>realiseren professionalisering in de regio aansluitend op onze gedeelde doorleefde visie</u> op professionalisering in de onderwijsregio en geven dit vorm aansluitend bij de voorwaarde voor effectieve duurzame docentprofessionalisering en aansluitend bij de behoeften van onderwijsprofessionals binnen de besturen in onze regio.</p> | <p>a. Doel 2026. b. Doel 2026. c. We gaan aan de slag met passende vormen van professionaliseren die het mogelijk maken om onze gedeelde doorleefde visie op professionalisering in de onderwijsregio te realiseren. d. We zetten in gezamenlijkheid in op de ontwikkelingen rond de NAPL inzake de uitwerking van de loopbaanpaden en de te starten co-creatielabs. Hiervoor is ook landelijke afstemming nodig.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een verkenning uitgevoerd naar de positionering van NXT i.r.t. lokale academies. • Het aanbod en de expertises vanuit de opleidingen is inzichtelijk gemaakt. • Opleidingen betrokken bij de Brabantse onderwijsregio's geïnventariseerd en een overzicht gemaakt van aanbod en expertises. • Landelijke ontwikkelingen zijn actief bijgehouden en waar mogelijk is vertegenwoordiging vanuit de onderwijsregio aangesloten. • De opleidingen hebben vanuit hun LLO activiteiten ingezet op de uitbreiding van het aanbod van kortcyclische, on the job, loopbaancoaching. |
| 9. Professionaliseren: ontwikkelpaden voor onderwijsprofessionals | | | |

| | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|
| <p>P4. Werkplekbegeleiders zijn volledig toegerust op het uitvoeren van hun taak.</p> | <p>Verdiepende professionalisering werkplekbegeleiders:</p> <p>a. Eerder verworven competenties, volwassengezicht.</p> <p>b. Verkenning verdieping werkplekbegeleiders zoals coachen met videofeedback, vakdidactisch, onderzoek etc.</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn tools en handvatten ontwikkeld voor werkplekbegeleiders voor het succesvol begeleiden van zij-instromers. • Er zijn kennisclips ontwikkeld voor de begeleiding zij-instromers. |
| <p>P5. Om als onderwijswerkgevers aantrekkelijk werkgeverschap voor hoogopgeleide professionals te realiseren, is een van de voorwaarden het bieden van mogelijkheid voor leren en ontwikkelen oftewel: aantrekkelijke loopbaanpaden. In onze onderwijsregio sluiten we aan bij de NAPL-ontwikkelingen. Daarnaast zetten we stappen in het realiseren van loopbaanpaden voor docenten naar expertniveau.</p> | <p>a. We hebben ontwikkelpaden voor schoolopleiders gebaseerd op de drie niveaus zoals beschreven in de VELON standaard. We hebben een eigen BRLO-team dat vormgeeft aan de professionalisering voor schoolopleiders op drie niveaus en zorgt voor de certificering.</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De ontwikkelpaden zijn ontwikkeld en voor de eerste keer uitgevoerd door de projectgroep BRLO. |
| | <p>Ontwikkelpaden werkplekbegeleiders:</p> <p>b. De kwaliteit van de werkplekbegeleiders in de opleidingsscholen te behouden en te verhogen, aansluitend bij de nieuwe ontwikkelingen.</p> <p>c. Het ontwikkelen van een ontwikkelpad naar senior werkplekbegeleider.</p> | <p>2026-2029</p> <p>2027-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De opleidingsscholen werken samen aan het opleiden van werkplekbegeleiders aansluitend bij de actuele ontwikkelingen. • Er zijn eerste specialisaties ontwikkeld voor ervaren werkplekbegeleiders om zich verder te ontwikkelen zoals de pilot wpb-opleiding Specialist internationals in 2026. • De wensen voor verdere specialisaties voor ontwikkelpaden voor werkplekbegeleiders zijn in kaart gebracht. |
| | <p>Ontwikkelpad naar expert-docent:</p> <p>d. We ontwikkelen al werkenderwijs de eerste ontwikkelpaden van vakbekwaam naar expert. Dit doen we in nauwe afstemming met NAPL net als doel dat de ontwikkelpaden t.z.t. voldoen aan de kwaliteitseisen voor docentprofessionalisering.</p> | <p>2027-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • N.a.v. de uitkomsten van het besturenoverleg is er een plan van aanpak opgesteld en is er gestart met de uitvoering. |
| | <p>Ontwikkelpad naar bovenschools projectleider</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Er is in kaart gebracht welke teacher-leadership-trajecten er al zijn, met welke inhouden en mo- |

| | | | |
|--|--|------------------|---|
| | <p>e. We ontwikkelen een ontwikkelpad voor potentials (docenten, administratieve kracht etc.) in onze regio die zich willen ontwikkelen naar bovenschools projectleider. Dit met als doelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkelmogelijkheden voor onderwijsprofessionals te bieden. ○ Eigen mensen op te leiden en in de regio in te zetten i.p.v. externen in te huren. ○ De ontwikkelde vaardigheden die ten goede komen aan de onderwijsregio maar ook inzetbaar zijn in de school waar de onderwijsprofessional werkzaam is. | | <p>gelijkheden voor het benutten/samenwerken met die trajecten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Er is geïnventariseerd in de regio welke potentials er zijn die interesse hebben in dit traject. ● Er is in kaart gebracht welke competenties in het traject verworven moeten worden. Te denken valt aan: <ul style="list-style-type: none"> ○ Projectmanagementvaardigheden verwerven. ○ Basis aan veranderkundige vaardigheden. ○ Leren acteren op tactisch en strategisch niveau, i.v.m. operationeel niveau. ● Er is een programma ontwikkeld, inclusief buddysysteem, binnen de onderwijsregio en dat is ondergebracht bij NXT. Gedurende het ontwikkelde traject passen deelnemers de inzichten direct toe in projecten in de onderwijsregio. |
| 10. Integrale aanpak opleiden, begeleiden en professionaliseren | | | |
| <p>I1. Wij werken in de regio, in de opleidingsscholen en in de scholen in toenemende mate vanuit een integrale aanpak aan opleiden, begeleiden en professionaliseren.</p> | <p>a. We werken aan een integrale benadering met behulp van doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam (begeleiden) en naar expert (professionaliseren).</p> <p>b. Benutten van de infrastructuur en expertise in de opleidingsscholen voor begeleiden en professionaliseren.</p> <p>c. We stimuleren en faciliteren kennisdeling rondom het integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in de school en in de opleidingsschool.</p> | <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Scholen zijn gestart/vervolgen het werken vanuit integrale opleidingsteams die werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in samenwerking met HR en MT. |

| | | | |
|---|---|-----------|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • De eerste ervaringen rondom het werken in integrale opleidingsteams in scholen zijn gemonitord en geëvalueerd. • Opgedane inzichten zijn gedeeld. |
| I2. Integraliteit binnen de pijlers van de onderwijsregio. | <p>Integrale aanpak succesvol werven zij-instromers</p> <p>c. We zorgen ervoor dat we monitoren, in kaart brengen en delen wat de succesvoorwaarden zijn voor effectieve oriëntatie op zijinstromen.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er vindt structurele afstemming en samenwerking plaats van betrokkenen bij werving, matching, opleidingsscholen en instituten voor het formuleren van succesfactoren om mismatches in zijinstroomtrajecten te voorkomen en een zo succesvol mogelijk zijinstroomtraject te realiseren. |
| | <p>Integrale aanpak potentiële doelgroepen</p> <p>d. Integrale aanpak tussen werven, matchen en opleiden met als doel om inzicht te krijgen in potentiële doelgroepen die een bevoegdheid kunnen behalen.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is gestart met structurele afstemming tussen de collega's van RSPP, het loket en opleiden het als doel om zicht te hebben op welke doelgroepen aan nog (net) niet bevoegde docenten er in de onderwijsregio zijn. • Er wordt met regelmaat vanuit een integrale blik (werven, matchen, opleiden) gekeken naar casuïstieken met als doel om potentieel van geïnteresseerden voor werken in het onderwijs te benutten. |
| 11. Onderwijs anders ontwerpen en organiseren | | | |
| A1. In onze onderwijsregio is het gros van de collega's bekend met de kansen, mogelijkheden en noodzaak om onderwijs anders te organiseren en ontwerpen t.b.v. meer motivatie bij leerlingen VO/ MBO studenten, het | <p>a. Er is een communicatieplan en veranderstrategie t.b.v. het realiseren van ambitie 1A.</p> <p>b. Festival of learning zorgt voor kennisdeling en inspiratie met voorbeelden uit onze regio en daarbuiten. Aanzetten tot onderwijs anders ontwerpen en organiseren.</p> | 2027-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Het communicatieplan en veranderstrategie wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. • Er is jaarlijks een festival of learning georganiseerd. |
| | | 2026-2029 | |

| | | | |
|---|---|------------------|---|
| <p>reduceren van de uitval van VO/MBO studenten, aantrekkelijkere werkomgeving voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.).</p> | | | |
| <p>A2. In onze onderwijsregio realiseren we in de praktijk experimenten om onderwijs anders te ontwerpen en te organiseren. Dit met als doelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • meer motivatie bij leerlingen VO/MBO studenten te realiseren, • uitval van leerlingen VO/studenten MBO te verminderen en te voorkomen, • een aantrekkelijkere werkomgeving te realiseren voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.), zie ook onderzoek naar vertrekredenen in het onderwijs (ResearchNed, 2023²). • in te spelen op een drietal impactvolle ontwikkelingen de komende jaren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het toenemende tekort van leraren en het behoud van kwaliteit van het onderwijs, ○ Het effectief benutten van AI in het onderwijs, | <ul style="list-style-type: none"> g. We bekostigen experimenten voor onderwijs anders ontwerpen en organiseren vanuit het regionale innovatiefonds. h. We monitoren de experimenten en delen de lessons learned in de regio. i. Het Festival of Learning zet daadwerkelijk aan tot onderwijs anders ontwerpen en organiseren in VO en MBO. j. We stimuleren het leren van elkaar tussen VO en MBO rondom onderwijs anders organiseren. k. Het betrekken van VO leerlingen MBO studenten. l. Het betrekken van de beroepsgroep. | <p>2026-2029</p> | <p>Innovatiefonds:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn voorwaarden geëxpliciteerd voor de besteding van het innovatiefonds, hoe aanspraak gemaakt kan worden op het innovatiefonds en op welke wijze middelen uit het fonds worden toegekend aan aanvragen. Deze voorwaarden zijn vastgesteld door het besturenoverleg. In de voorwaarden is evidence-based werken opgenomen. • Het innovatiefonds is ook opgenomen in het communicatieplan zoals beschreven bij ambitie A1. • Er is een plan van aanpak opgesteld en gestart met de uitvoering om de experimenten die vanuit het innovatiefonds worden bekostigd te monitoren en de ervaringen en inzichten die tijdens de uitvoering en na afloop worden opgedaan te expliciteren en te delen in de regio. • Het Festival of Learning is in 2026 opnieuw georganiseerd met als doel om kennis en ervaringen rondom onderwijs anders |

² ResearchNed (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het PO, VO en MBO. Gevonden op: <https://www.aanpaklerarentekort.nl/documenten/2023/12/14/vertrekredenen-leraren-en-docenten-in-het-po-vo-en-mbo---researchned>

| | | | |
|--|---|------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Het omgaan met de toenemende diversiteit aan lerenden in VO en MBO. | | | <p>ontwerpen en organiseren te delen in de regio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De programmadirecteur en het kernteam hebben er gedurende het jaar voor gezorgd dat in alle activiteiten voortkomend uit de ambities van de onderwijsregio wordt samengewerkt wordt tussen VO en MBO t.b.v. het leren van elkaar. In het bijzonder rondom onderwijs anders organiseren en ontwerpen en integraal werken aan opleiden/begeleiden/professionaliseren kan de regio veel leren van de ontwikkelingen in het MBO. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de wijze van betrokkenheid van vo-leerlingen en MBO studenten bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren resulterend in een plan van aanpak. • Er heeft een verkenning plaatsgevonden naar de wijze van betrokkenheid van onderwijsprofessionals bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren resulterend in een plan van aanpak. |
| <p>A3. Faciliteren van onderwijs anders ontwerpen en organiseren. Onderwijs anders organiseren vraagt om inzicht in “de ruimte binnen kaders” die er is om experimenten vorm te geven. Het benutten van die professionele ruimte</p> | <p>a. Inzicht in ruimte binnen kaders vergroten t.b.v. het onderwijs anders ontwerpen en organiseren.</p> | <p>2027-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • O.b.v. gestelde vragen kan een wiki (wikiwijs van SLO) worden opgesteld die steeds verder gevuld wordt met de ruimte binnen kaders. Het doel van de wiki ruimte binnen kaders betreft om |

| | | | |
|---|--|-----------------------------------|---|
| <p>gaat niet vanzelf, onderwijsprofessionals hebben vaak het idee dat er minder ruimte beschikbaar is dan hen door leidinggevendenden geboden wordt (Oolbakkink-Marchand et. Al, 2017). Dit vraagt om gezamenlijke betekenisgeving van die ruimte, het samen zoeken van de grenzen en als er tegen de grenzen gelopen wordt, het constructieve gesprek te voeren bij het juiste orgaan binnen of buiten de regio met als doel om de mogelijkheden te verkennen tot het oprekken van de ruimte (aanpassen regels en kaders).</p> | | | <p>inzichtelijk te maken o.b.v. veel-besproken thema's/vraagstukken wat moet, van wie, waarom en wat mag.</p> |
| <p>12. Projectcommunicatie</p> | | | |
| <p>C1. Aandacht genereren: Onderwijsregio Brabant-Oost zichtbaar maken als actief netwerk voor informatie, inspiratie en samenwerken</p> | <p>a. Versterken van de intern programma samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals binnen het programmateam <p>b. ORBO-website door ontwikkelen tot een volwaardig online platform</p> <p>c. Onderwijsregio Brabant-Oost erkend als toonaangevend [online] platform voor onderwijsarbeidsmarkt (landelijk voorbeeld)</p> | <p>2026-2029</p> <p>2026-2029</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pleio is ontwikkeld en geïmplementeerd in het kernteam. • De ontwikkelde huisstijl is daadwerkelijk doorgevoerd en wordt door direct betrokkenen toegepast. • Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van de ingezette communicatiemiddelen i.r.t. de ontwikkeling van de samenwerking binnen het netwerk (veranderkundige aanpas afstemmen) resulterend in inzicht in sterke punten en verbeterpunten voor 2027. • Er is een programma van eisen opgesteld. • Er is een website gebouwd en deze is gelanceerd en wordt actief ingezet. |

| | | | |
|--|---|-----------|---|
| | <p>d. Vergroten van de externe en interne zichtbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 10% meer aanmeldingen op de nieuwsbrief ○ Minimaal 500 volgers op LinkedIn | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • De social mediacampagne voor 2026 is uitgevoerd. • Er zijn met regelmaat Nieuwsbrieven, posts op LinkedIn en in de online omgeving geplaatst. • Er is een vervolgmeting uitgevoerd. |
| | e. Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals ook buiten het programmateam | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Voortbouwend op de uitkomsten bij ambities P1 t/m 3, is NXT gepositioneerd als ontwikkelnetwerk binnen ORBO. |
| C2. Aandacht verdiepen op inhoud: actief inzetten op storytelling | Realiseren van een online omgeving voor de Onderwijsregio Brabant-Oost waar we projecten/initiatieven een podium kunnen geven o.a. door storytelling. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Realiseren en actueel houden van een De contentkalender is in 2026 gerealiseerd en voor 2027 geactualiseerd. • Er is gestimuleerd om en ondersteund bij het bloggen en vloggen van content. |
| C3. Aandacht omzetten in actie: Podium geven aan samenwerken, ontmoeten en vernieuwen | Duurzaam netwerk van organisaties die jaarlijks gezamenlijk activiteiten en innovaties zichtbaar maken. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn drie gezamenlijke events georganiseerd (zoals Festival of Learning, regiotafels, HRM-bijeenkomst) vanuit concrete doelstellingen en aantoonbare samenwerking. • Er is content gegenereerd en de sociale mediacampagne is uitgevoerd. |
| C4. Het onderwijsloket is de landingsplek voor mensen die het onderwijs in willen: <i>Onderwijsloket Brabant-Oost laat zien waarom werken én leven in deze regio de moeite waard is. Een unieke regio, vol innovatie, groen en gemoedelijkheid. We verbinden mensen, scholen en initiatieven en maken de weg naar een</i> | <p>f. Onderwijsloket</p> <p>g. Doorontwikkeling website onderwijsloket Brabant-Oost in samenwerking met PO en inzetten op interne en externe bekendheid door o.a. inzet van social mediacampagnes, werving-events, rondje langs de besturen, etc.</p> <p>h. Deelname aan ontwikkeling landingspagina voor heel Brabant. Initiatiefnemer is Onderwijsloket Midden-Brabant.</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • De identiteit, naam, huisstijl en website van het Onderwijsloket zijn aangepast zodat dit aansluit bij de andere regio's en herkenbaar is voor de regio dit met als doel meer herkenbaarheid en een duidelijke link naar de Onderwijsregio. |

| | | | |
|---|--|------------|--|
| <p><i>toekomst in het onderwijs duidelijk en toegankelijk.</i></p> <p><i>We ambiëren continue activatie d.m.v. inspiratie en informatie, zodat men de overstap maakt naar het onderwijs of een bijdrage levert aan het onderwijs. Het gaat daarbij om informeren, enthousiasmeren en kennismaken.</i></p> | <p>i. Onderwijsloket Brabant-Oost = de landingsplek voor mensen die de overstap willen maken naar het onderwijs in onze Onderwijsregio en waarbij de gehele klantreis vlot verloopt!</p> <p>j. Aanhaken bij de landelijke campagnes van de realisatie eenheid</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Social media kanalen zijn actief ingezet om de doelgroep te bereiken. • Er is een directe link naar het Onderwijsloket Brabant-Oost vindbaar op de overkoepelende website voor heel Brabant. • Door het versturen van mailings en de opzet van (gesponsorde) social media campagnes zijn de diverse events die uit naam van het Onderwijsloket zijn georganiseerd gepromoot. • Er zijn video's en blogs ontwikkeld over de mogelijkheden van werken in het onderwijs. • Meermaals per jaar is een nieuwsbrief verstuurd vanuit het Onderwijsloket, met nieuwsberichten die linken naar de website. |
| 13. Samenwerking en governance | | | |
| <p>SG1. Governance:</p> <p>Duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.</p> | <p>a. Doel 2026.</p> <p>b. Bijstellen en door ontwikkelen van de gekozen aanpak en deze bestendigen</p> | 2027-2029. | <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van evaluaties en bijstellingen |
| <p>SG2. Begroting:</p> <p>Werken met een sluitende begroting, waarbij ook met cofinanciering wordt gewerkt en waarbij het scenariodenken richting waar mogelijk en van toegevoegde waarde gezamenlijk organiseren</p> | <p>a. Doel 2026.</p> <p>b. Doel 2026.</p> <p>c. Onderzoeken eigen definitie telstudenten. O.b.v. feitelijke aantallen onderzoeken mogelijke scenario's voor bredere definitie telstudenten met als doel om meer mensen op te leiden tot een bevoegdheid binnen de opleidingsscholen. (al vastgesteld in besturenoverleg juni 25)</p> | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden voor het anders definiëren van telstudenten binnen de regio t.b.v. het anders verdelen van de middelen. • Resultaten van het onderzoek zijn verwerkt binnen de regio en begroting. |

| | | | |
|---|--|-----------|---|
| SG3. Datastrategie (r)SPP-data beschikbaar stelen | Als regio en als individuele scholen. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Alle scholen binnen de regio stellen hun data beschikbaar • Data wordt geanalyseerd en uitkomsten worden gedeeld met de scholen |
| SG4. Strategie op lerend veranderen: f. kennis ontwikkeling en deling g. Zoveel mogelijk uit middelen halen h. Met autonomie school + whats in it for me? i. Ontsluiten kennis, inzichten, ervaringen, j. Bewustwording kennisontwikkeling, kennisdeling en ontsluiting. | Strategie voor onze regio is ontworpen (mogelijk per subregio). | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn strategieontwerpsessie(s) georganiseerd. • Er is een strategie opgesteld en men is gestart met de implementatie. |
| SG5. Professionalisering projectmanagement: k. Projectleiders l. Programmaleiders m. Medewerkers binnen de scholen | a. Rubrics competenties opgesteld b. Veranderkundige aanpak gerealiseerd c. Cyclisch werken ingevoerd d. Ontmoetingen om samen te leren en ontwikkelen gerealiseerd e. Professionalisering programma-, project- en persoonlijk leiderschap heeft impact in de gehele regio | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een ontwikkelplan opgesteld. • Men is gestart met het uitvoeren van het ontwikkelplan. |
| SG6. Veranderkundige strategie t.b.v. realiseren visie en doelen: n. Verbinding op relatie en inhoud o. Gedeelde urgentie p. Betrokkenheid verhogen | Veranderkundige aanpak heeft draagvlak en navolging binnen de regio | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een veranderkundige aanpak ontwikkeld voor de regio. • Men is gestart met de uitvoering daarvan. |
| SG7. Projectenhygiëne: <ul style="list-style-type: none"> • Eenduidige verantwoording • Urenafspraken • Procedure komen tot aanvragen • Criteria voor besluitvorming projecten | a. TBV is duidelijk belegd en wordt gedragen uitgevoerd b. Er is sprake van een hoge mate van transparantie en vertrouwen c. Tijdelijke commissie werkt conform afspraken | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Projectwerkafspraken liggen vast en worden uitgevoerd. • Afspraken rondom transparante communicatie liggen vast en worden uitgevoerd. • Tijdelijk commissie komt enkele malen bij elkaar en neemt besluiten op basis van afgesproken governance |

| | | | |
|--|--|-----------|---|
| SG8. Versterken medezeggenschap | Klankbordgroepen zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen | | <ul style="list-style-type: none"> • De klankborden zijn ingesteld en bemenst. • Tweemaal in het jaar heeft er een besturenoverleg plaatsgevonden met aanwezigheid van de klankborden. • Er is een plan voor evaluatie voor de werking van de klankborden. |
| SG9. Systematisch betrekken beroepsgroep: <ul style="list-style-type: none"> • Ped. Did • Leidinggevenden versch lagen | Klankbordgroepen van onderwijsprofessionals en leidinggevenden in de school zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Klankborden instellen en bemenst • 2 maal per jaar besturenoverleg met klankborden • Werking klankborden evalueren |
| SG10. Gezamenlijke administratie voor telstudenten: kost veel tijd om dit allemaal apart te doen. | a. Telstudenten worden binnen de regio op een eenduidige manier geregistreerd. b. Uitwisselingen tussen verschillende databestanden is geoptimaliseerd. | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Er is een systeem voor administratie en uitwisseling telstudenten gerealiseerd en geïmplementeerd. |
| SG11. Subsidieaanvragen verbinding met aanpalende trajecten en realiseren doelstellingen ORBO. | a. Coördineren subsidieaanvragen b. Expertise subsidieaanvragen beschikbaar | 2026-2029 | <ul style="list-style-type: none"> • Waar mogelijk en passend bij de doelstellingen van de regio zijn verbindingen gelegd met andere subsidietrajecten. |

Samen opleiden

Beschrijf de wijze van organisatie van de functionaliteit van samen opleiden binnen de onderwijsregio. En het streven dat 100% van de studenten en zij-instromers binnen de onderwijsregio wordt opgeleid conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio.

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving Samen opleiden (2026)

In 2026 houden we de bestaande structuren in stand, en stimuleren wij vanuit de onderwijsregio verkenningen naar samenwerkingen en mogelijk samenvoegingen van opleidingsscholen gedurende de subsidieperiode. Verder verwijzen we naar de activiteiten 2026, waarin we in ieder geval hier duiding geven van ons streven om de administratieve last rondom telstudenten aan te pakken.

Beschrijving Samen opleiden op hoofdlijnen (2027 - 2029)

We zetten de eerder gestarte verkenning door en streven naar een minder complex landschap van opleidingsscholen binnen onze regio. Dit wil niet persé zeggen minder opleidingsscholen, want behoud van dichtbij organiseren mag niet ten kosten gaan van schaalvergroting. We denken ook na over kennisdeling, samen (delen van) organiseren.

Ontwikkelingsgerichte peer review

Beschrijf de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review uiterlijk eind 2029. Bent u van plan de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review in een ander kalenderjaar uit te werken? Geef dan aan in welk kalenderjaar u dit verder in detail zult beschrijven.

De ontwikkelingsgerichte peer review vindt plaats door een onafhankelijk panel bestaande uit vertegenwoordigers van ten minste een andere onderwijsregio aan de hand van de waarborgen uit het Kwaliteitskader Samen Opleiden in de Onderwijsregio. Het rapport van de ontwikkelingsgerichte peer review moet u overnemen in een van de jaarlijkse rapportages.

Wij willen in 2026 starten met verkenning en het opstellen van een Plan van Aanpak, waarbij wijzelf gedurende de komende jaren doch voor 2029 een aanpak hebben ontwikkeld, waarin we al eerder reviewachtige activiteiten hebben uitgevoerd. Dit als onderdeel van onze eigen PDCA-cyclus, het vertrouwd raken met ontwikkelingsgericht kijken naar elkaars werk en producten. Daarbij werken we naar gedeelde kwaliteitseisen voor SO&P op niveau van de onderwijsregio.

Wij zien dit als een onderdeel van onze veranderstrategie.

Zie verder ons eigen "plan van aanpak 2026-2029"

Bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel

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

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel (2026)

Boven bestuurlijke samenwerking in de regio

Zowel op bestuurlijk, tactisch en operationeel vlak liggen er veel kansen om verbindingen te leggen. Door dit te realiseren kan het onderwijs beter gepositioneerd worden in gebiedsgerichte aanpakken (regiodeals), economic boards, human capital agenda's en de zogenoemde 'regionale beraden' (tripartiete governance van de arbeidsmarktregio's). Ook op tactisch en operationeel vlak zijn er veel mogelijkheden om gezamenlijk efficiënt en effectief in actie te komen.

Wanneer verbindingen gelegd kunnen worden kan dit op termijn ook leiden tot minder bestuurlijke drukte, minder lagen en dus kortere lijnen en effectiever inzetten van beschikbare middelen (zowel financieel als materieel en personeel).

Boven bestuurlijke inzet van personeel

Op dit moment is bovenbestuurlijk een programmadirecteur aangesteld die wordt ondersteund door meerdere projectleiders die ook werkzaam zijn bij een van de partners.

Meestal is dat een academische opleidingsschool.

Daarnaast nemen de bestuurders zitting in het besturenoverleg, dat beperkt is aangevuld met enkele rectoren. De stuurgroep wordt vanuit het besturenoverleg gekozen en bemenst.

Bovenbestuurlijk wordt ook de inzet van administratief personeel en adviseurs gefaciliteerd.

In de komende programmaperiode is het de ambitie om te verkennen in hoeverre er bovenbestuurlijke oplossingen gevonden kunnen worden voor problemen, zoals die er bijvoorbeeld zijn rondom het opvangen van tijdelijke uitval (zie data-analyse), het voorbereiden van zij-instromers op hun eerste werkzaamheden (voorkomen van uitval van zij-instromers) en het versterken van de kennisdeling tussen leidinggevenden (zie data-analyse en versterken van netwerken tussen vo en mbo).

Beschrijving bovenbestuurlijke inzet onderwijspersoneel op hoofdlijnen (2027 - 2029)

In de komende programmaperiode is het de ambitie om te verkennen in hoeverre er bovenbestuurlijke oplossingen gevonden kunnen worden voor problemen, zoals die er zijn rondom het opvangen van tijdelijke uitval (zie data-analyse), het voorbereiden van zij-instromers op hun eerste werkzaamheden (voorkomen van uitval van zij-instromers) en het versterken van de kennisdeling tussen leidinggevenden (zie data-analyse en versterken van netwerken tussen vo en mbo).

Regionale loketfunctie

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

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving regionale loketfunctie (2026):

Onze loketfunctie is reeds ingericht en we zijn nu bezig met de koppeling naar Brabant-oost PO en verdere afstemming van de werkzaamheden binnen de zuidelijke regio.

Verder is gewenst dat we data gaan opbouwen en analyseren waarmee we inzicht krijgen in de effectiviteit van de activiteiten vanuit het loket.

Zie ons eigen "plan van aanpak 2026-2029"

Beschrijving regionale loketfunctie op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Doorzetten van reeds ingezette activiteiten.

Ontwikkelen van interventies naar aanleiding van de opgebouwde en geanalyseerde data.

Zie ons eigen "plan van aanpak 2026-2029"

Samenwerking

Beschrijf hoe de onderwijsregio samenwerkt met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's.

Is dit al beschreven in de bovenstaande activiteitenplanning? Dan kunt u daar in onderstaande tekstvakken naar verwijzen.

Gedetailleerde beschrijving samenwerking (2026):

Samenwerking

De samenwerking met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's zal gedurende de jaren 2026 t/m 2029 in elk geval plaatsvinden in de volgende vormen:

- **Samen opleiden met historisch gevormde partnerschappen en de opleidingen**
De uit eerdere partnerschappen Samen Opleiden gevormde ontwikkelings- en uitvoeringssamenwerkingen zullen worden voortgezet binnen de onderwijsregio. Deze samenwerking zal zich eveneens richten op samenwerking met de zuidelijke educatieve alliantie. Binnen de samenwerking zal sprake zijn van overdracht van kennis en ervaringen, en zal tevens een beroep worden gedaan op de onderliggende kennis en expertise ten aanzien van zich binnen de onderwijsregio's voordoende situaties, ontwikkelingen en problematieken in het kader van Samen Opleiden.
- **Programmamanagers (projectleiders) onderwijsregio's Oost- en Zuid-Nederland**
Op regelmatige basis vindt onderlinge afstemming plaats tijdens de zogenoemde "Maandbabbel". Dit overleg houdt zich bezig met lopende zaken, incidentele kwesties en ontwikkelingen op het gebied van de onderwijsregio's, de onderwijsarbeidsmarkt en de implementatie van het landelijk beleid of de landelijke richtlijnen.
Tijdens de door de Realisatie-eenheid georganiseerde sessies vindt sparren en verdieping plaats op basis van inhoudelijke onderwerpen betreffende de activiteiten van de onderwijsregio. In deze sessies wordt onderlinge deskundigheid en expertise uitgewisseld. Actief wordt gezocht naar verbindingen met good practices in andere regio's door het gehele land.
- **Onderzoek en betrekken van expertise**
Binnen alle programmalijnen en bij de meeste projecten is opgenomen dat we dataondersteund werken en dat we dat doen vanuit een waarderende, onderzoekende houding. Daarbij kan het niet anders dan dat wij verbindingen leggen met onderzoeksteams, data-analisten, lectoren en practoren die zich buiten onze regio bevinden. Dit naast natuurlijk de kennisdragers binnen onze eigen regio, die hun kennis en expertise op hun beurt beschikbaar stellen voor andere regio's.
- **Gezamenlijk portal**
Voor de komende subsidieperiode verkennen we momenteel al de mogelijkheid om de bestaande portals (klantklokken) in Brabant

beter op elkaar af te stemmen. Mogelijk leidt dit tot een gezamenlijk portal voor Brabant of Zuid-Nederland.

- **Andere programma's**

Verbinding wordt actief gezocht met de verschillende programma's vanuit Sterk Techniek & Techkwadraat. Vooral op de thema's werven, opleiden en begeleiden van (technisch) onderwijspersoneel en anders ontwerpen van onderwijs. Voor met name de Brainportscholen zal nadrukkelijk worden samengewerkt met Brainport Development en Beethoven.

- **Andere regelingen**

Het lijkt het onderzoeken waard om te bekijken hoe we rondom de VSV-regeling kunnen inspelen op het voorkomen van schooluitval, gekoppeld aan enthousiasmeren voor het worden van onderwijsprofessional. Ook de aanstaande regeling "Van school naar duurzaam werk" zou mooie aanknopingspunten kunnen hebben met de werkzaamheden binnen de onderwijsregio.

De samenwerking binnen onze onderwijsregio zal gedurende de jaren 2026 t/m 2029 in elk geval plaatsvinden in de volgende vormen:

- **Andere programma's.**

Voor met name de Brainportscholen zal nadrukkelijk worden samengewerkt met Brainport Development en Beethoven.

- **Andere Partners**

ASML is, als een van de grotere werkgevers en een organisatie met een enorme ontwikkeling en impact op personele vraagstukken in de regio, natuurlijk een partner waarmee de samenwerking actief wordt gezocht. In belangrijke mate geldt dit voor de Brainportregio, en we mogen niet vergeten dat alle onderwijspartners in de regio er belang bij hebben dat we de samenwerking met ASML breed blijven beschouwen.

De samenwerking met het UWV, samenwerkingsverbanden en het netwerk WO-HBO-VO zal ook actief worden onderhouden en versterkt. Hiermee kunnen we hopelijk voorkomen dat initiatieven die zich op dezelfde doelgroepen richten dubbel worden ingezet of uitgevoerd. Dit om het voor de doelgroepen duidelijk te houden en om efficiënt met de beschikbare middelen om te gaan.

Als laatste benoemen we de gemeentes en de arbeidsmarkt regio's als partners waarmee de samenwerking verder opgebouwd moet worden.

Beschrijving samenwerking op hoofdlijnen (2027 - 2029):

Zie hiervoor. We zetten de ingezette lijnen voort en streven naar nauwere samenwerking gericht op het effectiever en efficiënter inzetten van beschikbare middelen en mankracht.



Hierna volgt het oorspronkelijke Plan van Aanpak zoals door de partners is vastgesteld.
Dit Plan van Aanpak is hiervoor omzet naar het voorgeschreven format van OC&W

Plan van Aanpak "Activiteitenplan Onderwijsregio Brabant-Oost VO- MBO"

Subsidieregeling landelijk *dekkend*
netwerk onderwijsregio's 2026-2029

Definitief | 08-10-2025 versie 1.1
Veranderd tov vorige versie:

- Cambium College als partner verwijderd
 - De brug als partner verwijderd



Inhoud

| | |
|---|-----|
| Inhoud | 82 |
| Inleiding | 84 |
| Regionale kenmerken | 84 |
| Deelnemende besturen..... | 85 |
| Deelnemende opleidingen | 85 |
| Betrokken gemeenten..... | 85 |
| Overig betrokken gremia..... | 86 |
| Analyse | 87 |
| Algemeen | 87 |
| Kwantitatief & kwalitatief arbeidsmarktanalyse..... | 88 |
| Kwantitatief & kwalitatief ORBO | 98 |
| Onze leidende principes | 99 |
| Missie en visie..... | 100 |
| Van analyse via principes & missie/visie naar ambities..... | 101 |
| Ambities en kenmerkende vraagstukken | 103 |
| 1. RSPP | 103 |
| 2. Klantreis en loket..... | 105 |
| 3. Opleiden..... | 109 |
| 4. Begeleiden | 112 |
| 5. Professionaliseren..... | 113 |
| 6. Integrale aanpak opleiden, begeleiden en professionaliseren..... | 115 |
| 7. Onderwijs anders organiseren..... | 116 |
| 8. Projectcommunicatie | 118 |
| 9. Samenwerking en governance | 119 |
| Boven bestuurlijke samenwerking in de regio..... | 121 |
| Boven bestuurlijke inzet van personeel | 121 |
| Samenwerking..... | 122 |





Vooraf

Inleiding

Dit activiteitenplan beschrijft de activiteiten die binnen de onderwijsregio Brabant-Oost VO-MBO zullen plaatsvinden in de periode van 1 januari 2026 t/m 31 december 2029 in het kader van wijziging van de regeling "Subsidieregeling Landelijk dekkend netwerk onderwijsregio's" in verband met het toevoegen van een aanvraagronde voor de kalenderjaren 2026 tot en met 2029.

In de onderwijsregio Brabant-Oost VO-MBO werken schoolbesturen en lerarenopleidingen en de beroepsgroep samen om te zorgen voor voldoende en goed opgeleid onderwijspersoneel.

In dit plan zijn opgenomen uitwerkingen van:

- Activiteiten ter voortzetting van de activiteiten uit de eerdere subsidieperiode 2025, gedetailleerd uitgewerkt
- Nieuwe activiteiten gedurende het kalenderjaar 2026, gedetailleerd uitgewerkt
- Voortzetting van de in 2026 gestarte activiteiten voor 2027, 2028 en 2029 verder op hoofdlijnen uitgewerkt
- Nieuwe activiteiten gedurende de jaren 2027, 2028 en 2029 op hoofdlijnen uitgewerkt.

Regionale kenmerken

De regio kenmerkt zich door een grote diversiteit. De totale regio beslaat platteland en stedelijk gebied, van dorpsscholen tot scholen in steden met stedelijke problematiek. Diversiteit is eveneens terug te vinden bij de deelnemende besturen: van zogenoemde eenpitters tot grote schoolbesturen, van scholen voor voortgezet onderwijs tot scholen voor middelbaar beroepsonderwijs.

Genoemde vormen van diversiteit maken dat de regio de voorliggende vraagstukken vanuit een veelheid van hoeken kan en moet benaderen. Hetgeen de aard van de benodigde oplossingen kenmerkt door praktijkgerichtheid. Dit bepaalt in alle gevallen de denkrichting ten aanzien van activiteiten en besluiten binnen de onderwijsregio.



Deelnemende besturen

- Stichting Eindhovenens Christelijk Voortgezet Onderwijs (SECVO) (penvoerder)
- Scholengemeenschap voor voortgezet vrijeschoolonderwijs
- Stichting Onderwijsgroep Oost-Brabant
- Ds. Pierson College
- Stichting Sterk Regionaal Onderwijs
- Stichting Algemeen Bijzonder Voortgezet Onderwijs Eindhoven
- Stichting Internationaal en Lokaal Funderend Onderwijs (SILFO)
- Onderwijsstichting De Kempen
- Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO)
- Stichting Katholieke Scholengroep voor Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot
- Stichting Carmel College
- Onderwijsstichting het Zelfstandig Gymnasium
- De Rijzert PRO
- Stichting ROC Summa College
- Kentalis
- SintLucas
- Yuverta
- Stichting Katholiek Ondernemersonderwijs (De Rooi Pannen)
- Stichting Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost Brabant (Koning Willem 1 College)
- ROC ter AA, Helmond

Deelnemende opleidingen

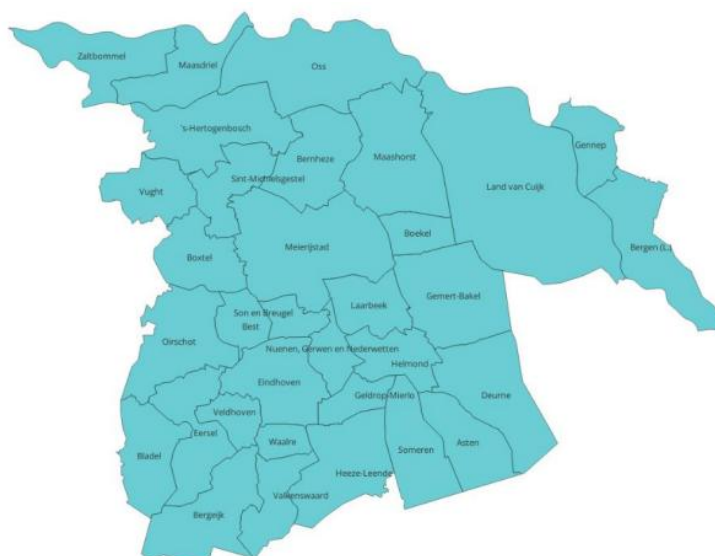
- Radboud Docenten Academie (ULO)
- Eindhoven School of Education (ULO)
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HBO)
- Fontys Hogeschool (HBO)
- Universiteit Tilburg Lerarenopleiding (ULO)
- Hogeschool De Kempel (HBO)

Betrokken gemeenten

- Asten
- Bladel
- Bergeijk
- Bernheze
- Bergen (L)
- Best
- Boekel
- Boxtel
- Deurne
- Eersel



- Eindhoven
- Gemert-Bakel
- Gennep
- Heeze/Leende
- Helmond
- Geldrop/Mierlo
- Laarbeek
- Land van Cuijk
- Maasdriel
- Maashorst
- Meierijstad
- Nuenen, Gemert & Nederwetten
- Oirschot
- Oss
- Sint-Michielsgestel
- Son & Breugel
- Someren
- Valkenswaard
- Veldhoven
- Vught
- Waalre
- Zaltbommel



Overig betrokken gremia

- Brainport development



Analyse

Algemeen

Ter voorbereiding van deze analyse is een aantal documenten geraadpleegd:

- Rapportage basisarbeidsmarktanalyse onderwijsregio's Brabant-Oost VO-MBO (Realisatie-eenheid)
- Arbeidsmarktanalyse Decisio
- Arbeidsmarktanalyse Centerdata
- Arbeidsmarktanalyse vanuit de HCA (Etil Research Group)

De onderwijsregio Brabant-Oost staat voor aanzienlijke uitdagingen op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt in het voortgezet onderwijs (VO) en middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Deze analyse biedt inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen die van invloed zijn op de beschikbaarheid van personeel, de leerlingaantallen en de regionale verschillen binnen de VO-sector. In de voorliggende periode heeft beperkt data-onderzoek en analyse plaatsgevonden voor het MBO en dat staat nadrukkelijker gepland voor de komende periode.

Onderwijs is een van de vitale sectoren van onze regio en land, zoals dat ook geldt voor zorg en techniek (speerpunt in Brainport). En daarmee is dit onderdeel van de bredere arbeidsmarktproblematiek. Het tekort kan dan ook niet losstaand worden opgelost. Samenwerking is nodig om niet alleen talent aan te trekken (werven/matchen/opleiden), maar zeker ook te behouden (begeleiden en ontwikkelen) en het dusdanig organiseren in en om de school (en regio) dat schaarse menskracht maximaal effectief wordt ingezet.

WAT TE DOEN?

Oplossingsrichtingen voortgezet onderwijs en mbo

Op basis van onderstaande publicaties kunnen de volgende oplossingsstrategieën geformuleerd worden voor tekorten in het voortgezet onderwijs en ook het mbo.

1. Gerichte werving voor tekortvakken
2. Stimuleren van zij-instroom en alternatieve routes
3. Versterken van scholings- en ontwikkeltrajecten
4. Innovatieve inzet van ondersteunend personeel
5. Versterken van regionale netwerken in het vo en mbo

Centerdata (2024). Arbeidsmarkttramingen voortgezet onderwijs 2024 – regio Noord-Brabant Oost
Centerdata (2024). Arbeidsmarkttramingen onderwijs 2024.
PO-raad. Denken doen en doorpakken in de regio.
PO-raad. Handreiking "Onderwijs organiseren in tijden van tekorten".
Werf&, Selectie op skills heeft nu ook het onderwijs bereikt.
Wise up Consultancy (2023). De 5 nieuwste trends in het onderwijs.

Bron: Human Capital Agenda Zuidoost-Brabant (mei 2025)



Kwantitatief & kwalitatief arbeidsmarktanalyse

Demografische en Onderwijskundige Ontwikkelingen

De regio telt momenteel circa 68.000 VO-leerlingen, verdeeld over 45 schoolvestigingen in 33 gemeenten. Sinds 2019 is het aantal leerlingen met ruim 3.000 gedaald. Prognoses wijzen op een verdere afname tot 2032, gevolgd door een lichte stijging richting 2035. Deze daling is niet uniform: stedelijke gebieden zoals Eindhoven, 's-Hertogenbosch en Helmond laten groei zien, terwijl de overige gemeenten allemaal te maken hebben met krimp.

De krimp kan grotendeels puur demografisch verklaard worden, terwijl de groei in de stedelijke gebieden veroorzaakt wordt door meer bouw van woningen en door migratie vanuit het buitenland.

Specifiek valt de krimp op van VO-leerlingen in het Land van Cuijk.

| | Vershil 2019-2024 | Relatief |
|---------------------|-------------------|--------------|
| Asten | -477 | -28,8% |
| Bernheze | -112 | -16,7% |
| Best | -592 | -19,8% |
| Bladel | -157 | -7,0% |
| Boxtel | -158 | -7,4% |
| Deurne | -350 | -11,6% |
| Eersel | -131 | -11,2% |
| Eindhoven | 461 | 3,2% |
| Geldrop-Mierlo | 4 | 0,4% |
| Gemert-Bakel | -356 | -13,9% |
| Helmond | 236 | 4,4% |
| Land van Cuijk | -1.093 | -16,8% |
| Maashorst | -2 | -0,1% |
| Meerijstad | -240 | -5,0% |
| Oss | -515 | -8,2% |
| Den Bosch | 1.078 | 15,1% |
| Sint-Michielsgestel | -146 | -18,6% |
| Veldhoven | -477 | -28,1% |
| Vught | -169 | -7,8% |
| Zaltbommel | -81 | -4,8% |
| Totaal | -3.277 | -4,6% |

Bron: DUO

Noot bij tabel: niet iedere gemeente heeft een VO-school



Onderzoek van de provincie Noord-Brabant geeft aan dat de "natuurlijke aanwas" in de regio te laag is om de bevolkingsaantallen op peil te houden. De groei die er in bepaalde delen wel is, wordt veroorzaakt door migratie. Het gaat dan om internationals en migranten die komen werken en wonen in de regio. Meer en meer nemen de internationals ook hun gezinnen mee of stichten een gezin in Nederland.

Uit de Decisio-database *Monitor Internationals* komt naar voren dat in 2023 6.345 internationale kinderen in de regio wonen (12-18 jaar), wat 9,1% van het totaal aantal kinderen in het VO betreft. In 2020 betrof dit nog 7,6% van het totaal.

Waar deze kinderen naar school gaan, is lastig te duiden.

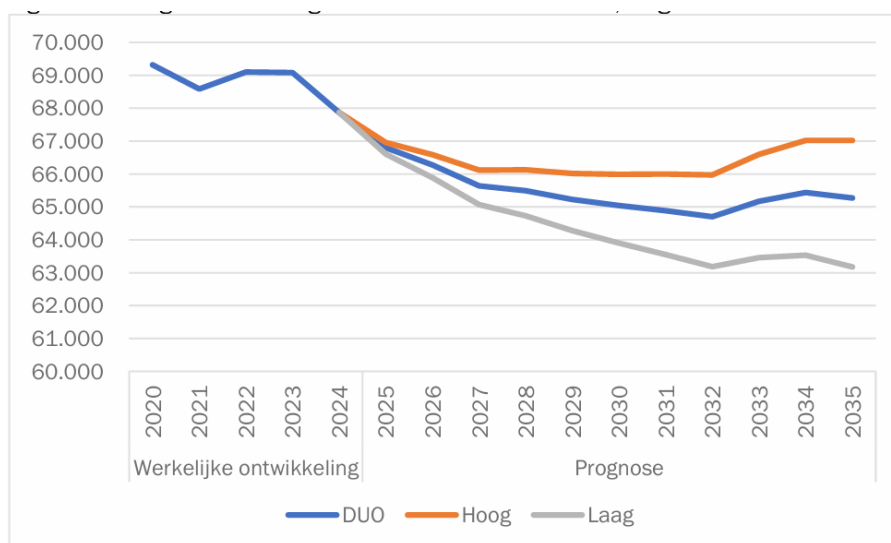
Er zijn regionale verschillen te duiden in het aantal internationale VO-leerlingen per gemeente. Daarbij vallen, uitgaande van het onderscheid tussen kenniswerkers, arbeidsmigranten, statushouders en studenten, ook weer zaken op. Zo zijn er enkele gemeenten waar voornamelijk kinderen van kenniswerkers wonen (Veldhoven – 67%, Son en Breugel – 70%, Waalre – 61% en Eindhoven – 57%). En we zien bij enkele andere gemeenten vooral kinderen van arbeidsmigranten (Helmond – 58%, Oss – 55%, Zaltbommel – 62%).

Prognose leerlingenaantallen

Het opstellen van een goede prognose wat betreft de leerlingenaantallen is erg lastig. Op basis van zogeheten "woningdeals" die tussen de regio en het Rijk zijn gesloten, valt op te maken dat tussen 2022 en 2030 een groot aantal woningen gerealiseerd moet worden. Voor Noordoost-Brabant is dat 41.000 en voor Zuidoost-Brabant 42.000. Dit gaat leiden tot een groei van het aantal inwoners en kinderen in de regio.

Op basis van deze informatie zijn de prognosecijfers van DUO als basisscenario gebruikt. Onduidelijk is echter in hoeverre het allemaal internationals betreft en in hoeverre deze zich ook duurzaam gaan vestigen.

Decisio heeft hierop een analyse gebouwd die werkt met drie scenario's (basis, hoog en laag). Basis is het scenario dat ook door DUO wordt gehanteerd. Laag betreft een scenario met regionaal lagere economische groei voor de prognose van de groei van internationale kinderen, en hoog betreft juist een scenario met hogere economische groei waarbij de groei door internationale kinderen de bevolkingsgroei duidelijk positief beïnvloedt.



Bron: DUO en bewerkingen Decisio



De tabel laat duidelijk zien dat tot 2026 alle scenario's een daling laten zien. Daarna stabiliseert het aantal in het hoge scenario op 66.000 leerlingen en stijgt het in dat scenario uiteindelijk tot 67.000. Bij het lage scenario daalt het leerlingenaantal tot 63.000 leerlingen.

Ook hier moet weer worden opgemerkt dat er subregionaal grote verschillen te verwachten zijn bij alle scenario's.

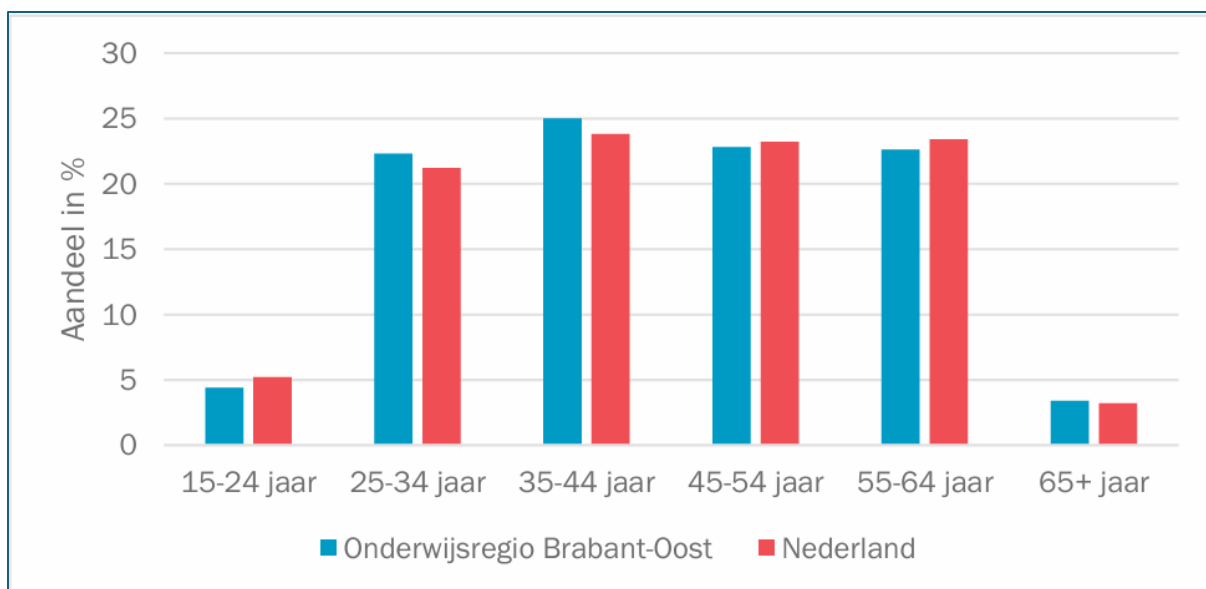
| | Vershil 2019-2024 | Relatief | Vershil 2024-2035 | Relatief |
|---------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Asten | -477 | -28,8% | 151 | 12,8% |
| Bernheze | -112 | -16,7% | -53 | -9,5% |
| Best | -592 | -19,8% | -8 | -0,3% |
| Bladel | -157 | -7,0% | -11 | -0,5% |
| Boxtel | -158 | -7,4% | -173 | -8,8% |
| Deurne | -350 | -11,6% | -120 | -4,5% |
| Eersel | -131 | -11,2% | 74 | 7,1% |
| Eindhoven | 461 | 3,2% | 202 | 1,4% |
| Geldrop-Mierlo | 4 | 0,4% | -96 | -8,7% |
| Gemert-Bakel | -356 | -13,9% | -8 | -0,4% |
| Helmond | 236 | 4,4% | -666 | -12,0% |
| Land van Cuijk | -1.093 | -16,8% | -546 | -10,1% |
| Maashorst | -2 | -0,1% | -127 | -4,6% |
| Meerijstad | -240 | -5,0% | -220 | -4,8% |
| Oss | -515 | -8,2% | -276 | -4,8% |
| Den Bosch | 1.078 | 15,1% | -667 | -8,1% |
| Sint-Michielsgestel | -146 | -18,6% | -27 | -4,2% |
| Veldhoven | -477 | -28,1% | 115 | 9,4% |
| Vught | -169 | -7,8% | -240 | -12,0% |
| Zaltbommel | -81 | -4,8% | 98 | 6,0% |
| Totaal | -3.277 | -4,6% | -2.600 | -3,8% |

Bron: DUO



Personeelskenmerken en Capaciteit

Ondanks de daling in leerlingaantallen is het aantal fte in het VO gestegen van 6.915 in 2020 naar 7.260 in 2023. Het personeelsbestand bestaat voor 75% uit onderwijzend personeel. De leeftijdsopbouw is relatief jong vergeleken met het landelijke gemiddelde, en meer dan een kwart is 55 jaar of ouder (zie de volgende tabel).



De grootste groep van het onderwijsgevend en ondersteunend personeel is vrouw. In de directies zitten meer mannen. De personeelsgroep is minder divers qua migratieachtergrond dan landelijk.

Lerarentekorten en Vakinhoudelijke Mismatches

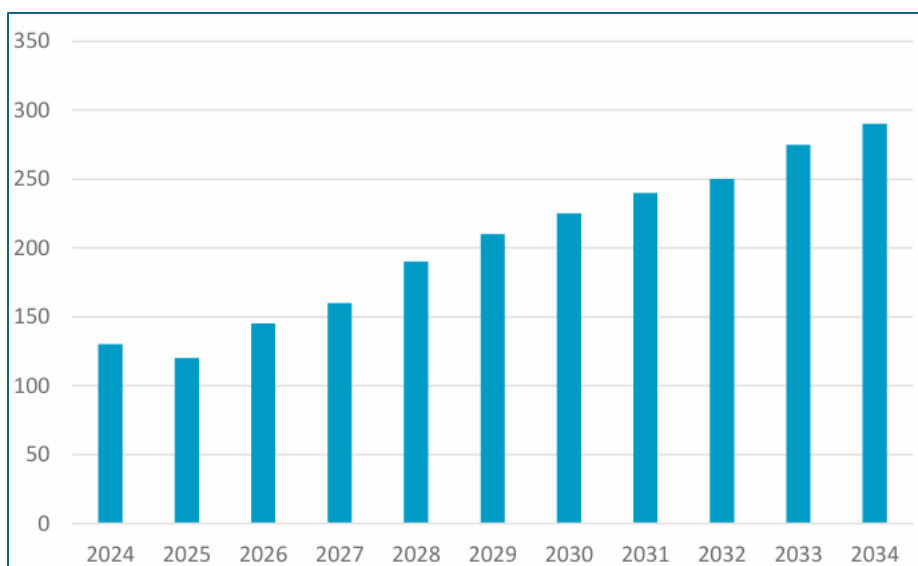
De regio kampt met een structureel lerarentekort, dat in 2024 op 4,2% ligt (landelijk: 5,1%). Dit tekort bestaat uit zowel openstaande als verborgen tekorten op reguliere en vervangingsposities. Ondanks de verwachte daling in leerlingaantallen zal het tekort aan leraren toenemen tot bijna 300 onvervulde fte in 2034. Dit komt door een hoge uitstroom (o.a. pensionering) en een te lage instroom van nieuwe leraren.

De grootste tekorten worden landelijk verwacht in de vakken Nederlands, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, Duits en Frans. Volgens Voion worden deze tekorten ook verwacht voor de regio Brabant-Oost, waarin ook Engels als tekortvak wordt genoemd.

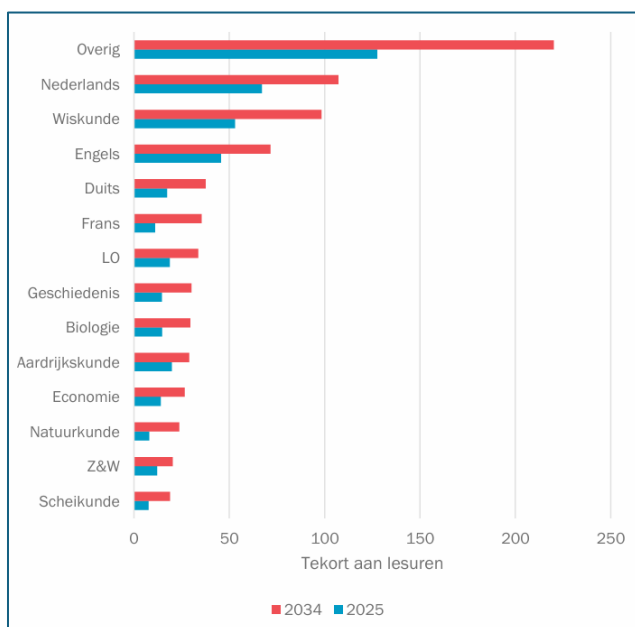
Ook op vervangingsposities laat de regio een lerarentekort zien. Zowel het open aandeel (0,7%) als het verborgen aandeel (0,8%) laten een iets hoger tekort zien dan landelijk. Voor onze regio ligt de grotere uitdaging dus op de vervangingsposities, vergeleken met het reguliere tekort.

Omdat we te maken hebben met krimp en groei, wordt binnen de regio ook aangegeven dat er kwalitatieve issues te verwachten zijn. Personeel zal gaan verschuiven binnen de regio, en dat kan leiden tot een kennisdrain of een scheefgroei in de leeftijdsopbouw binnen een school. Als regio zouden we hier oplossingen voor kunnen ontwikkelen.

De data doet vermoeden dat het binnen onze regio wel meevalt waar het een mogelijk personeelstekort betreft. De instroom en uitstroom ontlopen elkaar momenteel niet veel voor wat betreft OP en OOP. Bij het leidinggevend kader lijkt het er ook op dat er nagenoeg geen probleem is. De regio wordt echter gekenmerkt door grote verschillen: demografische krimp in bepaalde delen, zoals Asten, Best en Land van Cuijk, en stevige groei in 's-Hertogenbosch, Eindhoven en Helmond. Met name in krimpregio's ontstaat het risico dat door het vertrek van bevlogen en betrokken collega's expertise en continuïteit in gevaar komen.



Bron: Desicio "Prognose ongevulde fte leraren en directie Brabant-Oost"



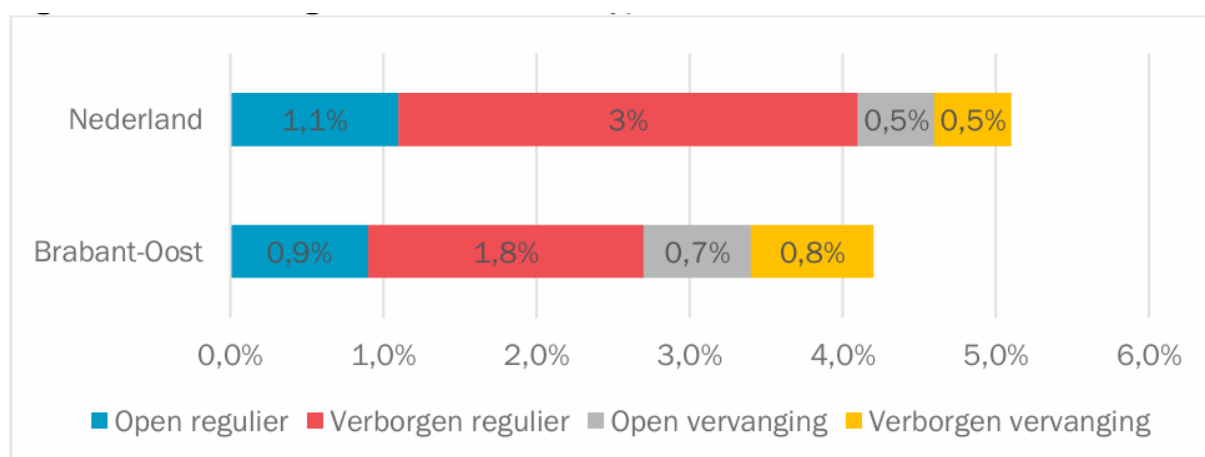
Bron: Desicio "Tekort in lesuren 2025 en 2034"

Wanneer het lerarentekort nog wat verder wordt uitgediept kan dit in 4 categorieën worden uitgesplitst:



- Het open (aandeel) lerarentekort op reguliere posities wordt berekend door het open tekort in reguliere posities in fte aan leraren te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren in reguliere posities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,9 procent van het totale tekort, is daarmee iets lager dan landelijk gemiddeld.
- Het verborgen (aandeel) lerarentekort op reguliere posities wordt berekend door het verborgen tekort in fte aan leraren voor reguliere posities te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren voor reguliere posities. Het gaat hier om posities die door onbevoegden worden opgevuld, of door middel van extra inzet vanuit andere leerkrachten. Dit bedraagt in Brabant-Oost 1,8 procent van het totale tekortpercentage en laat daarmee zien dat sprake is van een relatief groot verborgen tekort. Wel ligt ook dit percentage lager dan landelijk gemiddeld.
- Het open (aandeel) lerarentekort op vervangingsposities wordt berekend door het open tekort in vervangingsposities in fte aan leraren te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren in vervangingsposities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,7 procent van het totale tekort, is daarmee iets hoger dan landelijk gemiddeld.
- Het verborgen (aandeel) lerarentekort op vervangingsposities wordt berekend door het verborgen tekort in fte aan leraren voor vervangingsposities te delen door de totale werkgelegenheid in fte van leraren voor vervangingsposities. Dit bedraagt in Brabant-Oost 0,8 procent van het totale tekort, is daarmee hoger dan landelijk gemiddeld.

Dit laat zien dat in Brabant-Oost met name op de vervangingsposities een hogere urgentie is dan op de reguliere posities en dat het verborgen tekort op beide posities (regulier en vervanging) hoger is dan het open tekort.



Bron: Centerdata – Onderwijs arbeidsmarkttramingen



Arbeidsmobiliteit en Opleidingen

De netto-instroom van personeel is de afgelopen jaren hoger geweest dan de uitstroom, maar de uitstroom concentreert zich in de leeftijdsgroepen 25–44 jaar. Bijna de helft van de uitstroom blijft binnen het bredere onderwijsveld. Het aantal studenten dat een lerarenopleiding volgt (hbo/wo) is de afgelopen jaren licht afgenomen, wat de toekomstige instroom verder onder druk zet.

Ook opvallend is dat het aantal medewerkers met een dienstverband van meer dan tien jaar ervaring terugloopt. Dat effect is landelijk te zien, maar voor de onderwijsregio nog sterker. Dit kan leiden tot verlies van expertise en continuïteit.

Ziekteverzuim.

Het ziekteverzuim ligt consistent boven het gemiddelde ten opzichte van Nederland als geheel. We zien dit beeld terug bij OP'ers, OOP'ers en directiefuncties. Ook bij een uitsplitsing naar leeftijdsgroepen zien we dat het verzuim over de hele linie wat hoger is dan gemiddeld.

Landelijk (regionale cijfers waren niet beschikbaar) lag het verzuim op 6,2% (OP en directie) en 6,6% (OOP). In 2023 zagen we een daling naar 5,7% (OP en directie) en 6,1% (OOP) (Nederland was 5,3% in 2023, bron: CBS).

Over het algemeen geldt verder dat hoe ouder het personeel, hoe hoger het ziekteverzuim ligt, en dat het verzuim onder vrouwen (6,1%) hoger ligt dan bij mannen (4,9%). Het ziekteverzuim ligt bij onderwijsondersteunend personeel (6,6%) hoger dan bij leerkrachten (5,8%) en directie (3%).

Uit landelijke cijfers kunnen we opmaken dat relatief veel vrouwen uitvallen in de leeftijdscategorie 30–40.

Tevredenheidscijfers

De baantevredenheid in het vo ligt landelijke op 79,2%. Daarbij is 5,5% ontevreden en 15,3% neutraal. Brabant-oost doet het op dit aspect beter dan landelijk gemiddeld, met 81,6% tevredenheid en 18,4% "neutraal". Geen van de ondervraagde personeelsleden is ontevreden. Belangrijk genoemde aspecten waren:

- 46,7% vindt het werk interessant (43% landelijk)
- Al het personeel is tevreden over de mogelijkheid om te leren. 26,1% is zeer tevreden (landelijk is dat 29,2%, dus er is nog werk te doen)
- Tevredenheid over leidinggevende scoort vrij negatief voor Brabant-Oost. 40,8% is niet tevreden, 59,2% is wel tevreden (landelijk 22% niet tevreden). Ook hier ligt een uitdaging voor de regio
- Salaris, werkzekerheid en mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken scoren volgens het landelijk beeld
- Zelf werktijden kunnen regelen en de hoeveelheid reistijd liggen gunstiger dan het landelijk gemiddelde

Instroom en uitstroom

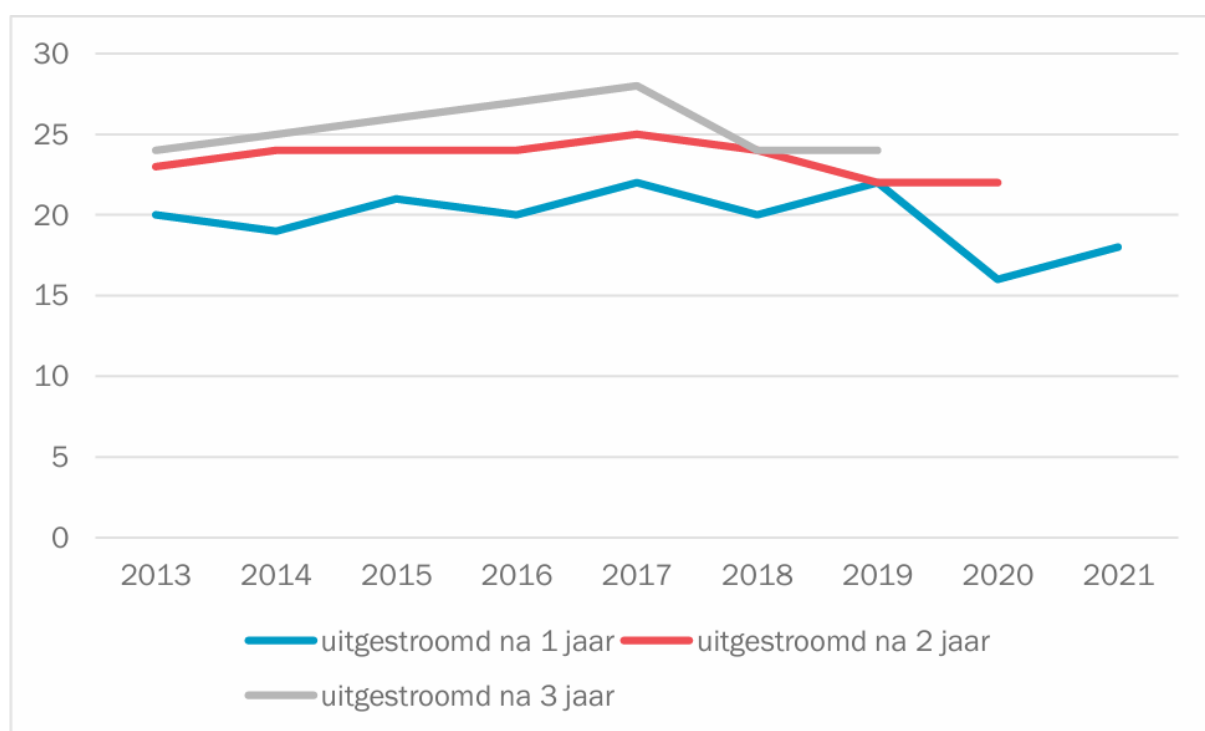
Wat betreft de uitstroom van startende docenten zijn geen regionale gegevens beschikbaar. Wel is uit landelijke data te halen dat in de periode 2013–2017 meer dan



een kwart van de startende leerkrachten weer uit het onderwijs stroomt. In 2018 en 2019 lag dat percentage iets lager.

Voion heeft in 2022 een onderzoek gedaan naar uitval per provincie, waaruit blijkt dat de provincie Brabant met 25–30% uitval hoger uitkomt dan de overige provincies. Ook hier ligt een uitdaging.

Wat betreft de uitstroom van startende leerkrachten zijn de gegevens niet op het schaalniveau van de onderwijsregio Brabant-Oost beschikbaar. Uit landelijke data blijkt dat in de periode 2013–2017 meer dan een kwart van de startende leerkrachten weer uit het onderwijs stroomt. Dat percentage lag in 2018 en 2019 iets lager. Dat geldt ook voor de uitstromers na één en na twee jaar.



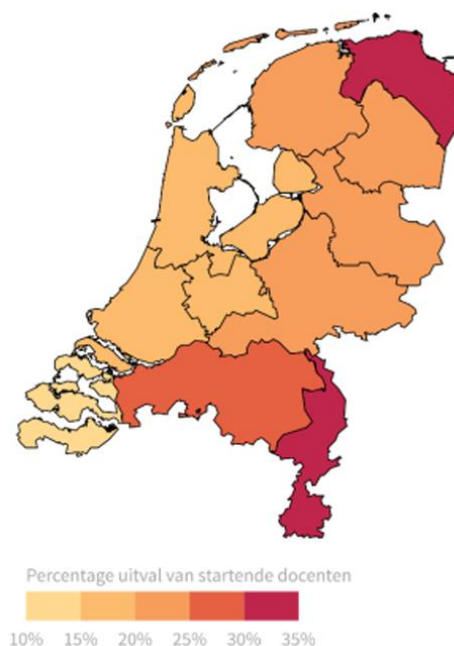
Bron: DUO, Salarisadministraties van instellingen, via: Uitval startende leraren voortgezet onderwijs | Kerncijfers en indicatoren Voortgezet Onderwijs | OCW in cijfersKwalitatief

Recent onderzoek naar motieven laat de volgende belangrijkste redenen voor uitstroom zien¹²:

- Hoge werkdruk
- Klassenmanagement/gedrag leerlingen
- Te weinig waardering
- Onvoldoende salaris

Er is nog geen beeld over het aantal uitstromende startende docenten in de onderwijsregio Brabant-Oost. Het verdient aandacht om hier nader onderzoek naar te doen. Door Voion is in 2022 wel een beeld van de uitval per provincie geschetst (*Voion Uitval startende docenten, 2022*).

Dit beeld laat voor Noord-Brabant zien dat het aandeel startende docenten dat uitvalt hoger ligt dan in de meeste andere provincies, namelijk tussen de 25 en 30 procent. Het beeld is nevenstaand weergegeven. Een nadere specificering van de uitstroom in de regio, kijkend naar werkduur, is niet beschikbaar. Deze informatie wordt door DUO momenteel verzameld en is eind dit jaar (2025) beschikbaar. Het is voor de regio interessant om te weten hoe lang mensen in dienst zijn bij een werkgever alvorens zij een volgende stap maken. Dit om ook onze aanpak nader op toe te spitsen.

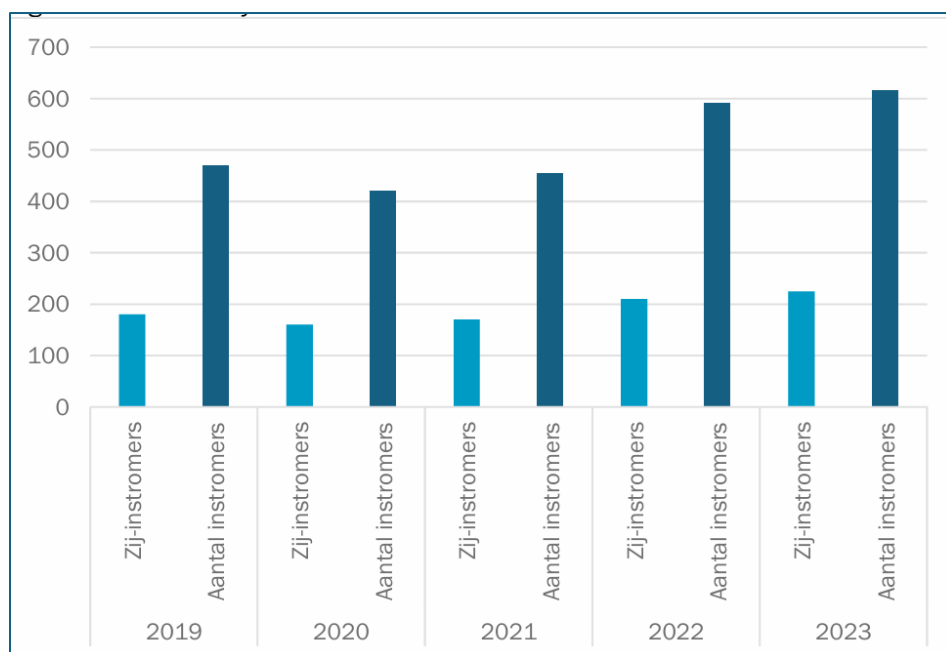


Van de uitstromers vindt bijna de helft een baan binnen het onderwijs (incl. kinderopvang). Dat betekent ook dat een groot deel een baan vindt buiten het onderwijs. Daarbij zien we dat veel mensen gaan werken in de sectoren overheid en zorg, zakelijke dienstverlening, handel en consumentendiensten en in de bouw, industrie, transport en logistiek. Naast een grote categorie 'overig' (het gaat om een kwart van de uitstromers).

Zij-instromers

Het aantal zij-instromers is de laatste jaren licht gestegen in Brabant-Oost. In 2019 waren er nog 180 zij-instromers, in 2023 waren het er al 225. Tegelijkertijd is ook de totale instroom toegenomen; om die reden ligt het aandeel zij-instromers op de totale instroom in 2023 iets lager dan in 2019.

In vergelijking met het landelijk beeld zien we dat in Brabant-Oost het aandeel zij-instromers met 37 procent van de totale instroom iets hoger ligt (landelijk is dat 34 procent in 2023). De ontwikkeling van zowel het aantal als het aandeel zij-instromers door de jaren heen volgt in Brabant-Oost dan wel weer de landelijke ontwikkelingen.



Aantal zij-instromers en totale instromers in het VO in Brabant-Oost



Kwantitatief & kwalitatief ORBO

Orbo als regionale netwerkorganisatie

Zoals uit de bijgevoegde samenwerkingsovereenkomst kan worden opgemaakt, zijn veel partijen betrokken bij de Onderwijsregio Brabant-Oost. Dit betreft de zogenoemde eenpitters en grotere en kleinere organisaties die soms zijn ontstaan door fusie of door het vormen van een vereniging. Dit vraagt om maatwerk vanuit de regionale aanpak. Daarbij is het balanceren tussen regionale kaders en lokale autonomie.

In het bijzonder valt op dat er veel opleidingsscholen actief zijn binnen de regio en dat er nu zelfs nog een opleidingsschool bij komt. Het betreft:

- Trion
- Passie voor Leren
- AOS Noordoost-Brabant
- AOS Zuidoost-Brabant
- AOS 's-Hertogenbosch
- Opleidingsschool Yuverta – DoinG
- Opleidingsschool KW1c
- Opleidingsschool Eindhoven Regio
- Brabantse Opleidingsschool OS (i.v.m. toetreding De Rooi Pannen. Dit is geen nieuwe opleidingsschool omdat ze ook actief zijn in Brabant Midden-West)

Deze hoeveelheid opleidingsscholen en de wijze waarop ze op dit moment verspreid zijn door de regio, vraagt op termijn aandacht. Daarnaast speelt ook mee dat de verantwoordelijkheden ten aanzien van samen opleiden verschoven zijn naar de onderwijsregio en dat we daarmee als regio meer aan de lat staan om de opleidingsinfrastructuur gezamenlijk door te ontwikkelen, waarbij we moeten behouden wat goed gaat en inzetten op dat wat efficiënter kan en moet.

Dezelfde aandacht komt voort uit het gegeven dat de regio in feite subregio's kent die te maken hebben met diverse problematieken. Een overkoepelende regionale aanpak lijkt niet werkbaar op alle fronten, waardoor het ook vanuit dat perspectief gewenst is om aandacht te besteden aan subregionale aanpakken.

Onze leidende principes



We slaan de handen ineen en werken met elkaar samen

Dit betekent dat we elkaar actief opzoeken daar waar onze ambitie erom vraagt, we elkaars toegevoegde waarde waarderen en we vragen stellen als we ons ergens over verwonderen. De sleutel tot het realiseren van onze ambitie is een goed samenspel van alle professionals.



We tonen lef, creativiteit en schromen niet om buiten de gebaande paden te handelen

De opgave is complex en vraagt om te denken in oplossingen, niet het braafste jongetje van de klas te zijn en zo nu en dan beslissingen nemen die risicovol zijn. We delen onze creatieve ideeën binnen en buiten de regio's en betrekken stakeholders die ons uitdagen anders te denken. Zo gebruiken we onze experimenteerruimte optimaal.



We werken samen op basis van gelijkwaardigheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en verantwoorden

Samen een ambitie verwezenlijken vraagt om concessies doen. Over je eigen schaduw heen bewegen en rekening houden met de (sub)regionale verschillen. Als we af moeten wijken van gemaakte afspraken informeren we elkaar en leggen we verantwoording af over onze keuzes. Stoere taal vraagt om opvolging.



We leveren onderwijs op topniveau

Om het allerbeste te kunnen leveren voor onze leerlingen is het van groot belang om te blijven luisteren naar onze leerlingen en de onderwijsprofessionals. We zijn laagdrempelig voor elkaar en zetten de voorkeur van ons onderwijs wagenwijd open zodat we kansen bieden voor iedereen.



Missie en visie

De leerling van de toekomst mag niet het slachtoffer worden van een krappe arbeidsmarkt en heeft recht op onderwijs van hoge kwaliteit. We voelen ons daar verantwoordelijk voor en hebben de ambitie dit als een kans te zien.

We willen hoogwaardig kwalitatief goed onderwijs bieden met behoud van diversiteit. Daarmee blijven er voor leerlingen, ouders en medewerkers keuzemogelijkheden, welk onderwijsconcept het beste bij hun voorkeuren past.

Bij het bestaande en intussen bijna onvermijdelijke lerarentekort wordt het geven van hoogwaardig en duurzaam onderwijs anno 2025 en de verdere toekomst steeds meer een zaak van optimale matching in de breedste zin gedurende de hele loopbaan van mensen aan werk in het onderwijs naast het (uit)vinden van onorthodoxe oplossingen. We willen een aantrekkelijke werkomgeving zijn met goed carrièreperspectief voor leraren in opleiding en ons huidig personeel.

Een aanpak die zich louter baseert op de bestaande schaarste te herverdelen zal door de tijd worden ingehaald. Technologische en organisatorische oplossingen zullen onvermijdelijk zijn. Het zijn oplossingen die meer tijd vergen om te ontwikkelen en te integreren in het onderwijs van morgen. Zij vertegenwoordigen daardoor meer het perspectief op wat langere termijn. We nemen daarbij de ruimte ook het curriculum mee te nemen in de ontwikkelingen.

Het aanboren van bestaand potentieel, en beter in positie brengen van (toekomstig) opgeleide jonge onderwijsmensen en zij-instromers in het onderwijs van nu is in de gegeven situatie nog steeds de logische eerste stap, ook al zal die op den duur vooral een tussenstap blijken te zijn. Door het onderwijs anders of slimmer te organiseren (onder invloed van technologische en organisatorische ontwikkelingen), zal het beroepsprofiel van de onderwijsprofessional in de aankomende jaren veranderen. Dat vraagt om een andere aanpak ten aanzien van de functies van de onderwijsregio: het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van (toekomstige) onderwijsprofessionals. In dit onderhavige plan van aanpak is beschreven welke eerste stappen we als onderwijsregio willen zetten met betrekking tot de voorgenoemde functies.

We zien voor ons dat het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren in 2028 nauw aansluit bij de ontwikkelingen van scholen en het beroepsbeeld van leraren en andere onderwijsprofessionals. Het heeft zich dan ontwikkeld tot een waaier van flexibele opleidingstrajecten, begeleidingstrajecten en professionaliseringsvormen die passen bij de organisatievormen van het onderwijs in de komende jaren.

Brabant Oost ziet deze uitdaging en pakt deze in gezamenlijkheid op. Brabant Oost wil bouwen op het bestaande waar bewijs voor succes voorhanden is.



Van analyse via principes & missie/visie naar ambities

ONS PROCES

Direct na de zomervakantie 2025 zijn we als regio hard aan de slag gegaan om de voorbereidingen op de in te dienen subsidieaanvraag.

De start is gemaakt om samen met de project- en programmaleiders (het programmateam) te bekijken welke ambities er te formuleren waren voor 2026 en verder tot en met 2029.

Deze ambities, deels al vertaald in doelen, zijn vervolgens in de stuurgroep en besturenoverleg in september besproken met de bestuurders. Ter voorbereiding op de eerste besprekingen zijn de bestuurders via Microsoft Forms gevraagd hun input te leveren op de conceptstukken (in totaal 9 reacties ontvangen) en diezelfde vraag is gesteld aan de (g)mr-en (slechts 1 reactie ontvangen).

Vervolgens heeft zich een iteratief proces afgespeeld waarbij alle partijen nogmaals gevraagd is om inhoudelijk te reageren op de voorliggende stukken.

Met het programmateam zijn de ontvangen reacties besproken en deels is dat ook gedaan in de werkgroepen RSPP en Klantreis/loket.

Daarnaast zijn de stukken besproken tijdens 1-op-1 gesprekken met stakeholders in de regio.

Waar willen we naartoe in de komende periode

Wanneer we wat hoog over kijken naar de kwalitatieve en kwantitatieve analyse, onze leidende principes en missie/visie dan trekken we de conclusie dat de komende subsidieperiode zou moeten leiden tot:

- Nog meer gezamenlijk als regio oplossingen vinden voor de uitdagingen die we regionaal en subregionaal hebben. Dat kan alleen in gezamenlijkheid waarbij we oog moeten hebben voor lokale en subregionale verschillen.
(sub)regionaal zien we verschillen die we niet uit het oog mogen verliezen
 - Tekorten versus groei
 - Internationals Brainport en minder/anders in de buitenregio
 - Mogelijk kwaliteitsverlies in krimpgebieden agv vertrekkende collega's versus nieuwe collega's die moeten landen in gebieden met (beperkte) groei.
 - Kwalitatieve uitdagingen gekoppeld aan een relatief hoog ziekteverzuim en daaraan gekoppeld uitval van geplande (inhoudelijke) lessen
- We als regio passende oplossingen moeten vinden voor de verschillen die we zien tussen de data over mannen en vrouwen.
- We als regio oplossingen moeten vinden voor tekortvakken, basisvaardigheden en vakken die we in de nabije toekomst nodig hebben om de uitdagingen van de toekomst, die we nu nog niet kunnen overzien, het hoofd te kunnen bieden.
- We als regio oplossingen moeten vinden om nieuwe docenten en zij-instormers te behouden voor het onderwijs.
- We als regio oplossingen moeten vinden om het zittend personeel te kunnen blijven uitdagen en behouden. Loopbaanpaden kunnen ons daarbij helpen.
- We als regio oplossingen moeten vinden voor het functioneren van leidinggevenden en het beeld dat daarover bij de ped/did medewerkers heerst.
- We als regio op zoek moeten blijven naar mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren.
- We als regio de beschikbare data moeten aanvullen zodat de witte vlekken ingevuld worden en we gezamenlijk nog beter data-ondersteund tot passende interventies komen



- We als regio moeten blijven werken aan het vereenvoudigen van de structuren rondom werven, matchen, begeleiden en opleiden van het personeel dat werkzaam is in het onderwijs.



Ambities en kenmerkende vraagstukken

1. RSPP

| RSPP: in de scholen en de regio | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| R1 | In de onderwijsregio is een gezamenlijke visie en aanpak ontwikkeld voor regionale strategische personeelsplanning (RSPP) , waarin het wat, waartoe en hoe helder zijn gedefinieerd. Deze visie richt zich op het versterken van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs door middel van duurzame inzet van personeel, loopbaanontwikkeling en regionale samenwerking. Daarbij wordt expliciet benoemd hoe RSPP bijdraagt aan het structureel aanpakken van personele uitdagingen, waaronder het tekort aan bevoegde onderwijsprofessionals, zowel op schoolniveau als binnen de bredere regio. | <p>a) We hebben een gedeelde doorleefde visie op (R)SPP t.b.v. scholen en de regio bij HR-medewerkers, bestuurders, schoolleiders en teamleiders.</p> <p>b) Alle actoren zijn ruim op tijd en voldoende geïnformeerd over de ontwikkelingen en aanstaande ontwikkelingen</p> <p>c) Alle actoren dragen de uitgangspunten en voeren de bijbehorende acties gedragen uit</p> | x | X | <ul style="list-style-type: none"> 2026 Plan van aanpak opstellen om tot gedeelde visie te komen 2027 en verder plan van aanpak implementeren en realiseren Pleio actief gebruiken als samenwerkingsplatform Escalatie model inrichten Successen actief delen via meerdere kanalen Communicatieplan toespitsen op rspp. Regiotafels en/of inzichtbijeenkomsten organiseren |
| R2 | In de onderwijsregio ontwikkelen we een RSPP-tool die het mogelijk maakt data-ondersteund te werken aan RSPP in de scholen en in de regio. Deze tool maakt het mogelijk om de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens met elkaar te verbinden met als doel om een rijker beeld te krijgen. | <p>a) Er is een tool ontwikkeld en beschikbaar om kwantitatieve en kwalitatieve aan elkaar te koppelen. Focus op de koppeling tussen: Kwantitatieve data: formatieontwikkeling, arbeidsmarktprognoses leerlingenaantallen. Kwalitatieve data: competenties, toekomstbestendigheid, ontwikkelpotentieel van personeel. Opbrengst voor de school Koppelt formatiegegevens en arbeidsmarktdata aan competenties en ontwikkelpotentieel. Geeft inzicht in de toekomstbestendigheid van het team. Ondersteunt gerichte keuzes in werving, scholing en taakverdeling. Levert een concreet actieplan op basis van data en analyse. Versterkt strategisch HR-denken en eigenaarschap binnen de school. Maakt zelfstandig werken met SPP mogelijk via praktische tooling.</p> <p>b) Invoer en verzamelen gegevens (r)SPP-tool voor inzicht kwantitatieve gegevens is geoptimaliseerd zodat scholen zelfstandig de gevraagde gegevens in het model kunnen invoeren.</p> <p>c) Alle scholen binnen de regio vullen het (r)SPP-tool daadwerkelijk in</p> <p>d) Alle scholen hebben deelgenomen aan de kwalitatieve analyse.</p> <p>e) Alle hr-medewerkers weten zich voldoende toegerust op het cyclisch en data-ondersteund werken aan strategische personeelsplanning (SPP) een gedeelde taal en aanpak binnen de regio.</p> | x | X | <ul style="list-style-type: none"> Handleiding maken voor het daadwerkelijk invoeren van data Verkenning uitvoeren naar de bruikbaarheid van het scenariomodel van VOION werkgroepleden worden in MOON methodiek geschoold werkgroepleden dragen als expert hun kennis coördinerend uit binnen de regio Planning opstellen ivm tijdig informeren Hr medewerkers worden getraind en geïnformeerd Normatieve lijst opstellen tav vakbenamingen (ook naar nieuwe vakken) In 2026 opstellen plan van aanpak – 2027 en verder implementeren en realiseren In 2026 starten we dit proces op met al ingeplande planning In 2027 ronden we dit proces voor de eerste ronde af. Daarna evaluatie en bijstelling plan opstellen. We organiseren iedere jaar scholing op dit aspect (Er is jaarlijks scholing beschikbaar voor HR-medewerkers en schoolleiders gericht op het cyclisch en data gedreven werken aan strategische personeelsplanning (SPP). Deelname aan deze scholing vindt plaats op basis van individuele inschrijving. |
| R3 | In de onderwijsregio en in onze scholen werken we cyclisch en datagedreven aan (R)SPP o.b.v. kwantitatieve en kwalitatieve data. | <p>a) Scholen leveren zelf cyclisch de kwantitatieve en kwalitatieve data aan ten behoeve van RSPP.</p> <p>b) Alle VO-scholen doorlopen jaarlijks de SPP-cyclus.</p> <p>c) Nieuwe HR-medewerkers en schoolleiders worden cyclisch bijgeschoold over het SPP.</p> | x | x | <ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken welke tool het beste passend is voor wat we willen. Planning maken voor het aanleveren van de gegevens. Onderzoeken welke scholingsaanbod passend is en op welk niveau (3 niveaus aanbieden) |



| | | | | | |
|----|---|---|------------|------------|---|
| R4 | Onze ambitie is om sectoroverstijgend samen te werken aan RSPP (PO, VO, MBO). Waar dit effectief en efficiënt is | <p>a) Er is een start gemaakt met samenwerking tussen PO/VO/MBO voor aanpak personeelstekort.</p> <p>b) Als regio hebben we een oplossing gevonden voor de bevoegdheidseisen basisvaardigheden.</p> | x x | x | <ul style="list-style-type: none"> • Contact opnemen met MBO's om een afvaardiging te zoeken en samenwerking te creëren. Inventariseren welke initiatieven er al liggen. • Contact opnemen met het PO om een afvaardiging te zoeken en samenwerking te creëren. Welke samenwerkingen zijn er momenteel? • Periodieke bijeenkomsten organiseren met afvaardiging PO/VO/MBO om overkoepelende thema's te verkennen. • Minor op pabo verder onderzoeken • Onderzoeken of een MBO RSPP werkgroep een betere optie is dan leden van het VO en MBO in 1 grote werkgroep. • Nadenken over een structuur hoe je dat gaat organiseren • In 2026 verkennen we de mogelijkheden en starten sectoroverstijgend samenwerking aan RSPP voor het VO & MBO. Voor 2026 ligt de focus op samenwerking op de Basisvaardigheden en/of tekortvakken |
| R5 | Bovenbestuurlijke samenwerking rondom de aanpak van personeelstekorten en t.b.v. het stimuleren van de doorontwikkeling van medewerkers. Waarbij we rekening gehouden met de subregionale verschillen. | <p>a) Bovenbestuurlijk wordt er een start gemaakt met samengewerken rondom het plaatsen, doorgroeien en uitwisselen van personeel.</p> <p>b) De pool van internationale onderwijspotentials in de regio benutten t.b.v. (te verwachten) docententekorten. (zie ook projectplan).</p> <p>c) We hebben gezamenlijke beelden ontwikkeld of er overschotten dan wel tekorten ontstaan bij HO en Wo en hoe we daarin als regio oplossingen kunnen bieden</p> | X x | x x | <ul style="list-style-type: none"> • Dialogsessies organiseren om in kaart te brengen op welk front(en) we dat zouden willen doen en verkennen welke drempels er dan zijn? <ul style="list-style-type: none"> ○ Bovenbestuurlijke invalpool verkennen? • Ophalen in het land goodpractices en don'ts • Opstellen van een aanpak om de bovenbestuurlijke samenwerking te gaan stimuleren en organiseren • Plan van aanpak rondom internationals voor de klas en spouses voor de klas uitwerken en in samenwerking met regionale partners tot uitvoering brengen • We verkennen de samenwerking met het HBO en WO om bij overschotten en tekorten personeel uit te wisselen of bij interne mobiliteit. |



2. Klantreis en loket

| Werving op tekortvakken | | | | | |
|-------------------------|---|--|----------------------------|----------------------------|---|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| K1 | We vergroten de instroom van (aankomend) docenten en onderwijspersoneel voor huidige en toekomstige tekortvakken en voor toekomstig onderwijs in onze regio. Hie | <p>Werven onder potentiële doelgroepen</p> <p>a) We brengen de meerwaarde van werken in onze regio beter voor het voetlicht bij potentiële geïnteresseerden voor werken in het onderwijs.</p> <p>b) We richten ons op doelgroepen met potentieel voor het onderwijs, op basis van actuele data (RSPP).</p> <p>Samenwerking rondom werving:</p> <p>c) Duidelijkheid in rollen, taken en verantwoordelijkheden m.b.t. werving.</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>Werven onder potentiële doelgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ontwikkelen van gerichte communicatiematerialen waarin de meerwaarde van werken in onze regio wordt benadrukt. Regelmatig overleg tussen schoolbesturen en opleidingsinstellingen en gezamenlijk interpreteren van RSPP-data. In samenwerking met Brabant-Oost PO. Gezamenlijk interpreteren van RSPP-data om knelpunten en kansen te identificeren om de klantreis te verbeteren. Analyseren van subregionale verschillen in instroombehoefte en wervingscapaciteit, in afstemming met de werkgroep RSPP. Opstarten afstemming van wervingsactiviteiten en gezamenlijke analyses van vraag en aanbod met regionale partners ontwikkelen van positioneringsstrategie met aandacht voor subregionale verschillen. We starten met het project “leerlingen enthousiasmeren voor werken in het onderwijs”. Zittende collega’s stimuleren om een tweede bevoegdheid te behalen in een tekortvak. <p>Samenwerking rondom werving:</p> <p>f. Vastleggen van gezamenlijke doelen voor de werving in de onderwijsregio.</p> <p>g. Expliciteren van rollen, taken en verantwoordelijkheden in het wervingsproces.</p> <p>h. Communicatie naar betrokkenen over deze rollen, taken en verantwoordelijkheden (scholen, programmaleiders SO&P, lerarenopleidingen etc.).</p> <p>i. Inrichten van een vaste contactstructuur tussen scholen en het loket.</p> <p>j. Vastleggen van rollen en verantwoordelijkheden in het begeleidingsproces in de oriëntatiefase.</p> |
| K2 | We vergroten het bewustzijn en draagvlak voor het aanstellen van zij-instromers (op tekortvakken) en faciliteren hun succesvolle instroom en begeleiding. | <p>a) Het vergroten van de bekendheid en het draagvlak voor het werken met zij-instromers in scholen.</p> <p>b) We stemmen de wervingsactiviteiten gericht op zij-instromers af op de subregionale behoeften en context.</p> <p>c) Zij-instromers zijn optimaal begeleid tijdens hun overstap naar het onderwijs.</p> <p>d) Onze werkingsactiviteiten stemmen we af op het PO, VO en MBO, zodanig dat we ook voldoende leerwerkplekken hebben.</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>Communicatie en draagvlak:</p> <ul style="list-style-type: none"> Verzamelen en delen van praktijkverhalen van zij-instromers en scholen via diverse kanalen. door storytelling en eerlijke communicatie. Ontwikkelen van communicatiemateriaal waarin het eerlijke verhaal centraal staat. Opstellen van een kader voor het afstemmen van wervingsactiviteiten per doelgroep/context (school, AOS, bestuur, subregio, MBO/VO/PO). <p>We werken met aandacht voor subregionale verschillen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyseren van regionale verschillen in instroombehoefte en wervingscapaciteit, in afstemming met de werkgroep RSPP, op basis van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens. <p>Dataondersteund werken:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitoren van ervaringen en succesfactoren in de plaatsing (2027). Communiceren over opgedane ervaringen en succeservaringen in de regio t.b.v. verbeteren proces zij-instromers (na 2027). |



| | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|
| K3 | We versterken de samenwerking met regionale partners en bedrijven om zij-instromers en hybride docenten te werven en op te leiden. | a) Bedrijven in de regio weten ons te vinden en zien ons als preferred partner voor het opleiden van zij-instromers en het inzetten van hybride docenten in onze regio. | x | x | <ul style="list-style-type: none"> We werken in 2026 aan de verkenning onder bedrijven en instellingen en VO/MBO scholen rondom hun wensen en behoeften voor de beschikbaarheid en inzet van zij-instromers en hybrid docenten. Dit resulteert in een concreet plan van aanpak voor de periode 2027 en verder. Onderzoeken hoe omscholingstrajecten en samenwerking met het bedrijfsleven kunnen bijdragen aan het vergroten van het aanbod van potentiële onderwijswerknemers. Initiëren van gesprekken met organisaties zoals Brainport Development, UWV en PO-regio's. In kaart brengen van bestaande initiatieven en raakvlakken met onderwijsinstroom (bij regionale partners). Benaderen van grote regionale werkgevers voor gesprekken over outplacement en talentontwikkeling. |
|----|--|---|---|---|---|

| Onderwijsloket: informatie en oriëntatie op werken in het onderwijs | | | | | |
|---|--|---|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| K4 | Het onderwijsloket is regionaal zichtbaar en toegankelijk voor potentiële instromers én goed ingebed binnen de aangesloten scholen. | a) Versterken van de zichtbaarheid en toegankelijkheid van het regionale onderwijsloket. b) We versterken de ketenaanpak van het onderwijsloket naar de scholen in onze regio. c) doorontwikkelen en up-to-date houden van het onderwijsloket met sterke nadruk op de kansen in en de kracht van de regio. Waarbij ook de verbinding wordt behouden met het landelijke loket en overige regionale loketten. | x | x | Website en loket <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen en lanceren van een regionale website in samenwerking met het primair onderwijs. Bijdragen aan de ontwikkeling van een provinciale landingspagina voor Brabant. Versterken van interne communicatie richting scholen en partners. Samenwerking in de keten <ul style="list-style-type: none"> Doorontwikkelen van instroomroutes voor zij-instromers in afstemming met schoolbesturen en opleidingsinstellingen. afstemmen (voorafgaand aan/) van instroomtrajecten in samenwerking met opleidingen met aandacht voor brede intake en validering. |
| K5 | We bieden jaarrond laagdrempelige oriëntatie- en intakeactiviteiten voor potentiële zij-instromers, afgestemd met opleidingen en partners. | c. Er is een aanbodkalender met aanbod van oriëntatieactiviteiten gedurende het jaar. d. Versterken en verbreden van het oriëntatieaanbod voor potentiële instromers. | x | x | <ul style="list-style-type: none"> Bieden van jaarrond laagdrempelige oriëntatiemogelijkheden voor potentiële instromers, in afstemming met opleidingen en regionale partners. We bieden regionaal mogelijkheden om potentiële zij-instromers praktijkervaring op te laten doen binnen scholen. Verdiepen in bestaande oriëntatie- en voorbereidingsprojecten in andere regio's (zoals Amsterdam en Twente) t.b.v. succesvolle zij-instroom en diplomering. Opstellen van een overzicht van lessons learned en toepasbare elementen voor de eigen regio. |

| Project Internationals en wereldburgers | | | | | |
|---|---|--|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| K6 | We benutten het volle potentieel van internationals met onderwijservaring die in onze regio woonachtig zijn en interesse hebben om in het Nederlandse onderwijssysteem werkzaam te zijn. Dit doen we aan de hand van een drietal stappen: | Integrale aanpak internationals a) We integreren de twee bestaande projecten van "wereldburgers voor de klas" (scope op vluchtelingen) en "internationals voor de klas" (scope op "spouses"). We werken verder onder de titel "internationals voor de klas" met als doel om het bundelen van de expertise en krachten. | X | x | Integrale aanpak internationals <ul style="list-style-type: none"> Gesprekken tussen stichting wereldburger en internationals zodat twee projecten geïntegreerd worden. Afstemming en stroomlijning Wereldburgers voor de Klas deelnemers STEM vakken |



| | | | | |
|--|---|--|----------------------------|--|
| <p>g. Activate: het werven en het oriënteren op het beroep in de NLse context van de doelgroep.</p> <p>h. Upskill: het opdoen van ervaring in het Nederlandse onderwijs (stagelopen).</p> <p>i. Certify: het behalen van een bevoegdheid in d.m.v. een leerwerktraject.</p> | <p>Communicatie en samenwerking</p> <p>b) We zoeken en benutten de brede samenwerking in de regio met o.a. Brainport, ASML etc.</p> <p>c) We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met de inzet van internationals in de school bij bestuurders, schoolleiders en teamleiders.</p> <p>d) We verzamelen, expliciteren en delen bestaande ervaringen met het opleiden en begeleiden van internationals in de (opleidings)scholen.</p> <p>Opleiden & professionaliseren</p> <p>e) We bieden zoveel mogelijk stageplaatsen met gespecialiseerde wpb-ers aan voor internationals.</p> <p>f) We streven ernaar dat certificering binnen een zo kort mogelijke periode mogelijk is.</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> | <p>Communicatie en samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie m.b.t. draagvlak en weghalen drempelvrees internationals voor de klas voor collega docenten, leidinggevend en ouders. • Inbedden van het programma binnen de Onderwijsregio en zorgen voor actuele informatievoorziening. <p>Opleiden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project internationals voor de klas start met opleiden eerste groep internationals. • We ontwikkelen een programma op opleidingsscholen voor de upskill-fase van de internationals. • We bieden zo veel mogelijk ruimte aan internationals voor de certify. <p>Professionaliseren</p> <ul style="list-style-type: none"> • We leiden een groep ervaren werkplekbegeleiders op om internationals in de upskill fase zo effectief mogelijk te begeleiden. • Werkplaatsen inclusief leren en werken (meertaligheid, cultureel responsief onderwijs ontwerpen, taalportfolio, multilingual maths, etc) in de opleidingsscholen beschikbaar stellen. • Kennisdelingsbijeenkomsten organiseren voor betrokkenen bij het opleiden van internationals. <p>Overig</p> <ul style="list-style-type: none"> • We verkennen het betrekken van de rol van regisseur meertaligheid bij het project internationals voor de klas en we komen tot planvorming. |
|--|---|--|----------------------------|--|

| Matching | | | | | |
|----------|--|--|----------------|-----------------|---|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| M1 | In de regio zoeken we naar mogelijkheden en experimenteren we met mogelijkheden om mensen met relevante ervaring en interesse in te zetten in de school. | a) Talenten van mensen met interesse en ervaring in het onderwijs benutten in de school en in regio. | | x | <ul style="list-style-type: none"> • Met HR-collega's verkennen en communiceren van de mogelijkheden die het functiehuis biedt voor het inzetten van niet bevoegde collega's in de school. Te denken valt aan afgestudeerden HBO toegepaste psychologie, HBO Pedagogiek en AD-pep in de school. • Mensen ervaring op te laten doen met werken in het onderwijs en hen te enthousiasmeren om in de sector te blijven werken en eventueel een bevoegdheid te laten behalen. |
| | | b) Verkenning van bovenregionale samenwerking t.b.v. de aanpak van het lerarentekort. | x | x | <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken met andere onderwijsregio's op welke wijze we bovenregionale oplossingen kunnen vinden. Dit doen we samen met bedrijfsleven en de overheid. <ul style="list-style-type: none"> • inclusief verkenning van solidariteitsfonds op bestuursniveau ("Onderwijs anders organiseren"). • Coördinatie van voldoende opleidingsplekken voor zij-instromers; |
| | | Behouden pedagogisch/didactisch talent: c) Verkennen mogelijkheden om onderwijstalent dat HBO-niveau net niet aan kan maar goede docenten zijn in het VMBO met pedagogisch en didactisch talent en voldoende vakinhoudelijke kennis voor deze doelgroep niet uit het onderwijs te laten stromen. | x | x | <p>Behouden pedagogisch/didactisch talent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verkennen omvang groep pedagogisch-didactisch talent dat HBO-niveau net niet aan kan in eigen en aanpalende onderwijsregio's. • N.a.v. verkenning planvorming binnen regionale en landelijke mogelijkheden. <ul style="list-style-type: none"> o Zo nodig landelijk agenderen van dit thema. |
| | | HBO/WO studenten inzetten in de school d) Inzetten van HBO/WO-studenten in de school om bij te dragen aan werkdrukverlichting. Deze studenten werken in het onderwijs als bijbaan. Een NRO-studie in de regio | x | | <ul style="list-style-type: none"> - Verkennen en communiceren mogelijkheden samenwerking met Stichting Proefwerk en Athena. |



| | | | | | |
|----|--|---|-------------|-------------|---|
| | | Rotterdam liet zien dat 40% van deze doelgroep na afstuderen besluit een lerarenopleiding te gaan doen om in het onderwijs te (kunnen) blijven werken. | | | |
| | | e) Binnen het matchingsproces zijn oplossingen gevonden om eerder verworven competenties te valideren, waardoor verkorte trajecten mogelijk zijn geworden. | x | x x x | <ul style="list-style-type: none"> • Starten van de verkenning. • Komen tot een plan van aanpak om validering op termijn mogelijk te maken • Tijdens matching wordt actief gewerkt aan het valideren van eerder verworven kwalificaties/competenties. |
| M2 | Verbinding tussen onderwijsloket en de scholen op het gebied van matching verder door ontwikkelen. | <p>a) Verbeteren van de verbinding tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de school.</p> <p>b) Versterken samenwerking HR-directie-schoolopleider rondom het aannemen van zij-instromers.</p> <p>c) Benutten van de bestaande structuren van SO&P t.b.v. het matchen van potentiële zij-instromers met scholen.</p> | x x x | x x x | <ul style="list-style-type: none"> • Verkennen en inrichten van de makelaarsrol van senior schoolopleiders (zie loopbaanpaden schoolopleiders o.b.v. VELON-standaard) tussen het onderwijsloket en de leermogelijkheden in de eigen school. • Experimenteren met betrokkenheid schoolopleider bij aannemen van zij-instromers met als doel om met elkaar te komen tot succesvolle en haalbare zij-in-stroomtrajecten. |
| M4 | We richten een solidariteitsfonds in voor de facilitering naar zij-instromers ten behoeve van het succesvol opleiden van zij-instromers. | <p>a) We hebben een solidariteitsfonds</p> <p>b) We hebben een werkwijze ontwikkeld waarmee vanuit solidariteit bovenbestuurlijk gewerkt wordt aan problemen</p> | x | x | <ul style="list-style-type: none"> • Verkennen van de mogelijkheden en opnemen in de begroting 2026 • Komen tot aan plan van aanpak • Implementeren van het plan van aanpak |



3.Opleiden

| Opleiden van zij-instromers | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---------|----------|---|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| O1 | Zij-instromers worden in onze regio opgeleid binnen de context van de opleidingsschool . Dit met als doel om de expertise en ondersteuning in de ontwikkeling naar startbekwaamheid ook voor deze groep in te zetten. Hierbij wordt zij-instromers maatwerk geboden t.b.v. het succesvol combineren van baan en behalen diploma. | <p>d. Alle zij-instromers worden vanaf januari 2026 opgeleid binnen de context van de opleidingsscholen, waardoor zij kwalitatieve en kwantitatieve begeleiding ontvangen met als doel om al werkend en lerend hun bevoegdheid te behalen.</p> <p>e. Binnen de ORBO expliciteren en delen we kennis rondom het opleiden van zij-instromers t.b.v. het zorgen voor succesvolle trajecten leidend tot het behalen van een bevoegdheid.</p> <p>f. D.m.v. een beeldvormingscampagne zorgen we ervoor dat bij alle betrokkenen (bestuurders, schoolleiders en teamleiders) bekend zijn dat zij-instromers zich ontwikkelen naar startbekwaam en daardoor vallen onder de opleidingsschool.</p> | x | x | <p>Alle zij-instromers worden opgeleid in de opleidingsscholen:</p> <ul style="list-style-type: none"> De programmaleiders van de opleidingsscholen dragen er zorg voor dat alle zij-instromers worden opgeleid binnen de opleidingsschool. Opleidingsscholen zorgen voor zowel beleid als programma-activiteiten gericht op zij-instromers. Vanuit de opleidingsscholen verkennen we facilitering en beschikbare begeleiding voor zij-instromers. Zo nodig komen we tot een voorstel voor het besturen-overleg voor ORBO-brede aanbevelingen en/of richtlijnen voor het kwalitatief goed opleiden van zij-instromers. Hieraan werken we samen op de opleidingsscholen tussen instituten, opleidingsteams en schooldirecties. <p>Kennisdeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> We organiseren een dagdeel per jaar voor het delen van kennis en ontwikkeling voor de direct betrokkenen bij het opleiden van zij-instromers in de scholen en instituten. We monitoren en evalueren het opleiden van een zij-instromers met als doel om inzicht te krijgen in werkende elementen en we delen de lessons learned binnen alle opleidingsscholen. <p>Beeldvormingscampagne inzet van zij-instromers:</p> <ul style="list-style-type: none"> We maken een plan van aanpak en voeren dat uit om betrokkenen in de school(besturen) mee te nemen in de verplichting en noodzaak van het opleiden van zij-instromers in de opleidingsschool. We maken een plan van aanpak en starten met de uitvoer naar betrokkenen in de school(besturen) om hen mee te nemen in de lessons learned voor het kwalitatief en effectief opleiden van zij-instromers. Wat vraagt dat van alle rollen om dit succesvol samen te realiseren. |

| Omgaan met toenemende diversiteit van docenten in opleiding | | | | | |
|---|--|---|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| O2 | In de onderwijsregio bieden wij voldoende maatwerk en flexibiliteit in het opleiden van de grote diversiteit aan lerenden naar het niveau van startbekwaam. Deze diversiteit bestaat enerzijds uit groepen (voltijd, deeltijd, PDG, minor, HBO, WO, lichamelijke opvoeding, kunst opleidingen, zij-instromers, etc.) en anderzijds uit de neurodiversiteit binnen deze groep (net als onze leerlingen en collega's). | a) We leiden op zo een manier op in de opleidingsscholen, dat we zo optimaal mogelijk in kunnen spelen op de toenemende diversiteit aan lerenden in de opleidingsscholen en maken hierbij gebruik van de (sub)regionale samenwerking. | X | X | <p>Opleiden van grotere diversiteit aan lerenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> We verkennen de gedachte om van het doelgroepdenken over te stappen naar het denken in 'ontwikkelvraag en ontwikkelnoodzaak (=beoogde niveau)' en lerenden naar het niveau van startbekwaamheid op basis hiervan benaderen. Opleidingsscholen starten met het ontwikkelen van <u>beleid en programma's</u> die aansluiten bij een grotere diversiteit aan lerenden. <p>Samenwerking in de (sub)regio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opleidingsscholen verkennen samenwerking in de (sub)regio rondom de ontwikkeling en uitvoering van programma's aansluitend bij een diversiteit aan lerenden. We zorgen voor een jaarkalender waarin alle activiteiten van alle opleidingsscholen staan en stellen die open voor deelname door andere opleidingsscholen. <p>Leren van en met elkaar:</p> |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | <p>b) We delen kennis en ervaringen rondom het heterogeen opleiden (toenemende diversiteit aan lerenden) in de (sub)regio met als doel om te inspireren, samen te ontwikkelen en te leren (werkende praktijken/elementen).</p> <p>c) Efficiëntere inzet van instituutopleiders op de werkplek door te voorkomen dat op een school drie instituutopleiders voor slechts een of enkele docenten in opleiding langskomen.</p> <p>d) De eerstegraads vakmasters (HBO-masters) moeten steviger verbonden worden aan het samen opleiden (feedback vanuit visitatie).</p> | | | | <ul style="list-style-type: none"> De programmaleiders van de opleidingsscholen zorgen als linking pin voor het benutten van de ervaringen en expertise van opleidingsscholen (VO & MBO) die al verder zijn in het aansluiten bij de diversiteit van lerenden. We organiseren een dagdeel per jaar voor kennisdeling en ontwikkeling als het gaat om heterogeen opleiden en begeleiden op het niveau van kernteams in de opleidingsscholen (collega's direct betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de programma's). We monitoren en evalueren het opleiden van een grotere diversiteit aan lerenden met als doel om inzicht te krijgen in werkende elementen en we delen de lessons learned binnen alle opleidingsscholen. <p>Ontwikkelingen vanuit de instituten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opleidingeninstituten verkennen voor de eerste- en tweedegraadsopleidingen wat er nodig is om over en weer elkaars studenten te kunnen/mogen begeleiden. Eerstegraads vakmasters: <ul style="list-style-type: none"> Eerstegraads HBO-vakmasters verkennen op welke wijze zij steviger verbonden kunnen zijn met samen opleiden. Aansluitend op punt 2, sluiten zij aan bij de verkenning rondom de samenwerking van de rol van de instituutopleider op de school. |
|--|--|--|--|--|---|

| Opleiden van specifieke doelgroepen | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---------|------------------------------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| O4 | Binnen de onderwijsregio zijn diverse doelgroepen van onderwijsprofessionals die veel ervaring hebben in het onderwijs, maar nog geen bevoegdheid. We hebben in beeld welke groepen dit zijn en ontwikkelen in co-creatie tussen opleidingsscholen en instituten trajecten voor specifieke doelgroepen om hun bevoegdheid te behalen. | <p>a) We werken samen in de onderwijsregio tussen instituten en scholen rondom het opleiden van docenten in het MBO/VO naar een bevoegdheid op de basisvaardigheden.</p> <p>b) We hebben passende oplossingen gevonden voor de tekort vakken en de vakken/leergebieden voor de toekomst</p> <p>c) Middels een pilot ervaring opdoen met het in het MBO ontwikkelde voorbereidingstraject op het behalen van een tweedegraads bevoegdheid.</p> <p>d) De hogescholen en universiteiten werken samen aan een dekkend opleidingsportfolio voor tweedegraads docenten die een eerstegraads bevoegdheid willen behalen.</p> | x | X x x x | <ul style="list-style-type: none"> Er wordt een pilot gestart (traject MBO) om een vervolg hierop te ontwikkelen waardoor mensen in 1,5 jaar extra hun bevoegdheid kunnen behalen. Samenwerking bevoegdheden basisvaardigheden: <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelwensen inventariseren vanuit MBO's m.b.t. trajecten om niet bevoegde docenten op te leiden naar bevoegdheid. We starten een of meerdere pilots om in co-creatie met de opleidingsscholen en instituten trajecten vorm te geven om deze groep hun bevoegdheid te laten behalen. Verkennen de wensen en mogelijkheden voor samenwerking op professionaliseringstrajecten voor bekwaamheden in het MBO. Hogescholen en universiteiten verkennen samen hoe ze tweedegraads docenten die de wens hebben een eerstegraads te halen kunnen bedienen met een dekkend opleidingsportfolio. We verkennen en ontwikkelen interventies gericht op tekortvakken en vakken/leergebieden voor de toekomst |



| Kwaliteitsontwikkeling en verantwoording van SO&P | | | | | |
|---|--|--|---------|----------|---|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| O5 | In onze onderwijsregio hebben we gedeelde doorleefde kwaliteitseisen voor het Samen Opleiden. | <p>d. Deze kwaliteitseisen voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden.</p> <p>e. De kwaliteitseisen dragen bij aan het realiseren van doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam en naar expert. De kwaliteitseisen (kwalitatief en kwantitatief) bieden handvatten voor samenwerking in de (sub)regio doordat het gedeelde taal en beelden expliciteert van waar Samen Opleiden aan moet voldoen.</p> <p>f. De gezamenlijke opleiders borgen samen met het werkveld dat aan de afspraken in het kwaliteitskader samen opleiden wordt voldaan (en daaraan kan worden voldaan).</p> <p>g. We werken samen t.b.v. het reduceren van de uitval van studenten in de opleidingsscholen.</p> | x | X | <ul style="list-style-type: none"> Komen tot een plan van aanpak en implementatie ten aanzien van het ontwikkelen en doorleven van kwantitatieve en kwalitatieve kwaliteitseisen voor SO&P in de regio, <ul style="list-style-type: none"> We organiseren bijeenkomsten met een diverse groep mensen om te komen tot kwaliteitseisen. We delen de kwaliteitseisen op een evenement en bespreken de ontwikkelstappen in (twee)jaarlijkse gesprekken waarbij zowel alle schoollocaties als instituten betrokken worden. De programmaleiders SO&P monitoren, evalueren en stellen bij in samenwerking met de instituten rondom de uitval van studenten. |
| O6 | We werken samen aan een administratie van studenten (incl. zij-instromers) en starters in de onderwijsregio. | <p>a) Alle opleidingsscholen hebben hun telstudentadministratie op orde.</p> <p>b) We hebben als onderwijsregio en opleidingsscholen de doelgroepen van studenten, zijinstromers en starters inzichtelijk.</p> | x | | <ul style="list-style-type: none"> We ontwikkelen een gezamenlijk administratiesysteem voor telstudenten en starters onderwijsregio-breed. |
| O7 | Docenten in opleiding hebben voldoende tijd en ruimte om hun studie succesvol te doorlopen en niet slachtoffer worden van groenpluk. | <p>a) Regionale afspraken over het voorkomen van groenpluk.</p> | x | x | <ul style="list-style-type: none"> Verkenning regionale afspraken in Den Haag rondom de inzet van docenten in opleiding. Desgewenst komen tot regionale afspraken. |
| O8 | Ontwikkeling procedure aanpak peerreview in onze regio. | <p>a) We hebben een procedure in de onderwijsregio om in 2029 de peerreview voor SO&P (opleiden) uit te voeren.</p> <p>b) We hebben een traject o.b.v. de ontwikkelde procedure in 2027-2028 ter voorbereiding op de peerreview.</p> | | x | <ul style="list-style-type: none"> We zetten een proces op om te komen tot een plan van aanpak voor het borgen van de kwaliteit van SO&P en uitvoering van de peerreview. We zoeken actief verbinding met andere onderwijsregio's op dit thema om te leren en samen te werken. |



4. Begeleiden

| Begeleiden van docenten naar vakbekwaam | | | | | |
|---|--|--|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| B1 | We hebben in onze onderwijsregio gedeelde beelden over het traject van startbekwaam naar vakbekwaam. | e. We komen tot een werkdefinitie van vakbekwaamheid in de onderwijsregio, en stemmen zo mogelijk af op de landelijke ontwikkelingen. f. We ontwikkelen kwaliteitseisen voor het traject van startbekwaam naar vakbekwaam, rekening houdend met de doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam naar expert. g. We werken evidence informed. h. We delen actief kennis binnen de (sub)regio rondom het effectief begeleiden van startbekwaam naar vakbekwaam. | x | | <ul style="list-style-type: none"> We komen met een kleine groep tot een eerste set aan kwaliteitseisen en gaan daarmee dit jaar experimenteren. We maken een communicatieplan en zorgen voor de uitvoering t.b.v. bekendheid van de kwaliteitseisen: We delen de kwaliteitseisen op een evenement en bespreken de ontwikkelstappen in (twee)jaarlijkse gesprekken waarbij zowel alle schoollocaties als instituten betrokken worden. |
| B2 | In onze onderwijsregio worden alle startende docenten kwalitatief goed begeleid naar het behalen van het niveau vakbekwaam. | c. Voor alle startbekwame docenten is een 3-5 jarige traject beschikbaar voor de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam. d. We starten met een pilot van 100 startbekwame docenten die zich gaan doorontwikkelen naar vakbekwaam. e. Het traject van startbekwaam naar vakbekwaam past binnen de doorlopende ontwikkellijnen (sluit aan op startbekwaam enerzijds en ontwikkeling naar expert anderzijds). | x | x | <ul style="list-style-type: none"> We faciliteren het inrichten van integrale opleidingsteams waarin IO, SO en coach samenwerken aan het vormgeven van trajecten naar vakbekwaamheid (100 starters). |
| B3 | We leren en professionaliseren samen in de onderwijsregio rondom het inrichten en uitvoeren van trajecten naar vakbekwaamheid. | d. Het oprichten van co-creatielabs inductie t.b.v. de ontwikkeling van curriculum(onderdelen). | x | x | <ul style="list-style-type: none"> We organiseren co-creatielabs waarin kennisdeling en ontwikkeling centraal staan rondom inductie en waarin instituten met erkende expertise een rol spelen. We organiseren een bijeenkomst om resultaten uit co-creatie-labs te delen en waarbij schoolleiding, HR en docentcoaches een rol hebben. |



5. Professionaliseren

| Gedeelde en doorleefde visie en professionaliseren | | | | | |
|--|--|---|-------------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| P1 | Er is een gedeelde en doorleefde visie op wat professionalisering in de ORBO-inhoud: wat en waarom samen? Welke kwaliteit? | e. We hebben gedeelde beelden bij de toegevoegde waarde van samenwerking rondom professionalisering in de onderwijsregio. f. We hebben gedeelde beelden over inhoudelijke focus van professionalisering in de onderwijsregio. g. We hebben een visie op professionalisering gebaseerd op de werkende elementen voor effectieve docentprofessionalisering (denk aan de zeven voorwaarden die komen uit de metastudie Darling-Hammond, 2017). | x | x | <ul style="list-style-type: none"> We ontwikkelen een plan en voeren dit uit rondom a, b en c. <ul style="list-style-type: none"> Organiseren van dialoogtafels voor diverse gremia Opstellen van het opgehaalde beeld Opstellen van een plan van aanpak Uitvoering geven aan plan van aanpak, met evaluatie en bijstelling |
| P2 | We realiseren professionalisering in de regio aansluitend op onze gedeelde doorleefde visie op professionalisering in de onderwijsregio en geven dit vorm aansluitend bij de voorwaarde voor effectieve duurzame docentprofessionalisering en aansluitend bij de behoeften van onderwijsprofessionals binnen de besturen in onze regio. | d. We hebben de professionaliseringsbehoefte van onderwijsprofessionals in de onderwijsregio in kaart gebracht en inzicht in welke meerwaarde samenwerking heeft. e. De beschikbare expertise binnen de instituten is inzichtelijk. f. We gaan aan de slag met passende vormen van professionaliseren die het mogelijk maken om onze gedeelde doorleefde visie op professionalisering in de onderwijsregio te realiseren. g. We zetten in gezamenlijkheid in op de ontwikkelingen rond de NAPL inzake de uitwerking van de loopbaanpaden en de te starten co-creatielabs. Hiervoor is ook landelijke afstemming nodig. | X x x | x x | <ul style="list-style-type: none"> Inventarisatie uitvoeren en plan van aanpak maken Verkenning uitvoeren naar de positionering van NXT i.r.t. lokale academies. Het aanbod en de expertises vanuit de opleidingen zullen inzichtelijk worden gemaakt. <ul style="list-style-type: none"> Opleidingen inventariseren en leveren aan een inzichtelijk overzicht van aanbod en expertises We houden de landelijke ontwikkelingen bij en sluiten hierbij aan. We dragen actief bij aan het mede ontwikkelen van landelijke en regionale actielijnen. De opleidingen zetten vanuit hun LLO activiteiten m.n. in op uitbreiding van het aanbod van kortcyclische, on the job, loopbaancoaching. |
| P3 | Ontwikkeling kwaliteitseisen voor opleiden, begeleiden en professionaliseren met als doel om T.b.v. borging kwaliteit, samenwerking en leren van en met elkaar. Toewerkend naar doorlopende leerlijn. Gedeelde taal is voorwaardelijk voor verdere samenwerking in de regio. | a) Opstellen kwaliteitseisen voor professionalisering in onze onderwijsregio o.b.v. van onze gedeelde doorleefde visie en aansluitend bij de nog te ontwikkelen eisen vanuit NAPL. | | x | <ul style="list-style-type: none"> Op basis van de uitkomsten van onze visie op professionalisering en de ontwikkelingen NAPL komen wij tot een plan van aanpak. Monitoring inbouwen op wat professionalisering daadwerkelijk oplevert, hoe dit te meten en met elkaar te bespreken. |

| Ontwikkelpaden voor onderwijsprofessionals | | | | | |
|--|---|---|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| P4 | Werkplekbegeleiders zijn volledig toegerust op het uitvoeren van hun taak. | a) Verdiepende professionalisering werkplekbegeleiders: <ul style="list-style-type: none"> Eerder verworven competenties, volwassengezicht. Verkenning verdieping werkplekbegeleiders zoals coachen met videofeedback, vakdidactisch, onderzoek etc. | x | x | <ul style="list-style-type: none"> Tools en handvatten voor succesvol begeleiden zij-instromer. Kennisclip begeleiding zij-instromers. |
| P5 | Om als onderwijswerkgevers aantrekkelijk werkgeverschap voor hoogopgeleide professionals te realiseren, is een van de voorwaarden het bieden van mogelijkheid voor leren en | Ontwikkelpaden schoolopleiders: <ul style="list-style-type: none"> We hebben ontwikkelpaden voor schoolopleiders gebaseerd op de drie niveaus zoals beschreven in de VELON standaard. We hebben een eigen BRLO-team dat vormgeeft aan de professionalisering voor schoolopleiders op drie niveaus en zorgt voor de certificering. | x | x | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoering door projectgroep BRLO. |



| | | | | |
|---|---|----------|----------|---|
| <p>ontwikkelen oftewel: aantrekkelijke loopbaanpaden. In onze onderwijsregio sluiten we aan bij de NAPL-ontwikkelingen. Daarnaast zetten we stappen in het realiseren van loopbaanpaden voor docenten naar expertniveau.</p> | <p>Ontwikkelpaden werkplekbegeleiders:</p> <p>a) De kwaliteit van de werkplekbegeleiders in de opleidingsscholen te behouden en te verhogen, aansluitend bij de nieuwe ontwikkelingen.</p> <p>b) Het ontwikkelen van een ontwikkelpad naar senior werkplekbegeleider.</p> <p>Ontwikkelpad naar expert-docent:</p> <p>a) We ontwikkelen al werkenderwijs de eerste ontwikkelpaden van vakbekwaam naar expert. Dit doen we in nauwe afstemming met NAPL net als doel dat de ontwikkelpaden t.z.t. voldoen aan de kwaliteitseisen voor docentprofessionalisering.</p> | <p>x</p> | <p>x</p> | <ul style="list-style-type: none"> • De opleidingsscholen werken samen aan het opleiden van werkplekbegeleiders aansluitend bij de actuele ontwikkelingen. • We bieden specialisaties aan voor ervaren werkplekbegeleiders om zich verder te ontwikkelen als: <ul style="list-style-type: none"> • Pilot wpb-opleiding Specialist internationals in 2026. • We verkennen andere wenselijke specialisaties (bijv. specialist onderzoeksbegeleiding). • In het besturenoverleg verkennen wenselijkheid en draagvlak realiseren voor het ontwikkelen van eerste ontwikkelpaden voor expert-docenten. Te denken valt aan: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Expertdocent lesgeven aan internationale doelgroep:</i> In de regio Eindhoven is behoefte aan expertise op het gebied van lesgeven aan een internationale doelgroep, in het bijzonder voor Nederlands en Wiskunde/Rekenen. Dit biedt docenten de mogelijkheid om zich te ontwikkelen naar expertdocent lesgeven aan internationale doelgroep. • <i>Expertdocent diversiteit lerenden:</i> Zowel in het VO als MBO is de ontwikkeling zichtbaar van de toename van diversiteit van lerenden qua achtergrond en neurodiversiteit. Gezien het hoge aantal leerlingen en studenten dat uitvalt in het VO en MBO, is ander onderwijs wenselijk. In onze regio wordt hier al mee geëxperimenteerd (Yuverta, zie onderwijs anders organiseren en ontwerpen). Dit vraagt ook andere vaardigheden van docenten. Zoals hoe creëer je een leeromgeving die meer aansluit bij de diversiteit, flexibel is en maatwerk biedt met de bestaande middelen? Hoe helpt je leerlingen en studenten bij het overkomen van leerdrempels en uitval te voorkomen. Op dit gebied hebben we in onze regio specifieke expertise in het MBO (flexibiliteit, maatwerk) en omgaan met leerdrempels (VSO). Deze expertise zetten we in, in dit ontwikkeltraject. • N.a.v. uitkomst besturenoverleg komen tot planvorming en uitvoering. |
| | <p>a) <i>Ontwikkelpad naar bovenschools projectleider</i></p> <p>We ontwikkelen een ontwikkelpad voor potentials (docenten, administratieve kracht etc.) in onze regio die zich willen ontwikkelen naar bovenschools projectleider. Dit met als doelen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkelmogelijkheden voor onderwijsprofessionals te bieden. ○ Eigen mensen op te leiden en in de regio in te zetten i.p.v. externen in te huren. ○ De ontwikkelde vaardigheden die ten goede komen aan de onderwijsregio maar ook inzetbaar zijn in de school waar de onderwijsprofessional werkzaam is. | | | <ul style="list-style-type: none"> • We verkennen in welke teacher-leadershiptrajecten er al zijn en hoe we die kunnen benutten. • We inventariseren in de regio welke potentials er zijn en interesse hebben. • We brengen in kaart welke competenties in het traject verworven moeten worden. Te denken valt aan: <ul style="list-style-type: none"> ○ Projectmanagementvaardigheden verwerven. ○ Basis aan veranderkundige vaardigheden. ○ Leren acteren op tactisch en strategisch niveau, i.v.m. operationeel niveau. • We ontwikkelen een programma binnen de onderwijsregio en brengen dat onder bij NXT. In dit traject nemen we mee: <ul style="list-style-type: none"> ○ Een buddysysteem voor de lerende. ○ Werken aan onderwijsregio projecten gedurende het leertraject. |



6. Integrale aanpak opleiden, begeleiden en professionaliseren

| Werken vanuit een integrale aanpak t.b.v. doorlopende leerlijnen | | | | | |
|--|---|--|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| 11 | Wij werken in de regio, in de opleidingsscholen en in de scholen in toenemende mate vanuit een integrale aanpak aan opleiden, begeleiden en professionaliseren. | <p>d. We werken aan een integrale benadering met behulp van doorlopende ontwikkellijnen van startbekwaam naar vakbekwaam (begeleiden) en naar expert (professionaliseren).</p> <p>e. Benutten van de infrastructuur en expertise in de opleidingsscholen voor begeleiden en professionaliseren.</p> <p>f. We stimuleren en faciliteren kennisdeling rondom het integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in de school en in de opleidingsschool.</p> | x | x | <ul style="list-style-type: none"> De scholen hebben de opdracht om binnen de school toe te werken naar integrale opleidingsteams die werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in samenwerking met HR en MT. We evalueren en monitoren de ontwikkelingen en ervaringen in de scholen rondom het werken in integrale opleidingsteam die werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in samenwerking met HR en MT. Opgedane inzichten worden gedeeld. We delen en expliciteren ervaringen en expertise rondom het integraal werken aan opleiden, begeleiden en professionaliseren in de regio en in de scholen. |
| | Integraliteit binnen de pijlers van de onderwijsregio. | <p>Integrale aanpak succesvol werven zij-instromers</p> <p>a) We zorgen ervoor dat we monitoren, in kaart brengen en delen wat de succesvoorwaarden zijn voor effectieve oriëntatie op zijinstromen.</p> <p>Integrale aanpak potentiële doelgroepen</p> <p>c. Integrale aanpak tussen werven, matchen en opleiden met als doel om inzicht te krijgen in potentiële doelgroepen die een bevoegdheid kunnen behalen.</p> | | | <p>Integrale aanpak succesvol werven zij-instromers</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is structurele afstemming van werving, matching, opleidingsscholen en instituten en samenwerking aan het formuleren van succesfactoren om mismatches in zij-instroomtrajecten te voorkomen en een zo succesvol mogelijk zij-instroomtraject te realiseren. <p>Integrale aanpak potentiële doelgroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> We starten met structurele afstemming tussen de collega's van RSPP, het loket en opleiden het als doel om zicht te hebben op welke doelgroepen aan nog (net) niet bevoegde docenten er in de onderwijsregio zijn. Integrale blik vanuit werven, matchen en opleiden casuïstiek bekijken met als doel om potentieel van geïnteresseerden voor werken in het onderwijs te benutten. |



7. Onderwijs anders organiseren

| Werken vanuit een integrale aanpak t.b.v. doorlopende leerlijnen | | | | | |
|--|--|--|---------|----------|--|
| | Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| A1 | In onze onderwijsregio is het gros van de collega's bekend met de kansen, mogelijkheden en noodzaak om onderwijs anders te organiseren en ontwerpen t.b.v. meer motivatie bij leerlingen VO/ MBO studenten, het reduceren van de uitval van VO/MBO studenten, aantrekkelijkere werkomgeving voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.). | <p>d. Er is een communicatieplan en veranderstrategie t.b.v. het realiseren van ambitie 1A.</p> <p>e. Festival of learning zorgt voor kennisdeling en inspiratie met voorbeelden uit onze regio en daarbuiten. Aanzetten tot</p> | x | | <ul style="list-style-type: none"> In 2026 wordt een communicatieplan en veranderstrategie ontworpen t.b.v. het realiseren van ambitie A1 in de periode 2026-2029. In dit plan is opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> In 2026 wordt een visie/veranderverhaal ontwikkeld t.b.v. het meenemen van bestuurders, schoolleiders, teamleiders en docenten in de noodzaak en de kansen die het biedt voor medewerkers en leerlingen/studenten. Op welke wijze betrokkenen (bestuurders, schoolleiders, teamleiders en docenten) worden meegenomen in de noodzaak en kansen t.a.v. onderwijs anders ontwerpen en organiseren. Op welke wijze systematisch good practices worden verzameld en intern en extern worden gedeeld t.b.v. het realiseren van ambitie A1. Op welke wijze actuele inzichten uit wetenschappelijk onderzoek worden benut t.b.v. het onderwijs anders ontwerpen en organiseren. In dit plan wordt zowel qua proces geëxpliciteerd wie wat doet en wordt qua inhoud geëxpliciteerd welke soorten voorbeelden we zoeken en welke inhoud geëxpliciteerd moeten worden. Na opstelling en vaststelling van dit plan, wordt dit ten uitvoer gebracht in 2026 en verder. In 2026 wordt het Festival of Learning opnieuw georganiseerd, met als doel om kennis en ervaringen rondom onderwijs anders ontwerpen en organiseren te delen in de regio. De communicatie rondom het Festival of Learning draagt enerzijds bij aan het werven door deelname aan het festival én aan het vergroten van de bekendheid en noodzaak van onderwijs anders ontwerpen en organiseren. |
| A2 | In onze onderwijsregio realiseren we in de praktijk experimenten om onderwijs anders te ontwerpen en te organiseren. Dit met als doelen om: <ul style="list-style-type: none"> meer motivatie bij leerlingen VO/ MBO studenten te realiseren, uitval van leerlingen VO/studenten MBO te verminderen en te voorkomen, een aantrekkelijkere werkomgeving te realiseren voor hoogopgeleide professionals (loopbaanperspectief, samenwerking, autonomie, flexibiliteit etc.), zie ook onderzoek naar vertrekredenen in het onderwijs (ResearchNed, 2023³). in te spelen op een drietal impactvolle ontwikkelingen de komende jaren: <ul style="list-style-type: none"> Het toenemende tekort van leraren en het behoud van kwaliteit van het onderwijs, Het effectief benutten van AI in het onderwijs, Het omgaan met de toenemende diversiteit aan lerenden in VO en MBO. | <p>a. We bekostigen experimenten voor onderwijs anders ontwerpen en organiseren vanuit het regionale innovatiefonds.</p> <p>b. We monitoren de experimenten en delen de lessons learned in de regio.</p> <p>c. Het Festival of Learning zet daadwerkelijk aan tot onderwijs anders ontwerpen en organiseren in VO en MBO.</p> <p>d. We stimuleren het leren van elkaar tussen VO en MBO rondom onderwijs anders organiseren.</p> <p>e. Het betrekken van VO leerlingen MBO studenten.</p> <p>f. Het betrekken van de beroepsgroep.</p> | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Innovatiefonds: <ul style="list-style-type: none"> In 2026 zijn voorwaarden geëxpliciteerd voor de besteding van het innovatiefonds, hoe aanspraak gemaakt kan worden op het innovatiefonds en op welke wijze middelen uit het fonds worden toegekend aan aanvragen. Deze voorwaarden zijn vastgesteld door het besturenoverleg. In de voorwaarden is evidence-based werken opgenomen. Het in 2026 te maken communicatieplan voor onderwijs anders ontwerpen en organiseren, zoals beschreven bij A1, bevat ook een plan van aanpak om de bekendheid van het innovatiefonds in de scholen en de spelregels voor aanvragen voor het innovatiefonds te realiseren. In 2026 wordt een plan van aanpak opgesteld om de experimenten die vanuit het innovatiefonds worden bekostigd te monitoren en de ervaringen en inzichten die tijdens de uitvoering en na afloop worden opgedaan te expliciteren en te delen in de regio. Na opstelling van dit plan, wordt dit in de loop van 2026 uitgevoerd. In 2026 wordt het Festival of Learning opnieuw georganiseerd met als doel om kennis en ervaringen rondom onderwijs anders ontwerpen en organiseren te delen in de regio. De programmadirecteur en het kernteam zorgen ervoor dat in alle activiteiten voortkomend uit de ambities van de onderwijsregio samengewerkt wordt tussen VO en MBO t.b.v. het leren van elkaar. In het bijzonder rondom onderwijs anders organiseren en ontwerpen en integraal werken aan opleiden/begeleiden/professionaliseren kan de regio veel leren van de ontwikkelingen in het MBO. In 2026 wordt verkend op welke wijze vo-leerlingen en MBO studenten worden geraadpleegd en betrokken bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren. |

³ ResearchNed (2023). Vertrekredenen



| | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none">In 2026 wordt verkend op welke wijze personeel in de scholen wordt geraadpleegd en betrokken bij het onderwijs anders ontwerpen en organiseren. |
| A3 | Faciliteren van onderwijs anders ontwerpen en organiseren. Onderwijs anders organiseren vraagt om inzicht in “de ruimte binnen kaders” die er is om experimenten vorm te geven. Het benutten van die professionele ruimte gaat niet vanzelf, onderwijsprofessionals hebben vaak het idee dat er minder ruimte beschikbaar is dan hen door leidinggevenden geboden wordt (Oolbakkink-Marchand et. Al, 2017). Dit vraagt om gezamenlijke betekenisgeving van die ruimte, het samen zoeken van de grenzen en als er tegen de grenzen gelopen wordt, het constructieve gesprek te voeren bij het juiste orgaan binnen of buiten de regio met als doel om de mogelijkheden te verkennen tot het oprekken van de ruimte (aanpassen regels en kaders). | a) Inzicht in ruimte binnen kaders vergroten t.b.v. het onderwijs anders ontwerpen en organiseren. | | x | <ul style="list-style-type: none">In 2027: O.b.v. gestelde vragen kan een wiki (wikiwijs van SLO) worden opgesteld die steeds verder gevuld wordt met de ruimte binnen kaders. Het doel van de wiki ruimte binnen kaders betreft om inzichtelijk te maken o.b.v. veelbesproken thema's/vraagstukken wat moet, van wie, waarom en wat mag. |



8. Projectcommunicatie

| Projectcommunicatie | | | | |
|---|--|-------------|-------------|---|
| Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
| Aandacht genereren: Onderwijsregio Brabant-Oost zichtbaar maken als actief netwerk voor informatie, inspiratie en samenwerken | f. Versterken van de intern programma samenwerking <ul style="list-style-type: none"> o Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals binnen het programmateam g. ORBO-website door ontwikkelen tot een volwaardig online platform h. Onderwijsregio Brabant-Oost erkend als toonaangevend [online] platform voor onderwijsarbeidsmarkt (landelijk voorbeeld). i. Vergroten van de externe en interne zichtbaarheid <ul style="list-style-type: none"> o 10% meer aanmeldingen op de nieuwsbrief o Minimaal 500 volgers op LinkedIn j. Structureel werkend leer- en professionaliseringsprogramma voor onderwijsprofessionals ook buiten het programmateam | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Pleio ontwikkelen en implementeren voor kernteam • Ontwikkelde huisstijl daadwerkelijk doorvoeren • Evaluatie van ingezette communicatiemiddelen irt ontwikkeling van de samenwerking binnen het netwerk (veranderkundige aanpas afstemmen) |
| | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen van Programma van Eisen • Website bouwen en online zetten. |
| | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren social media campagne • Uitbrengen van Nieuwsbrieven, posts op LinkedIn en online omgeving • Vervolgmeting uitvoeren |
| | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Positioneren en uitdragen van NXT als ontwikkelnetwerk binnen ORBO. Door het aanbieden van promotiemateriaal of communicatie binnen bestaande middelen van de Onderwijsregio en inzetten van sociale media |
| Aandacht verdiepen op inhoud: actief inzetten op storytelling | a) Realiseren van een online omgeving voor de Onderwijsregio Brabant-Oost waar we projecten/initiatieven een podium kunnen geven o.a. door storytelling. | X X | X X | <ul style="list-style-type: none"> • Realiseren en actueel houden van een contentkalender • Stimuleren en ondersteunen van blog en vlog content |
| Aandacht omzetten in actie: Podium geven aan samenwerken, ontmoeten en vernieuwen | a) Duurzaam netwerk van organisaties die jaarlijks gezamenlijk activiteiten en innovaties zichtbaar maken. | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • 2-3 gezamenlijke events (zoals Festival of Learning, regiotafels, HRM-bijeenkomst) vanuit concrete doelstellingen en aantoonbare samenwerking. • Content genereren en sociale mediacampagne uitvoeren |
| <p>Het onderwijsloket is de landingsplek voor mensen die het onderwijs in willen:</p> <p><i>Onderwijsloket Brabant-Oost laat zien waarom werken én leven in deze regio de moeite waard is. Een unieke regio, vol innovatie, groen en gemoedelijkheid. We verbinden mensen, scholen en initiatieven en maken de weg naar een toekomst in het onderwijs duidelijk en toegankelijk.</i></p> <p><i>We ambiëren continue activatie d.m.v. inspiratie en informatie, zodat men de overstap maakt naar het onderwijs of een bijdrage levert aan het onderwijs. Het gaat daarbij om informeren, enthousiasmeren en kennismaken.</i></p> | a) Onderwijsloket b) Doorontwikkeling website onderwijsloket Brabant-Oost in samenwerking met PO en inzetten op interne en externe bekendheid door o.a. inzet van social mediacampagnes, werwing-events, rondje langs de besturen, etc. c) Deelname aan ontwikkeling landingspagina voor heel Brabant. Initiatiefnemer is Onderwijsloket Midden-Brabant. d) Onderwijsloket Brabant-Oost = de landingsplek voor mensen die de overstap willen maken naar het onderwijs in onze Onderwijsregio en waarbij de gehele klantreis vlot verloopt! e) Aanhaken bij de landelijke campagnes van de realisatie eenheid | X x x | X X x | <ul style="list-style-type: none"> • Is de identiteit, naam, huisstijl en website van het Onderwijsloket aangepast. Zodat dit aansluit bij de andere regio's en herkenbaar is voor de regio. Dat zorgt voor meer herkenbaarheid en een duidelijke link naar de Onderwijsregio. • Zetten we actief social media kanalen in om de doelgroep te bereiken. • Is een directe link naar het Onderwijsloket Brabant-Oost vindbaar op de overkoepelende website voor heel Brabant. • Promoten we de diverse events die uit naam van het Onderwijsloket plaatsvinden, door het versturen van mailings en de opzet van (gesponsorde) social media campagnes. • Ontwikkelen we video's en blogs over de mogelijkheden van werken in het onderwijs. • Versturen we een aantal keer per jaar een nieuwsbrief vanuit het Onderwijsloket, met nieuwsberichten die linken naar de website |



9.Samenwerking en governance

| Ambities | Doelen | In 2026 | Tot 2029 | Activiteiten 2026 |
|--|---|-------------|----------|---|
| f) Governance: a. Duidelijkheid in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. | a) Werken met de in 2025 vastgestelde governance en oplossing voor pionier/start up projecten b) Bijstellen en door ontwikkelen van de gekozen aanpak en deze bestendigen | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Ingerichte tijdelijke commissies nemen besluiten Programma team, stuurgroep en besturenoverleg voeren programmaonderdelen uit Uitvoeren van evaluaties en bijstellingen |
| g) Begroting: a. Werken met een sluitende begroting, waarbij ook met co-financiering wordt gewerkt en waarbij het scenariodenken richting waar mogelijk en van toegevoegde waarde gezamenlijk organiseren | d. Duidelijkheid bekostiging SO&P 2026-2029 e. Door ontwikkelen van scenario's op verdeling van alle middelen f. Onderzoeken eigen definitie telstudenten. a. O.b.v. feitelijke aantallen onderzoeken mogelijke scenario's voor bredere definitie telstudenten met als doel om meer mensen op te leiden tot een bevoegdheid binnen de opleidingsscholen. (al vastgesteld in besturenoverleg juni 25) | X X X | X X | <ul style="list-style-type: none"> Dialog voeren met verschillende gremia Uitwerken van varianten en komen tot besluitvorming Bestaande scenario's verder ontwikkelen en aanvullen met nieuwe scenario's Definiëren en opstarten van een onderzoek naar een mogelijk eigen definitie van telstudenten Het onderzoek opstarten Resultaten van het onderzoek verwerken binnen de regio en begroting |
| h) Data strategie a. Data beschikbaar stelen | l. Als regio en als individuele scholen | X | | <ul style="list-style-type: none"> Alle scholen binnen de regio stellen hun data beschikbaar Data wordt geanalyseerd en uitkomsten worden gedeeld met de scholen |
| m. Strategie op lerend veranderen: a. kennis ontwikkeling en deling b. Zoveel mogelijk uit middelen halen c. Met autonomie school + whats in it for me? d. Ontsluiten kennis, inzichten, ervaringen, e. Bewustwording kennisontwikkeling, kennisdeling en ontsluiting | a) Strategie voor onze regio is ontworpen (mogelijk per subregio). | X | | <ul style="list-style-type: none"> Strategieontwerpsessie(s) organiseren Strategie opstellen en implementeren |
| n. Professionalisering projectmanagement: a. Projectleiders b. Programmaleiders c. Medewerkers binnen de scholen | a) Rubrics competenties opgesteld b) Veranderkundige aanpak gerealiseerd c) Cyclisch werken ingevoerd d) Ontmoetingen om samen te leren en ontwikkelen gerealiseerd e) Professionalisering programma-, project- en persoonlijkheid heeft impact in de gehele regio | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelplan opstellen Ontwikkelplan uitvoeren |
| o. Veranderkundige strategie t.b.v. realiseren visie en doelen: a. Verbinding op relatie en inhoud b. Gedeelde urgentie c. Betrokkenheid verhogen | a) Veranderkundige aanpak heeft draagvlak en navolging binnen de regio | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Komen tot een duidelijke veranderaanpak binnen de regio |
| p. Projecten hygiëne: a. Eenduidige verantwoording b. Urenafspraken c. Procedure komen tot aanvragen d. Criteria voor besluitvorming projecten | a) TBV is duidelijk belegd en wordt gedragen uitgevoerd b) Er is sprake van een hoge mate van transparantie en vertrouwen c) Tijdelijke commissie werkt conform afspraken | X X X | | <ul style="list-style-type: none"> Project werkafspraken liggen vast en worden uitgevoerd Afspraken rondom transparante communicatie liggen vast en worden uitgevoerd Tijdelijk commissie komt enkele malen bij elkaar en neemt besluiten op basis van afgesproken governance |
| q. Versterken medezeggenschap | a) Klankbordgroepen zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen | X | | <ul style="list-style-type: none"> Klankborden instellen en bemensen 2 maal per jaar besturenoverleg met klankborden Werking klankborden evalueren |
| g) Systematisch betrekken beroepsgroep: a. Ped. Did b. Leidinggevenden verschillende lagen | a) Klankbordgroepen zijn ingesteld en hebben hun inbreng in de verschillende processen | X | | <ul style="list-style-type: none"> Klankborden instellen en bemensen 2 maal per jaar besturenoverleg met klankborden Werking klankborden evalueren |



| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| h) Gezamenlijke administratie voor telstudenten: kost veel tijd om dit allemaal apart te doen. | a) Telstudenten worden binnen de regio op een eenduidige manier geregistreerd b) Uitwisselingen tussen verschillende databestanden is geoptimaliseerd | X | | <ul style="list-style-type: none">• Systeem voor administratie en uitwisseling telstudenten is gerealiseerd en geïmplementeerd |
| i) Subsidieaanvragen verbinding met aanpalende trajecten en realiseren doelstellingen ORBO. | a) Coördineren subsidieaanvragen b) Expertise subsidieaanvragen beschikbaar | X | X | <ul style="list-style-type: none">• Waar mogelijk en passend bij de doelstellingen van de regio worden verbindingen gelegd met andere subsidietrajecten |

Boven bestuurlijke samenwerking in de regio

Zowel op bestuurlijk, tactisch en operationeel vlak liggen er veel kansen om verbindingen te leggen. Door dit te realiseren kan het onderwijs beter gepositioneerd worden in gebiedsgerichte aanpakken (regiodeals), economic boards, human capital agenda's en de zogenoemde 'regionale beraden' (tripartiete governance van de arbeidsmarktregio's). Ook op tactisch en operationeel vlak zijn er veel mogelijkheden om gezamenlijk efficiënt en effectief in actie te komen.

Wanneer verbindingen gelegd kunnen worden kan dit op termijn ook leiden tot minder bestuurlijke drukte, minder lagen en dus kortere lijnen en effectiever inzetten van beschikbare middelen (zowel financieel als materieel en personeel).

Boven bestuurlijke inzet van personeel

Op dit moment is bovenbestuurlijk een programmadirecteur aangesteld die wordt ondersteund door meerdere projectleiders die ook werkzaam zijn bij een van de partners.

Meestal is dat een academische opleidingsschool.

Daarnaast nemen de bestuurders zitting in het besturenoverleg, dat beperkt is aangevuld met enkele rectoren. De stuurgroep wordt vanuit het besturenoverleg gekozen en bemenst.

Bovenbestuurlijk wordt ook de inzet van administratief personeel en adviseurs gefaciliteerd.

In de komende programmaperiode is het de ambitie om te verkennen in hoeverre er bovenbestuurlijke oplossingen gevonden kunnen worden voor problemen, zoals die er bijvoorbeeld zijn rondom het opvangen van tijdelijke uitval (zie data-analyse), het voorbereiden van zij-instromers op hun eerste werkzaamheden (voorkomen van uitval van zij-instromers) en het versterken van de kennisdeling tussen leidinggevenden (zie data-analyse en versterken van netwerken tussen vo en mbo).

Samenwerking

De samenwerking met geografisch omliggende of overlappende onderwijsregio's zal gedurende de jaren 2026 t/m 2029 in elk geval plaatsvinden in de volgende vormen:

- **Samen opleiden met historisch gevormde partnerschappen en de opleidingen**
De uit eerdere partnerschappen Samen Opleiden gevormde ontwikkelings- en uitvoeringssamenwerkingen zullen worden voortgezet binnen de onderwijsregio. Deze samenwerking zal zich eveneens richten op samenwerking met de zuidelijke educatieve alliantie. Binnen de samenwerking zal sprake zijn van overdracht van kennis en ervaringen, en zal tevens een beroep worden gedaan op de onderliggende kennis en expertise ten aanzien van zich binnen de onderwijsregio's voordoende situaties, ontwikkelingen en problematieken in het kader van Samen Opleiden.
- **Programmamanagers (projectleiders) onderwijsregio's Oost- en Zuid-Nederland**
Op regelmatige basis vindt onderlinge afstemming plaats tijdens de zogenoemde "Maandbabbel". Dit overleg houdt zich bezig met lopende zaken, incidentele kwesties en ontwikkelingen op het gebied van de onderwijsregio's, de onderwijsarbeidsmarkt en de implementatie van het landelijk beleid of de landelijke richtlijnen.
Tijdens de door de Realisatie-eenheid georganiseerde sessies vindt sparren en verdieping plaats op basis van inhoudelijke onderwerpen betreffende de activiteiten van de onderwijsregio. In deze sessies wordt onderlinge deskundigheid en expertise uitgewisseld. Actief wordt gezocht naar verbindingen met good practices in andere regio's door het gehele land.
- **Onderzoek en betrekken van expertise**
Binnen alle programmalijnen en bij de meeste projecten is opgenomen dat we dataondersteund werken en dat we dat doen vanuit een waarderende, onderzoekende houding. Daarbij kan het niet anders dan dat wij verbindingen leggen met onderzoeksteams, data-analisten, lectoren en practoren die zich buiten onze regio bevinden. Dit naast natuurlijk de kennisdragers binnen onze eigen regio, die hun kennis en expertise op hun beurt beschikbaar stellen voor andere regio's.
- **Gezamenlijk portal**
Voor de komende subsidieperiode verkennen we momenteel al de mogelijkheid om de bestaande portals (klantloketten) in Brabant beter op elkaar af te stemmen. Mogelijk leidt dit tot een gezamenlijk portal voor Brabant of Zuid-Nederland.
- **Andere programma's**
Verbinding wordt actief gezocht met de verschillende programma's vanuit Sterk Techniek & Techkwadraat. Vooral op de thema's werven, opleiden en begeleiden van (technisch) onderwijspersoneel en anders ontwerpen van onderwijs.
Voor met name de Brainportscholen zal nadrukkelijk worden samengewerkt met Brainport Development en Beethoven.
- **Andere regelingen**
Het lijkt het onderzoeken waard om te bekijken hoe we rondom de VSV-regeling kunnen inspelen op het voorkomen van schooluitval, gekoppeld aan enthousiasmeren voor het worden van onderwijsprofessional.

Ook de aanstaande regeling "Van school naar duurzaam werk" zou mooie aanknopingspunten kunnen hebben met de werkzaamheden binnen de onderwijsregio.

De samenwerking binnen onze onderwijsregio zal gedurende de jaren 2026 t/m 2029 in elk geval plaatsvinden in de volgende vormen:

- **Andere programma's.**

Voor met name de Brainportscholen zal nadrukkelijk worden samengewerkt met Brainport Development en Beethoven.

- **Andere Partners**

ASML is, als een van de grotere werkgevers en een organisatie met een enorme ontwikkeling en impact op personele vraagstukken in de regio, natuurlijk een partner waarmee de samenwerking actief wordt gezocht.

In belangrijke mate geldt dit voor de Brainportregio, en we mogen niet vergeten dat alle onderwijspartners in de regio er belang bij hebben dat we de samenwerking met ASML breed blijven beschouwen.

De samenwerking met het UWV, samenwerkingsverbanden en het netwerk WO-HBO-VO zal ook actief worden onderhouden en versterkt. Hiermee kunnen we hopelijk voorkomen dat initiatieven die zich op dezelfde doelgroepen richten dubbel worden ingezet of uitgevoerd. Dit om het voor de doelgroepen duidelijk te houden en om efficiënt met de beschikbare middelen om te gaan.

Als laatste benoemen we de gemeentes en de arbeidsmarkt regio's als partners waarmee de samenwerking verder opgebouwd moet worden.