



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

Regio Gooi en
Vechtstreek, VO-MBO
Regionale aanpak docententekort



Inhoud van het plan van aanpak

Inleiding

- Beschrijving van de knelpunten en de focus
- Aanvraag-regio
- Een beschrijving van de activiteiten die zich richten op de aanpak van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten en het tot stand brengen van samenwerking gericht op het wegwerken van het lerarentekort
- Borgen van de opbrengsten
- Begroting
- Ondertekening

Bijlagen: Overzicht aanvragers
 Schoolbesturen en fte's VO Regio Gooi en Vechtstreek

Contactgegevens

CVO 't Gooi is het aanvragende bestuur/de penvoerder. Contactpersoon is

A. van Beurden, directeur-bestuurder,

CVO 't Gooi

Bisonlaan 1 / Postbus 153

1217 GH / 1200 AD

Hilversum

035-6216517

n.vanbeurden@cvogooi.nl

Het aanvragend bestuur is bij het ontwikkelen van dit plan van aanpak ondersteund door de heer R. Hommen, regioadviseur van Voion, en mevrouw R. Gunst, medewerkster van het gemeentelijk regiokantoor Gooi en Vechtstreek.

Preambule

Uitgaande van de omstandigheid dat de regio Gooi en Vechtstreek concreet problemen heeft met het voldoende en kwalitatief bemensen van docentenvacatures en gelet op het feit dat de regio nauwelijks krimp kent (deze doet zich slechts voor binnen het beroepsgerichte vmbo) en ook onze regio intensivering van de problematiek te verwachten valt als gevolg van pensionering van veel bevoegde krachten binnen afzienbare tijd, achten de VO-besturen binnen de regio het opportuun gebruik te maken van de mogelijkheid subsidie aan te vragen om de activiteiten ter leniging van dit probleem te kunnen uitbreiden en intensiveren.

De besturen kampen met vergelijkbare knelpunten, hebben een overeenkomstige visie op de aanpak en zien meerwaarde in het versterken van de samenwerking. Ketenpartners worden nadrukkelijk betrokken en er wordt aansluiting gezocht bij de lokale en regionale agenda's op het gebied van jeugd, onderwijs en arbeidsmarkt. Een en ander binnen het "scholenmodel" zoals dat gekozen is binnen het samenwerkingsverband; autonome en integraal verantwoordelijke besturen werken samen aan gedeelde doelstellingen met behoud van eigenheid en steeds vanuit een eigen afweging over de mate van participatie in deelprojecten en onderzoeksfasen.

Inleiding

In dit plan beschrijven schoolbesturen van scholen voor voortgezet onderwijs uit de regio Gooi en Vechtstreek (Blaricum, Laren, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Weesp, Wijdmeren), het MBO College in Hilversum, de Hogeschool van Utrecht en Amsterdam en de Universiteit van Utrecht en de betreffende gemeenten, de activiteiten die zich richten op het opheffen of voorkomen van kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening.

De betrokken schoolbesturen kennen elkaar goed. Zij maken allen deel uit van Qinas, het samenwerkingsverband voor passend onderwijs. Van dat verband zijn uiteraard nog andere partijen lid (m.n. speciaal onderwijs), maar de genoemde scholen en besturen dekken met elkaar 100% van de VO-component daarvan. Er is sprake van een dekkend netwerk van voorzieningen, met dien verstande dat de verschillende scholen een onderscheidend ondersteuningsprofiel hebben dan wel een of meer gespecialiseerde klassen of een specifieke pedagogisch didactische aanpak of doende zijn dit te ontwikkelen.

Daarnaast treffen de besturen elkaar per kwartaal in een leerkring ("de kring") waar interscholair en bovenbestuurlijk overleg plaatsvindt. Bovendien treffen zij en de betrokken gemeenten elkaar bij regionale bijeenkomsten, zoals die ten aanzien van een samenwerkingsagenda tussen schoolbesturen en gemeenten en themabijeenkomsten. Partijen gaan graag nauwer samenwerken en willen hun kennis in het belang van goed onderwijs met elkaar delen. Schoolbesturen onderschrijven dat een gezamenlijke, constructieve aanpak belangrijk is. Een aantal van de betrokken besturen is vanwege "sterk techniek" al betrokken bij gezamenlijke activiteiten in verband met "onderwijs anders organiseren".

Tot stand komen plan

De gezamenlijke knelpunten en behoeften zijn in beeld gebracht tijdens een kringbijeenkomst. Een regioadviseur van het Arbeidsmarktplatform VO, Robert Hommen, was aanwezig om te adviseren over de vertaling van knelpunten naar actielijnen. In deze gezamenlijke sessie zijn de vraagstukken rondom het behoud en binden van docenten, de begeleiding van zij-instromers, het imago van het beroep van docent en het behoud

van huidige docenten benoemd. Overkoepelend spelen hierbij de vraagstukken hoe hierop de onderlinge samenwerking te versterken, voornamelijk op HR-gebied, en hoe de ambities op het gebied van onderwijsinnovatie hierin meegenomen kunnen worden. Op deze vraagstukken is onze aanvraag specifiek gericht. Hoe we bij het oplossen van deze vraagstukken concrete resultaten willen boeken wordt in het plan van aanpak verder uitgewerkt. De activiteiten zullen worden uitgevoerd in schooljaar 2019-2020. De wens is om wat effectief is en langer nodig blijkt daarna te verduurzamen.

Beschrijving van de knelpunten en de focus in de regio

Verwachte tekorten

Voor het voortgezet onderwijs in de regio Gooi en Vechtstreek wordt een docententekort (onvervulde vraag) voorspeld oplopend tot **>30 fte** (CentERdata 2019). Het streven is dit tekort te voorkomen door nu gezamenlijk in te zetten op de aanpak van het docententekort. Eind 2018 is in de betreffende regio een inventarisatie gedaan naar de tekorten op dit moment. Aangegeven is dat nu al veel druk ervaren wordt. Er zijn bijna geen invallers beschikbaar voor ziektevervangings. De omvang van deze problematiek verschilt per gemeente, schoolbestuur en locatie. Door verschillende schoolbesturen is aangegeven dat de komende schooljaren een tekort van soms 3-4 fte per schooljaar verwacht wordt (en dat cumulatief).

Leerlingdaling

De regio kent nauwelijks leerlingdaling. Er zijn tekenen dat de populatie in het PO zich sneller heeft hersteld dan aanvankelijk voorzien. Het vmbo (basis-kader) is hierin een uitzondering. In deze sector wordt wel krimp voorzien, met name in de technische richtingen en op het gebied van zorg. Hier ligt de uitdaging erin personeel te vinden en te binden dat actuele kennis heeft van de werkvelden en ook netwerk in nieuwe (bedrijfs-) organisatieverbanden. Voor mavo-havo-vwo laat zich, vanwege uitblijven van krimp, het tekort aan gekwalificeerde eerstegraders nadrukkelijk voelen.

Docenten binden en behouden

Schoolbesturen ervaren moeite in het invullen van vacatures met een beperkt aantal uren. Vooral het binden van docenten is lastig wanneer geen uitbreiding van uren geboden kan worden. Daarnaast krijgen scholen soms aanbod van bepaalde docenten op tekort vakken zoals klassieke talen, waar op de school geen behoefte aan is maar wellicht bij een ander bestuur wel. Deze uitwisseling vindt op dit moment alleen occasioneel plaats. Op verschillende manieren wordt al wel per bestuur gekeken hoe het docentschap extra interessant te maken door meer ruimte te creëren voor onderwijsinnovatie en de betrokkenheid van docenten te vergroten. Voorbeelden hiervan zijn het vergroten van curriculumbewustzijn om het werken met eigen leerlijnen en leerdoelen te stimuleren, het vergroten van de aandacht voor andere competenties en invulling van het docentschap door te kijken naar de coachende rol van de docent, projectonderwijs en projectmatig werken en het betrekken van docenten bij het opstellen van organisatieplannen.

Toestroom docenten

Door verschillende besturen wordt al op innovatieve wijze geprobeerd te toestroom van nieuwe docenten te vergroten. Zo zijn er gastdocenten uit het bedrijfsleven, zijn er pre-leraartrajecten waarin examenkandidaten op de havo en het vwo enthousiast worden gemaakt voor het vak als docent en wordt voor vakdocenten op vmbo-scholen samengewerkt met het MBO college Hilversum. Ook de samenwerking met het UWV wordt extra aangehaald om te bekijken of zij kandidaten hebben met interesse in het onderwijs.

Omgeving: huisvesting & bereikbaarheid

De regio wordt gekenmerkt door relatief hoge woningprijzen. Terwijl het een aantrekkelijke woon-/werkregio is, wordt daarom huisvesting van (nieuwe) docenten ernstig bemoeilijkt. Onze regio ligt centraal tussen Amsterdam, Utrecht, Amersfoort en Almere en we zijn met verschillende uitvalswegen goed bereikbaar per auto. Wel is het druk op de wegen en wordt een tekort aan parkeerplekken ervaren. Slechts enkele scholen in de gemeente Hilversum, Weesp en Gooise Meren zijn met het Openbaar Vervoer goed bereikbaar, de busverbindingen vanaf de (slechts) 3 stations (Hilversum/Bussum) zijn niet afdoende voor de scholen die niet in de nabijheid van een station liggen.

Omgeving: werk & onderwijs

De regio kent in de sfeer van media- en IT-bedrijven en financiële dienstverleners kansrijke elementen om aan te sluiten bij het convenant Financials, maar evenzeer is het ontbreken van hoger onderwijs of andere kennisinstituten en industrie een zwakte.

Huidige samenwerking

De schoolbesturen werken samen via het samenwerkingsverband Passend Onderwijs, de Kring en het project Sterk Techniek. De samenwerking tussen de gemeenten heeft na de laatste gemeenteraadsverkiezingen een impuls gekregen. De contacten met de docentenopleidingen zijn te kwalificeren als "gemiddeld" (alle scholen zijn uiteraard erkende opleidingsscholen in de zin van gekwalificeerde stageschool). Het is de ambitie van alle besturen door te ontwikkelen naar (academische) opleidingsscholen en met name inhoudelijk sterker te verbinden met nieuwe docentenopleidingen, gericht op onderwijsvernieuwing.

Ervaring docenten

Naast een inventarisatie van het huidige tekort is ook onder leerkrachten uitgevraagd hoe belangrijk zij het vraagstuk van het docententekort vinden. Docenten vinden het aanpakken van het docententekort in deze regio zeer urgent. Hier wordt specifiek benoemd aandacht te hebben voor het behouden van docenten en kwalitatief goede docenten. Ook worden specifiek professionaliseren van docenten en het verminderen van werkdruk benoemd als noodzakelijke voorwaarden om de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Geconcludeerd kan worden dat docenten, schoolleiders en bestuurders overeenkomstige knelpunten ervaren.

Focus

Gezien de knelpunten in onze regio, leggen wij de focus in deze aanvraag op:

- *Vernieuwende pilots rondom innovatief onderwijs, hybride programma's, pre-leraar trajecten, gastdocenten, anders bevoegden, leernetwerken van docenten en modulaire opleidingsprogramma's met als doel*
 - o *Zij-instroom en toestroom vergroten*
 - o *Nieuwe docenten goed begeleiden en coachen*
 - o *Overstap naar docentschap vergemakkelijken*
 - o *Deskundigheidsbevordering*
 - o *Vernieuwend onderwijs stimuleren*
- *Opzetten van een regionaal transfercentrum met als doel*
 - o *Binden en behouden van huidige docenten*
 - o *Snippervacatures tegengaan door uren te bundelen*
 - o *Vergroten van regionale mobiliteit*
 - o *Aantrekkelijk en afwisselend werk bieden*
- *Samenwerking versterken en uitwisselen van HR-deskundigheid met als doel*

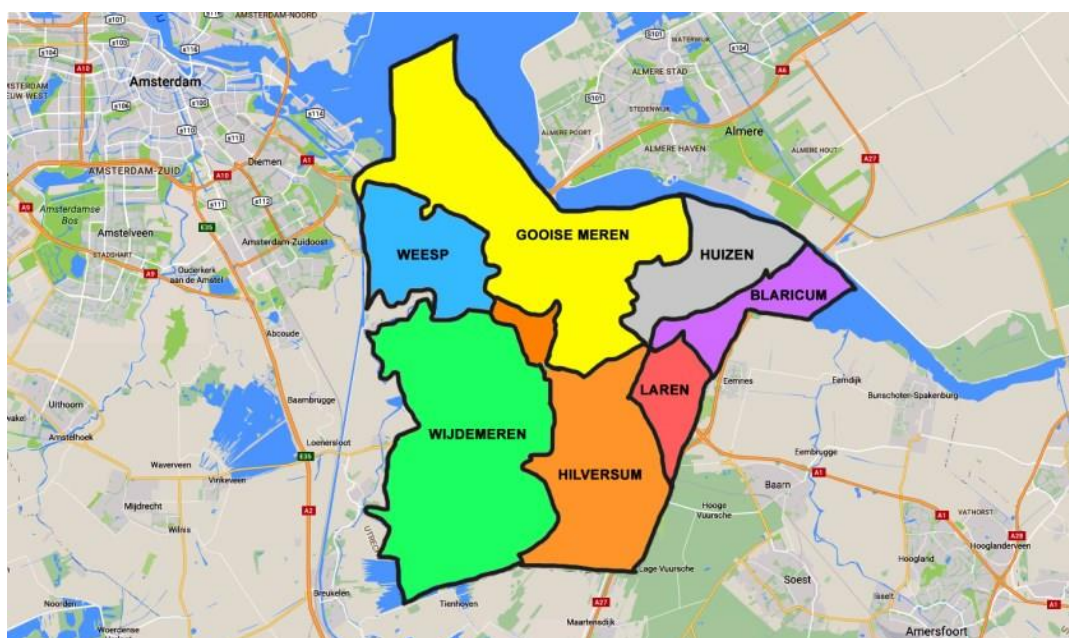
- o *Ervaring ten aanzien van het vergroten van de capaciteit uitwisselen(vinden, boeien, binden)*
- o *Ervaringen rondom vernieuwende pilots uitwisselen*
- o *Ervaringen en projecten bespreken rondom anders organiseren en onderwijsinnovatie*

Beschrijving van de aanvraag-regio

Aanvraag-regio

Deze aanvraag heeft betrekking op de regio Gooi en Vechtstreek. Dit betreft een aaneengesloten gebied waar de aanvragende besturen en de onder hen vallende scholen voor voortgezet onderwijs gevestigd zijn. Deze schoolbesturen geven graag samen uitvoering aan activiteiten om het docententekort terug te dringen.

In de subsidievoorwaarden staat dat de schoolbesturen van de aanvraag-regio 1/3 van het aantal scholen in het betreffende gebied vertegenwoordigen. Deze scholen hebben samen ten minste 1200 fte aan personeel in dienst, welk aantal tenminste 1/3 van het totaal vertegenwoordigt. Aan deze voorwaarden wordt voldaan.



Gemeente	Sector	Bestuur	Nummer	Brin	Formatie (FTE)	Aantal leerlingen
Weesp	WVO	Stichting Gooise Scholen Federatie	40696	24TG	128,3923	1580
Huizen	WVO	Stichting v. Prot. Christelijk Voortgezet Onderwijs	40590	00UM	92,9738	1097
Hilversum	WVO	Stichting Gooise Scholen Federatie	40696	11AI	45,7513	302
Hilversum	WVO	Stichting Alberdingk Thijm Scholen	40676	00PS	321,9819479	4132
Hilversum	WVO	Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in het Gooi	20187	03FO	227,7834	2437
Hilversum	WVO	Stichting Gemeentelijk Gymnasium Hilversum	13749	20DD	79,9766	1099
Gooise Meren	WVO	Stichting Gooise Scholen Federatie	40696	14SM	450,5372	5231
Gooise Meren	WVO	Sticht. Interconfess. (RK/PC) Voortgezet Onderwijs i.h. Gooi	40683	30JN		355
Gooise Meren	WVO	Sticht. Interconfess. (RK/PC) Voortgezet Onderwijs i.h. Gooi	40683	02UB	116,8453	1230
Gooise Meren	WVO	Sticht. Interconfess. (RK/PC) Voortgezet Onderwijs i.h. Gooi	40683	02EV	91,7707	1008
Gemeente	Sector	Bestuur	Nummer	Brin	Formatie (FTE)	Aantal leerlingen

Totaal aantal schoolbesturen in de aanvraag-regio: 6 besturen en 23 locaties		Totaal aantal fte in de aanvraagregio: 1549 FTE
<i>Naam schoolbestuur: (voor meer informatie zie bijlage)</i>	<i>Aantal scholen:</i>	<i>Aantal fte:</i>
Alberdingk Thijm scholen	6	321,98
Chr.VO 't Gooi	4	227,78
Gooise Scholen Federatie	8	624,68
Gemeentelijk Gymnasium	1	79,98
SIVOG	3	208,616
Erfgooiers	1	92,98
Totaal: Voldoet aan aanvraagvoorwaarden:	Totaal: 23 scholen ≥ aan 1/3 van het totaal ✓	Totaal: 1549 fte ≥ aan 1/3 van het totaal ✓

Partners betrokken bij het plan van aanpak

Op basis van de ingezette actielijnen zijn diverse samenwerkingspartners betrokken om de uitvoering te versterken. De volgende partners nemen -naast de schoolbesturen- deel aan de activiteiten waar de aanvraag betrekking op heeft.

Docentenopleiding:

1. Hogeschool Utrecht, Archimedes

Reguliere (tweedegraads) docentenopleiding en de nieuwe docentenopleiding, gericht op vernieuwingsonderwijs

2. Hogeschool van Amsterdam / UVA

Zowel de eerste als tweedegraads docentenopleiding.

MBO

MBO college Hilversum, ROC van Amsterdam

Wellantcollege VMBO/MBO

Het MBO college Hilversum en Wellantcollege zijn vanaf de oriëntatiefase rond dit thema aangesloten bij de gesprekken om het docententekort structureel aan te pakken. Zowel de Directies als de afdelingen HR ervaren de noodzaak om hierin gezamenlijk op te trekken. Zij leveren dan ook graag hun bijdragen aan onderhavig plan.

Het MBO voelt een verantwoordelijkheid om bij veel van de genoemde thema's haar kennis en ervaring te delen met de onderwijsinstellingen in de regio of aan te sluiten bij de acties die staan genoemd. Immers elke onderwijsinstelling heeft andere contacten, ervaringen en initiatieven waar we van kunnen leren.

Het MBO heeft ervaring met het inzetten van docenten om verschillende wijze zoals het inzetten van instructeurs, stagiairs, zij-instromers, hybride docenten of projectleiders. Ook in het kader van het behouden van docenten is MCH aan het experimenteren zoals een degelijk on boardingsprogramma, scholing, vitaliteitsbeleid en coaching. Tenslotte heeft het MCH ervaring in andere wijze van lesgeven en toetsen omdat voor een praktijkopleiding de reguliere aanpak niet altijd mogelijk is. Tenslotte ziet MCH mogelijkheden om bij te dragen aan de (al bestaande) contacten met de Hogescholen die verantwoordelijk zijn voor het scholen van docenten. Thema's als de doorstroom vanuit het mbo, het inzetten van traineeship, het opzetten van een transfercentrum en goede samenwerking vanuit HR en Directie lijken ons nuttige initiatieven waar we graag bij aansluiten.

Gemeenten Hilversum, Gooise Meren, Huizen, Blaricum, Laren, Weesp en Wijdmeren en de Regio dragen bij:

- Menskracht, meedenken, ophalen informatie
- Ambtelijk: ondersteuning indiening subsidieaanvraag, meedenken, communicatie-advies)
- Bestuurlijk: bespreken zaken als vestigingsklimaat, vervoer, integraalhuisvestingsplan en onderwijsinnovatie
- Faciliteert de uitwerking van de samenwerkingsovereenkomst tussen gemeenten en onderwijs in de regio waar ook het onderwerp *lerarentekort* aan de orde komt
- (Mede-)organisatie van diverse bijeenkomsten

PO:

Alberdingk Thijmscholen PO

Stichting Proceon

Het is de ambitie om de natuurlijke netwerken met het PO te verstevigen. Hierbij zijn de Alberdingk Thijmscholen PO direct verbonden aan de VO scholen binnen het eigen bestuur. Stichting Proceon is in het netwerk verbonden aan CVO 't Gooi in het kader van 10-14 school.

Algemeen in verband met de activiteiten

De in de regio gekozen oplossingsrichtingen sluiten aan bij landelijke actielijnen en -projecten (UWV -nieuw talent aanboren & boeien en binden, actielijnen van de subsidieregeling als het verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleiding, stimuleren van zij-instromers, behouden van leraren en het verbeteren van het carrièreperspectief).

Voor de aanpak van kwalitatieve tekorten focussen we ons op de deskundigheidsbevordering van docenten, dit zetten we neer als een regionaal pakket om de hele regio als een aantrekkelijk werkgebied neer te zetten. Voor de aanpak van kwantitatieve tekorten richten we ons op het vergoten van de toestroom van zij-instromers en scholieren. Ook willen we kijken hoe het onderwijs anders te organiseren zodat we meer gebruik kunnen maken van hybride docentschap en gastdocenten, wat we mede faciliteren in het kader van het project Sterk Techniek. Deze activiteiten worden ondersteund door de onderlinge samenwerking te versterken. Dit pakken we op door uitwisseling op HR-gebied te vergroten en door het inrichten van een regionaal transfercentrum waardoor we flexibeler docenten kunnen werven en behouden.

Activiteiten uit de rubrieken kwalitatief, kwantitatief, bevordering samenwerking, worden bij de betreffende paragraaf separaat genoemd, maar worden uiteraard in de uitvoering, evaluatie en rapportage en verantwoording gecombineerd waar en in zoverre dat praktisch is.

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwalitatieve tekorten

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
1.1. desk. bevordering didactische vaardigheden	April-juli '19 Aug '19-dec '19	Vorbereiding Versterking algeheel niveau	Uitbouw en verdieping van bestaand aanbod v incompany activiteiten, met name o.g.v. didactisch coachen
1.2. regionaal pakket employability maatregelen Incl bevordering tweede of derde bevoegdheid	april '19 –dec '19	Binden van personeel dat binnen is. Pakket concreet beschreven.	Ambitie permanent te maken
1.3. hybride docenten	Mei '19 – dec '19	Structuur en afspraken voor gastdocenten uit andere sectoren. Input voor kerncurriculum.	Id + mobiliseren van relevante kennis en ervaring voor levensecht leren
1.4. onderwijs anders organiseren	Aug'19- juli '19	2 a 3 pilots met anders dan klassikaal werken; maatwerk + voorkomen uitval + diversiteit inhoud docentfunctie	Transfer van good practices naar de andere scholen via kennisdelingsessies en wederzijdse werkbezoeken
1.5. Assessment inkomend personeel	Sept '19-mei '20	Plaatsing personeel op de best passende school en ondersteuning SHRM	Id

Activiteiten die zich richten op de aanpak van de kwantitatieve tekorten

Aanvullend aan wat vanuit de branche-organisatie en de opleidingen en besturen standaard al gebeurt aan werving !

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
2.1 Snelstudierichtingen	Aug '19- juli 2020	Bevordering zij-instream. Er is zicht op de mogelijkheden en dit is afgestemd met de opleidingen.	Ambitie te ontwikkelen naar permanente systematiek
2.2 inzet hybride en gastdocenten.	Vanaf Aug'19	Id Er is een gezamenlijk beeld hoe hier invulling aan te geven en hier is over afgestemd met het bedrijfsleven	id
2.3 Onderwijs anders organiseren	Aug'19- juli '20	Pilots, i.s.m lerarenopleidingen, andere soort docent aantrekken, andere docentrollen.	Id; pilots na 1 ^{ste} jaar institutionaliseren na evaluatie.
2.4 werving (voor-) examenkandidaten (havo, vwo, mbo) v complete opleidingstrajecten	Mei '19 – mei '20	Hogere aantallen aanmelding lerarenopleidingen. Ervaringen wat werkt worden uitgewisseld en in schooljr 19-20 opnieuw ingezet.	id
2.5. activeren stille reserve samen met UWV	juni '19 – juli '20	Structuur en ondersteuningskader voor inzet gepensioneerden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten	Permanent maken na jaar 1
2.6. actief samenwerken met UWV inzake om te scholen kandidaten	April '19- juli '19	Procedure ontwikkelen v selectie en scholing o.b.v. EVC	Permanent maken na eerste pilotjaar
2.7. Onderzoeken maatregelen t.b.v. vestiging van docenten en forensen	Mei '19-juni'20	Uitwerking maatregelenset op gemeentelijk niveau met regionale afstemming	Id Vierjaarlijks evalueren

Activiteiten die zich richten op het tot stand brengen of versterking van de samenwerking in de regio

Algemene opmerking: zo mogelijk combinatie met activiteiten onder 2.

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
3.1 Vorming regionaal transfer centre RTC	Aug '19 – juli '20	Projectplan gereed na fase van onderzoek en uitproberen op onderdelen	Traject incl voorbereiding en pilots (start met bijv samenvoegen kleine vacatures)
3.2 Netwerk HR-stafhoofden. Onderwijs + andere sectoren	Juni'19 – juli '20	Uitgewerkte structuur & procedures	Ambitie permanent te maken
3.3 Traineeships	Jan'19– juli '20	Bestuursoverstijgen de aanpak	id
3.4 Leernetwerken docenten, schoolleiders	Aug '19 – juli '20	Bestuursoverstijgen de pilots in schooljaar 19-20	id
3.5. Regionale wervingsactie	Mrt '20– juli '20	Pilot in voorjaar '20	Herhaling afhankelijk van resultaat/evaluatie

Activiteiten die zich richten op de borging van de opbrengsten

Tijdens de regionale Kring-bijeenkomsten krijgt het monitoren van de verschillende projecten een vaste plek op de agenda. Daarnaast worden aan alle activiteiten schoolbesturen gekoppeld die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en voortgang.

Activiteitenoverzicht

Naam activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten	Opmerkingen
4.1. Monitoren regionale samenwerking op het gebied van werving (o.a. transfercentrum, HR-netwerk, vergroten toestroom)	Vorbereiding start Q2 2019, actieve uitvoering schooljaar 2019-2020,	Elk kwartaal wordt de voortgang besproken in de Leerkring en het HR-netwerk	
4.2. Monitoring vordering uitwerkingen employability, assessments, leernetwerken	Vorbereiding Q2 2019, uitvoering schooljr 2019-2020	Rapportage door projectleider aan besturen	
4.3. Voortgangsgesprek en met UWV vanwege zij-instroom	Startgesprek april '19, daarna 3x in het schooljaar '19-'20	Verslaglegging door projectleider	
4.4. gesprekken rond vestigingsklimaat en forensvoorzieningen	Start in mei '19, daarna 2x in het schooljaar '19-'20, op niveau regiokantoor	Verslaglegging door projectleider	
4.5. evaluaties met lerarenopleidingen	1x tussentijds in het schooljr '19-'20, 1x einde schooljaar	Evaluatieverslagen vormen input voor vervolg	
4.6. afstemming agenda en activiteiten Sterk Techniek	Maart '19 v start, daarna tenminste 3x in schooljr '19-'20	Wederzijdse uitwisseling van werkdocumenten w.o. lijsten vb hybride en gastdocenten	
4.7. Online vragenlijsten v alle deelnemers	Nulmeting juni '19, voortgang mart/april '20	Uitkomsten in Kringoverleg	

Activiteiten begroot voor 2019

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten in €	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
0.0. projectleider in deeltijd wtf 0,8 gedurende 12 maanden	€ 47.667	5/12 op 2019 = 41.667 (in dienst en contract bij een van de besturen, gedetacheerd voor project, bruto-bruto en incl onkosten € 100.000 p jr. all in) Uren in de voorbereidende fase, mei-juli '19, 100 x € 60,- = 6.000
0.1 kosten werkplek projectleider, incl devices	€ 2.500	Laptop, telefoon + abonnm, werkplek, herzien organ.inform. € 5.000 p.jr, 2.500 op 2019, id op 2020
0.2. voorbereidingsuren voor beschrijving en start project	€ 2.640	Inhoudelijke voorbereiding door kerngroep van 6 mensen, 3x 2 uur (=6x3x2 u) + 8 uur communicatie = 44 uur x € 60 = 2.640
1.1 desk.bevordering didactische vaardigheden	€ 6.100	5 dagdelen training v 15 docenten = 4 x € 1000,- (externe trainer; voorbereiding en uitvoering) , accommodatiekosten (intern) € 500,-, uren buiten projectleider € 600 (10 x € 60 all-in)
1.2 regionaal pakket employability maatregelen	€ 2.000	20 uur specialistische consultancy x € 100,-

1.3 hybride docenten	€ 2.000	Communicatie- en wervingskosten
1.4 onderwijs anders organiseren	€ 81.375	6 pilots, inzet aan docenturen per pilot 600 (voor ontwikkeling leerplannen, arrangeren (digitaal) materiaal). 3600 uur = 2.17 fte x € 75.000 (LC)= € 162.750. 6/12 op 2019, 6/12 op 2020. Deelnemende besturen nemen de helft van de kosten zelf = € 81.375 totaal / €40.688 p jr
1.5 Assessment inkomend personeel	€ 7.500	In te huren externe gecertificeerde deskundigheid. € 750 p.p. In ontwikkeljaar 20 docenten.=€ 15.000 50/50 op 2019 en 2020
2.1 Snelstudierichtingen	€ 3.500	Extra kosten lerarenopleidingen; EVC en intakes
2.2. inzet hybride en gastdocenten.	€ 3.500	Instructiemateriaal en leermiddelen € 1.000 v besturen zelf
2.3. Onderwijs anders organiseren	€ 4.000	Zie 1.4 +organisatie- en accommodatiekosten kennisdeling en -overdracht, materialen
2.4. werving examenkandidaten (havo,vwo, mbo) v complete opleidingstrajecten	€ 1.000,-	Drukwerk en social media-uren
2.5. activeren stille reserve	€ 2.000,-	20 uur gespecialiseerde uitwerking. 20 x € 100,-
2.6. actief samenwerken met UWV inzake om te scholen kandidaten	€ 1.200	Naast de uren van de projectmedewerker 5x 4 uur van de HR-stafhoofden. = 20 x 60= € 1.200
2.7. Maatregelen t.b.v. vestiging van docenten en forensen	€ 1.200	Id 5x 4 uur HR € 1.200 Overleg, uitwerking, interne communicatie
3.1 Vorming regionaal transfer centre RTC	€ 16.800	Uren overleg HR 10 x 4 u., directies 6 x 6 x 5 (aantal besturen).=180 uur (x € 60) = € 10.800 Inrichting dbase, website + ontwerp, 60 uur x € 100 = € 6.000
3.2. Netwerk HR-stafhoofden. Onderwijs + andere sectoren	€ 1.000	Vergaderkosten +kosten communicatie (uren)

3.3. Traineeships	€ 27.200	Uitgaande van 10 trainees, 8 uur maatwerk per trainee in te huren. (€ 800,- per trainee). =€ 8.000 (Extra) begeleiding trainee: 32 uur op jaarbasis = 16 uur per trainee op 2019 en 16 uur op 2020. 10 x 16 = 160 x € 60,- p halfjr= € 9.600 De basisbegeleiding nemen de besturen zelf. Dat is 32 uur per trainee p jr. € 9.600 p halfjr voor 10 trainees
3.4. Leernetwerken docenten	€ 4.100	4 dagdelen. Incl accommodatie en organisatiekosten (4 x) (€ 1.100) en deskundige begeleiding. 4x € 750,- = 3.000
3.5. Regionale wervingsactie	€ 15.960	Kosten adverteren (Volkskrant onderwijsbijlage = > 10.000 ex btw, Regionale pers = € 5.000). Inhoudelijke voorbereiding en vormgeving door besturen zelf = 16 uur = € 960
4.1 Monitoren regionale samenwerking op het gebied van werving	€ 1.800	Uren Kring. 30 bestuurders en directeurs p keer., 30 min p keer = 2 x 15 uur per halfjaar = 30 x € 60 = € 1.800
4.2. Monitoring vordering uitwerkingen employability, assessments, leernetwerken	€ 2.500	Idem 1.500
4.3. Voortgangsgesprekken met UWV vanwege zij-instroom	€ 1.200	Uren HR, 5 x 4 p halfjr, 20 x € 60= 1.200
4.4. gesprekken rond vestigingsklimaat en forensvoorzieningen	€ 1.200	Idem 1.200
4.5 evaluaties met lerarenopleidingen	€ 2.880	Extra uren schoolbegeleiders en opleidingscoördinatoren van de opleidingen. 5 besturen, 3 opleidingen. 8 x 6 uur p halfjr = 48 x € 60 = € 2.880 De VO-besturen nemen hun deel = € 1.800
4.6. afstemming agenda en activiteiten Sterk Techniek	€ 3.600	Uren vakdocenten. 3 betrokken vmbo-besturen, 20 uur per school p halfjr = 3x20x 60 = € 3.600
4.7. Online vragenlijsten v alle deelnemers	€ 3.000	1x p halfjaar, vragenlijsten maken en uitzetten, uitkomsten analyseren en toelichten in sessies= 50 uur per keer = 50 x 60 = € 3.000
Totale kosten 2019	€ 249.423	
Subsidie	€ 174.435	
Cofinanciering		€ 74.988

Activiteiten begroot voor 2020

Nummer en naam van de activiteit	Totaal begrote kosten	Licht toe: - p*q - materiaal - inhuur
0.0. Projectleider v 0,8 wtf	€ 58.333	7/12 op 2020;jan-juli € 58.333
0.1. kosten werkplek projectleider	€ 2.500	€ 2.500
1.1 desk.bevordering didactische vaardigheden	€ 2.550	Als in 2019, maar dan 2 dagdelen € 550 aan kosten v besturen
1.2. regionaal pakket employability maatregelen	€ 500	5x € 100 aan evaluatie en bijstelling (= 5 gespecialiseerde uren)
1.3. hybride docenten	€ 2.000	Als 2019
1.4. onderwijs anders organiseren	€ 81.375	Eigen kosten besturen € 40.688
1.5. Assessment inkomend personeel	€ 7.500	Zie bij 2019
2.1. Snelstudierichtingen	€ 3.500	Als 2019
2.2. inzet hybride en gastdocenten	€ 2.500	€ 2.000 voor besturen zelf
2.3. inzet hybride en gastdocenten	€ 4.000	€ 3.000 voor besturen zelf
2.4. werving examenkandidaten (havo,vwo, mbo) v complete opleidingstrajecten	€ 1.700	€ 500 voor besturen zelf
2.5. activeren stille reserve	€ 2.000	€ 1.000 nemen besturen zelf
2.6. actief samenwerken met UWV inzake om te scholen kandidaten	€ 1.200	€ 1.200 als in 2019
2.7. Maatregelen tbv vestiging van docenten en forensen	€ 1.200	€ 1.200 als in 2019
3.1. Vorming regionaal transfer centre RTC	€ 11.800	Als 2019 voor interne uren, maar 10 gespecialiseerde uren v actualisering van de dbase en site en koppeling van bestanden aan de site na besluit structureel door te gaan. € 10.800 door de besturen zelf.
3.2. Netwerk HR-stafhoofden. Onderwijs + andere sectoren	€ 1.000	Als 2019

3.3. Traineeships	€ 19.200	Zie spec bij 2019, € 10.000 voor besturen
3.4. Leernetwerken docenten	€ 4.100	Als 2019
3.5. Leernetwerken docenten	€ 15.960	Als 2019
4.1. Monitoren regionale samenwerking op het gebied van werving	€ 1.800	€ 1.800 voor besturen zelf
4.2. Monitoring vordering uitwerkingen employability, assessments, leernetwerken	€ 1.500	€ 1.500 voor besturen
4.3. Voortgangsgesprekken met UWV vanwege zij-instroom	€ 1.200	€ 1.200 voor besturen
4.4. gesprekken rond vestigingsklimaat en forensvoorzieningen	€ 1.200	€ 1.200 id
4.5. evaluaties met lerarenopleidingen	€ 2.880	€ 1.800 id
4.6. afstemming agenda en activiteiten Sterk Techniek	€ 3.600	€ 3.600 id
4.7. Online vragenlijsten v alle deelnemers	€ 3.000	€ 3.000 id
Totale kosten 2020	€ 238.098	
Subsidie	€ 150.560	
Cofinanciering		€ 87.538

Kalenderjaar	Totale Kosten	Cofinanciering	Subsidie
2019	€ 249.423	€ 74.988	€ 174.435
2020	€ 238.098	€ 87.538	€ 150.560
	€ 487.521	€ 162.526	€ 324.995

Deelnemende besturen

Deelnemend bestuur 1

Naam CVO 't Gooi

Bevoegd gezag nummer 20187

Naam contactpersoon Nol van Beurden

Handtekening



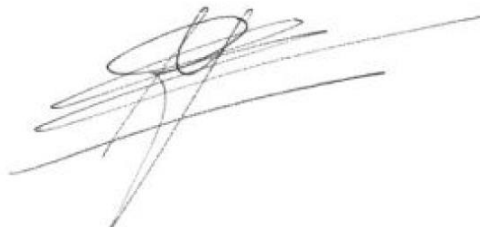
Deelnemend bestuur 2

Naam Goois Scholen Federatie

Bevoegd gezag nummer 40696

Naam contactpersoon Annet Kil-Albersen

Handtekening




Deelnemend bestuur 3

Naam Gemeentelijk Gymnasium Hilversum

Bevoegd gezag nummer 13749

Naam contactpersoon S.H.M.C. van den Berg

Handtekening



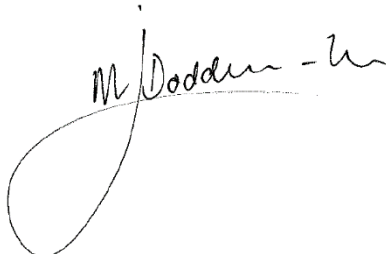
Deelnemend bestuur 4

Naam Proceon

Bevoegd gezag nummer 75753

Naam contactpersoon Marieke Doddema

Handtekening



Deelnemend bestuur 5

Naam Alberdingk Thijm Scholen

Bevoegd gezag nummer 40676

Naam contactpersoon S.G.H.M. Makker-Velthuis

Handtekening



Deelnemend bestuur 6

Naam SIVOG

Bevoegd gezag nummer 40683

Naam contactpersoon Philip Wind

Handtekening



Deelnemend bestuur 7

Naam Erfgooiers College

Bevoegd gezag nummer 40590

Naam contactpersoon drs. J.C. Nieuwland

Handtekening



Deelnemend bestuur 8

Naam MBO College Hilversum
Bevoegd gezag nummer 40833
Naam contactpersoon Monique van de Berg en Jeroen Ankersmit

Handtekening 

Deelnemend bestuur 9

Naam Hogeschool van Amsterdam
Bevoegd gezag nummer 40331
Naam contactpersoon Frits Rovers

Handtekening 


Deelnemend bestuur 10

Naam Interfacultaire Lerarenopleiding (ILO)
Universiteit van Amsterdam
Bevoegd gezag nummer 22222
Naam contactpersoon Prof. dr. L.A. van der Ark, onderwijsdirecteur Graduate School for Child
Development and Education

Handtekening 

Deelnemend bestuur 11

Naam Instituut Archimedes, Hogeschool Utrecht
Bevoegd gezag nummer 40516
Naam contactpersoon R.Karman

Handtekening 

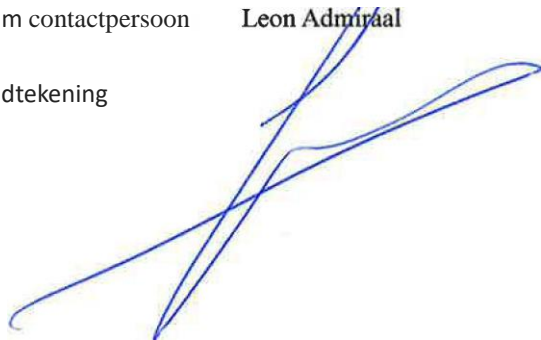
Deelnemend bestuur 12

Naam Stichting Wellant College

Bevoegd gezag nummer 41100

Naam contactpersoon Leon Admiraal

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping, fluid strokes that form a stylized, abstract shape. The signature is positioned to the right of the 'Handtekening' label and partially overlaps the 'Naam contactpersoon' text.