



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

Format plan van aanpak

Subsidieregeling Landelijk dekkend
netwerk onderwijsregio's

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

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

Algemeen

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

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

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

Format plan van aanpak

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

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

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

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

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

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

Ambities en regionale kenmerken

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

In de gemeente Amsterdam is al jaren sprake van een groot lerarentekort. De meest recente tekortmeting van Centerdata uit 2023 laat zien dat het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort in het basisonderwijs respectievelijk 18,7% en 28,1% was. Het speciaal basisonderwijs kent het grootste lerarentekort: 30,7% en ook in het voortgezet speciaal onderwijs is het lerarentekort hoog: 14,8%. Het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort in het voortgezet onderwijs was respectievelijk 6,5% en 2,5%. De grootste lerarentekorten doen zich voor in de internationale schakelklassen (ISK's).

In onderstaande tabel is de kwantitatieve analyse van de tekorten in beeld gebracht:

Tabel 1: Het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort in 2023

Onderwijstype	Lerarentekort % (fte)	Schoolleiderstekort % (fte)
Primair onderwijs	18,6% (937 fte)	27,3% (121 fte)
Basisonderwijs	18,7% (806 fte)	28,1% (104 fte)
Speciaal basisonderwijs	30,7% (46 fte)	50,9% (14 fte)
(Voortgezet) speciaal onderwijs	14,8% (85 fte)	5,9% (3 fte)
Voortgezet onderwijs	6,5% (149 fte)	2,5% (5 fte)
Vmbo/havo/vwo	6,4% (128 fte)	Niet bekend
Praktijkonderwijs	5,5% (11 fte)	Niet bekend
Internationale schakelklassen	12,2% (10 fte)	Niet bekend

Hierbij is onderscheid te maken tussen vacatures en verborgen tekorten. Zo bestaat het lerarentekort in het primair onderwijs uit 200,5 fte openstaande vacatures en 736,3 fte verborgen tekorten. Voor het voortgezet onderwijs geldt dat er 66 vacatures openstaan naast het verborgen tekort van 83 fte. Verborgen tekorten worden ingevuld door zowel bevoegden als on-, - onder-, of anders bevoegden, zonder dat daarvoor een vacature openstaat. Deze verborgen tekorten worden met name ingevuld door het inzetten van onderwijsondersteunend personeel of zij-instromers die extra uren maken. Dit vormt een risico voor de kwaliteit van het onderwijs.

Ook in het Amsterdamse mbo is sprake van lerarentekorten. Deze tekorten zijn ongelijk verdeeld en doen zich met name voor bij de AVO-vakken Nederlands en rekenen én bij de beroepsgerichte vakken in de sectoren techniek, ICT, zorg en welzijn. Dit blijkt o.a. uit de publicatie van It's Public (2023) *Spanning in het mbo!? Analyse van tekort aan onderwijsgevend personeel in het Amsterdamse mbo.*

Daarnaast is sprake van een vrij hoge uitstroom: circa één op de vijf mbo-docenten die in de afgelopen twee jaar in dienst is gekomen, is alweer uitgestroomd.

Tekorten ongelijk verdeeld in de stad

De tekorten in de stad zijn te groot en raken scholen door heel de stad. Een kenmerkend vraagstuk is dat de tekorten niet gelijk zijn verdeeld over de sectoren (tabel 1) en stadsdelen (tabel 2). In het basisonderwijs is in de stadsdelen Nieuw-West en Zuidoost gemiddeld een kwart van het lerarenteam onbevoegd. Daarbij zijn de tekorten in het basisonderwijs groter op scholen met veel kinderen met een risico op een onderwijsachterstand en kent het speciaal basisonderwijs al langere tijd het hoogste tekort. Op scholen met de meeste kwetsbare kinderen zijn de tekorten aan goed onderwijspersoneel dus het hoogst. Juist op de plek waar een leraar het verschil maakt, staat goed onderwijs in onze stad zwaar onder druk.

Tabel 2: Het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort per stadsdeel

Stadsdeel	Basisonderwijs		Voortgezet onderwijs	
	Lerarentekort % (fte)	Schoolleiderstekort % (fte)	Lerarentekort % (fte)	Schoolleiderstekort % (fte)
Centrum	9,2% (26 fte)	0% (0 fte)	0% (0 fte)	0% (0 fte)
Nieuw-West	29,5% (283 fte)	47,4% (48 fte)	12,1% (71 fte)	4,2% (2 fte)
Noord	17,7% (105 fte)	29,5% (16 fte)	10,8% (21 fte)	0% (0 fte)
Oost	15,4% (101 fte)	11% (6 fte)	4,6% (24 fte)	5,1% (2 fte)
Weesp	18,9% (33 fte)	2,4% (0 fte)	12,2% (4 fte)	0% (0 fte)
West	13,5% (77 fte)	4,1% (1 fte)	3,2% (4 fte)	5,6% (1 fte)
Westpoort	-	-	-	-
Zuid	13,2% (95 fte)	13,8% (7 fte)	2,8% (20 fte)	0% (0 fte)
Zuidoost	24,4% (87 fte)	50,1% (26 fte)	8,5% (6 fte)	0% (0 fte)

Groot tekort ten opzichte van landelijk gemiddelde

Ook kenmerkend is dat de leraren- en schoolleiderstekorten in Amsterdam (net als in de andere grote steden) opvallend hoger zijn dan in de rest van het land. Zo is het Amsterdamse lerarentekort in het primair onderwijs met 937 fte verantwoordelijk voor een bijna een tiende van het landelijk tekort van 9800 fte. Het Amsterdams tekort aan basisschoolleraren is twee keer zo hoog als buiten de G5 (zie tabel 3). Het schoolleiderstekort in het voortgezet onderwijs vormt een uitzondering: daar ligt het tekort in Amsterdam juist lager.

Tabel 3: Het leraren- en schoolleiderstekort in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs in Nederland en de G5

	Nederland	Amsterdam	Almere	Den Haag	Rotterdam	Utrecht
Lerarentekort Basisonderwijs	9,4%	18,7%	23,8%	21,8%	16,6%	9%
Schoolleiderstekort Basisonderwijs	15,7%	28,1%	33,2%	12,6%	23,1%	21%
Lerarentekort Voortgezet onderwijs	5,8%	6,5%	7,8%	10,1%	6,1%	4,8%
Schoolleiderstekort Voortgezet onderwijs	4,3%	2,5%	6,2%	1,2%	9,7%	5,1%

Aanpak lerarentekort Amsterdam: Lerarenagenda 2023-2027

De tekorten zijn groot en zo ook de gevolgen voor de stad. Vanuit de gemeente Amsterdam is daarom in samenwerking met het scholenveld en de lerarenopleidingen

sinds 2019 een aanpak ontwikkeld om het tij te keren. In 2023 is de gezamenlijke aanpak herijkt met alle partijen en is de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027 tot stand gekomen. Deze agenda is de leidraad voor alle activiteiten in de Amsterdamse Onderwijsregio. Vanuit de subsidieregeling zetten we in op het versterken en intensiveren van dit meerjarig programma. De Amsterdamse Lerarenagenda is daarom integraal onderdeel van de subsidieregeling en de activiteiten beschreven in dit plan van aanpak. U vindt het in bijlage 1.

Met de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027, die op 20 juli 2023 door de gemeenteraad is aangenomen, wordt bijgedragen aan het tegengaan van het lerarentekort, goed onderwijs voor alle leerlingen en een eerlijkere verdeling van de tekorten over scholen in de stad. De gemeente investeert jaarlijks zo'n 6 miljoen euro in maatregelen op het gebied van het verhogen van de instroom en behoud van leraren en schoolleiders, het ondersteunen van leraren en schoolleiders in hun werk en ontwikkeling, slim organiseren en het ondersteunen van leraren door het bieden van voorrang op woningen, het verstrekken van parkeervergunningen en aanvullende reiskostenvergoeding. De maatregelen uit het convenant Noodplan Lerarentekort zijn in de Amsterdamse Lerarenagenda geïntegreerd. En met de middelen vanuit de subsidieregeling voor onderwijsregio's versterken we deze actielijnen verder met de samenwerkende partijen.

Amsterdamse Onderwijsregio

In Amsterdam werkten de lerarenopleidingen, de gemeente en het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en vertegenwoordigers van de beroepsgroep al een aantal jaar samen in de Taskforce Lerarentekort Amsterdam. Per 1 oktober 2023 is deze samenwerking voortgezet in de vorm van de Amsterdamse Onderwijsregio. Daarnaast participeren de lerarenopleidingen en veel schoolbesturen in het po, vo en mbo (inclusief het sbo en vso) in verschillende partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren. Ook binnen deze partnerschappen wordt bijgedragen aan het bestrijden van de tekorten. Dit doen zij door in te zetten op het opleiden, begeleiden en professionaliseren van aankomende en startende leraren. Samen geven we de activiteiten om het lerarentekort te bestrijden vorm vanuit 8 inhoudelijke werkgroepen, coalities genaamd, waarin deelnemers uit alle sectoren en partnerschappen participeren. Deze coalities geven uitvoering aan de Amsterdamse Lerarenagenda aan de hand van de volgende thema's:

1. Instroom
2. Zij-instroom
3. Ontwikkelmogelijkheden ervaren leraren
4. Omgaan met langdurige tekorten
5. Sterke schoolleiders
6. Communicatie
7. Extra voorzieningen
8. Monitoring

Meerjarige ambities

De Amsterdamse Onderwijsregio heeft een drietal meerjarige ambities, die zijn geformuleerd in de Amsterdamse Lerarenagenda. Ook in 2025 treffen we maatregelen die bijdragen aan de volgende doelstellingen:

- Tegengaan van het lerarentekort: de activiteiten dragen bij aan het terugbrengen van

het tekort aan leraren en schoolleiders naar nul. De eerste stap hierin is twee jaar op rij een daling in de tekorten te realiseren.

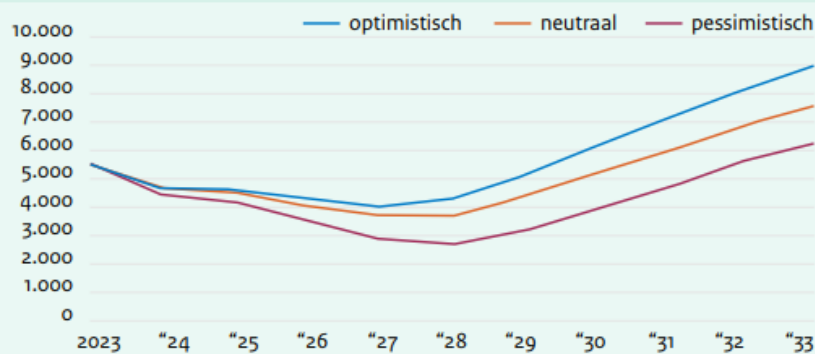
- Goed onderwijs voor ieder kind en jongere: we willen bijdragen aan goed onderwijs voor ieder kind en jongere in Amsterdam. Dit doen we enerzijds door het aantal onderwijsprofessionals in de stad te vergroten. Anderzijds zorgen we ervoor dat de onderwijsprofessionals in staat zijn het beste uit hun leerlingen te halen.
- Eerlijkere verdeling van de tekorten op basisscholen in de stad: momenteel is het lerarentekort onevenredig over de scholen in de stad verdeeld. De hoogte van het schoolgewicht is een indicator voor de hoogte van het tekort. Wij streven ernaar dat het lerarentekort op scholen met een hoger schoolgewicht niet groter is dan dat op andere scholen.

Het belang van deze meerjarige inzet is groot, want het bestrijden van het lerarentekort vergt een lange adem. De prognoses laten zien dat het lerarentekort in Amsterdam, als gevolg van licht dalende leerlingaantallen, de komende jaren mogelijk enigszins afneemt, al blijft de verwachting dat er een groot tekort zal blijven bestaan. Tegelijkertijd is ook duidelijk dat er vooral in het primair onderwijs vanaf 2028 een flinke toename van het leraren- en schoolleiderstekort te verwachten is. Dit is onacceptabel. Daarom blijven we scholen stevig ondersteunen bij het tegengaan van en het omgaan met het tekort. Want iedereen verdient een goede leraar, nu en in de toekomst.

Tekort aan leraren en directeuren in het primair onderwijs tussen 2022-2032

Hiermee wordt bedoeld: tekort aan leraren en directeuren in het po 2022-2032 in fte met de drie economische conjunctuur scenario's.

(Bron: Centerdata)



Bron: Trendrapportage 2023 (OCW).

Activiteitenplanning

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

Activiteiten

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

Naam en beschrijving activiteit	Doel van de activiteit	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
Werven			
1.1 Leraar voor een dag po/vo: meeloopdag voor havo/vwo scholieren	Leerlingen enthousiasmeren voor het vak van leraar	Programma van 1 workshopdag in het voor- en najaar 2025 en 1 meeloopdag in het voor- en najaar 2025	100 deelnemers per keer worden geïnspireerd voor het vak
1.2 Campagne Liever voor de klas	Werkende professionals via 1loket interesseren en informeren over de mogelijkheden om de overstap te maken naar het onderwijs	Rondom de instroommomenten van de Amsterdamse opleidingen: mei/juni 2025 en oktober/november 2025	<p>Minimaal 20.796 bezoekers op lievervoordeklaas.nl per kwartaal</p> <p>Minimaal 338 aanmeldingen per jaar voor de informatiebijeenkomst</p> <p>Minimaal 60 mensen per kwartaal die contact opnemen met de helpdesk</p>
1.3 Meeloopdag Liever voor de klas	Professionals die geïnteresseerd zijn in de overstap naar het onderwijs informeren over de mogelijkheden/proces, ze inspireren en ze laten ervaren hoe het is door een dag mee te lopen.	1 informatieavond en 1 meeloopdag op een school.	Tussen de 10 en 30 geïnteresseerden doen mee aan deze speciale editie. Zij bezoeken de informatieavond en lopen een dag mee op een po- of vo-school.
1.4 Algemene communicatie over de uitvoering van de Lerarenagenda	Awareness creëren voor de mooie aspecten van het leraarschap, de voordelen, leuke kanten van het beroep en de maatschappelijke impact. Hiermee interesseren we potentiële leerkrachten en jongeren voor het vak.	Gedurende het gehele jaar 2025	<p>We delen jaarlijks minimaal 8 verhalen van onderwijsprofessionals via de gemeentelijke kanalen</p> <p>Minimaal 20 onderwijsprofessionals delen jaarlijks hun eigen verhaal via hun eigen kanalen</p>
1.5 Aansluiting bij landelijke campagne	De Realisatie-Eenheid bereidt een landelijke campagne voor in 2025. Om het effect te verkennen wij hoe we hier vanuit onze Amsterdamse	Afhankelijk van planning Realisatie-Eenheid	We vergroten de impact van de landelijke campagne onder Amsterdammers

	kanalen bij aan kunnen sluiten.		(concrete inzet afhankelijk van landelijke campagne en van de mogelijkheden van o.a. de gemeente Amsterdam)
Matchen			
2.1 Iloket voert de matching aan werkplekken uit voor zij-instromers po en vo	Zij-instromers vinden een werkgever die bij ze past	Gedurende het gehele jaar 2025	We leiden jaarlijks 160 zij-instromers op in het po en 100 in het vo
Opleiden			
3.1 Studenten en zij-instromers worden opgeleid door de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren volgens de vier waarborgen van het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (december 2021)	Met een gezamenlijk opleidingsprogramma bieden opleiding en werkgever/school een optimale leeromgeving aan studenten en zij-instromers	Gedurende het gehele jaar 2025	Studenten en zij-instromers nemen in 2025 deel aan het programma van het SO&P partnerschap
3.2 Wereldburgers voor de klas	We leiden anderstaligen op tot bevoegd leraar in een bèta tekortvak	Januari-juli 2025	2 groepen deelnemers worden opgeleid in schooljaar 2024-2025
3.3 Opstapprogramma 2 ^e bevoegdheid	We bieden ervaren docenten een opstapprogramma voor een tweede bevoegdheid in Nederlands of wiskunde	Januari-juli 2025	2 groepen deelnemers worden opgeleid in schooljaar 2024-2025
Begeleiden			
4.1 Studenten, zij-instromers, startende en zittende leraren worden begeleid door de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren volgens de vier waarborgen van het	Met een gezamenlijk begeleidingsprogramma bieden opleiding en werkgever/school goede begeleiding aan	Gedurende het gehele jaar 2025	Studenten, zij-instromers en leraren nemen in 2025 deel aan het programma van het SO&P partnerschap

Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (december 2021)			
4.2 Ondersteuning en begeleiding schoolleiders	Door een subsidieregeling kunnen schoolleiders zelf begeleiding op maat organiseren	Gedurende het gehele jaar 2025	130 schoolleiders ontvangen €15.000,- subsidie voor schooljaar 2024-2025 of €30.000,- voor schooljaar 2024-2025 en 2025-2026
Professionaliseringen			
5.1 Startende en zittende leraren worden geprofessionaliseerd door de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren volgens de vier waarborgen van het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (december 2021)	Met een gezamenlijk professionaliseringsprogramma bieden opleider en werkgever/school goede begeleiding aan	Gedurende het gehele jaar 2025	Leraren nemen in 2025 deel aan het programma van het SO&P partnerschap
5.2 HR netwerken po en vo/mbo en schoolleidersnetwerk	Scholen worden ondersteund in professionalisering door samenwerking en kennisdeling in HR netwerken en een schoolleidersnetwerk	Gedurende het hele jaar 2025	3 actieve netwerken in de stad
5.3 Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) po en vo/mbo	Onderwijsprofessionals voeren praktijkgericht onderzoek uit, waarmee we het vakmanschap van leraren versterken	Gedurende het hele jaar 2025	42 professionals voeren een onderzoek uit en ontwikkelen kennis voor het onderwijs in 2025
5.4 Onderwijs Kennis Netwerk Amsterdam (ONA)	Vier ONA-basisscholen ontwikkelen kennis en vaardigheden voor alle scholen in de stad en verspreiden dit middels expertnetwerken.	Gedurende het hele jaar 2025	We bereiken 75 basisscholen in 2025 (cumulatief)
5.5 Professionalisering andersbevoegden	We bieden andersbevoegde vakdocenten, i.s.m. de IPABO, een training aan van meerdere modules waarmee zij hun	Gedurende het hele jaar 2025	Minimaal 30 andersbevoegden versterken hun pedagogisch/didactische competenties

	pedagogisch/didactische competenties versterken		
--	--	--	--

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

Begeleiden startende leraren

We bieden startende leraren de ondersteuning die zij nodig hebben om een goede start te maken als leraar – ondanks de tekorten. Want goede ondersteuning is onmisbaar om startende leraren te behouden en zich verder te laten ontwikkelen. Zeker als het gaat om zij-instromers. Begeleiding en scholing van leraren stopt niet na het behalen van het diploma. Juist in deze fase is het nodig om te ondersteunen in het eigen groeiproces.

Met een inductietraject, een individueel begeleidingstraject voor startende leraren, zetten we in op ondersteuning en scholing van de startende leraar. Daarbij is het nodig dat elke Amsterdamse opleidingsschool inzet op een effectief, bij de school passend traject. Als een school zelf onvoldoende mogelijkheid heeft om een goed inductietraject te organiseren, kunnen zij hulp inroepen van een centraal vangnet of leernetwerk.

In 2024 werken we vanuit de coalitie Instroom aan het definiëren van goed inductiebeleid voor de stad Amsterdam, en onderzoeken we welke vorm van ondersteuning scholen nodig hebben die dit lastig zelf georganiseerd krijgen. We willen hen een structuur gaan aanbieden om hierbij te helpen: bijvoorbeeld een buddysysteem met scholen die hier veel ervaring mee hebben. Een ontwikkelgroep (met deelnemers afkomstig van verschillende scholen en lerarenopleidingen) komt met een voorstel voor goed inductiebeleid, plus verbetervoorstellen voor inductietrajecten voor zij-instromers en voor academisch geschoolde leraren in het primair onderwijs.

In 2025 gaan we door met onze inzet om te zorgen voor een kwalitatief goed inductietraject is voor iedere startende Amsterdamse leraar. Hierbij gebruiken we de opbrengsten van de beschreven activiteiten in 2024. Met goede begeleiding bij de start zorgen we dat onze inspanningen op het aantrekken van professionals in het onderwijs niet voor niets zijn, maar de basis leggen voor een duurzame loopbaan in het onderwijs.

Ondersteuning en begeleiding schoolleiders

Om schoolleiders in deze complexe en uitdagende tijd te ondersteunen, bieden we vanuit de Amsterdamse Lerarenagenda een subsidie aan waarmee passende ondersteuning kan worden gerealiseerd. De subsidie kan gebruikt worden om een adjunct-directeur aan te stellen, om verder te professionaliseren of om bovenbestuurlijke kennisdeling of intervisie/coaching te organiseren. Vanaf schooljaar 2024-2025 tot en met 2026-2027 kan elk jaar €15.000 per school per jaar aangevraagd worden. Dankzij de ondersteuning houdt een schoolleider meer tijd en ruimte over voor eigen begeleiding en coaching, het welzijn van leraren en het creëren van een veilige en prettige werksfeer wat bevorderlijk is voor het behoud van leraren.

In 2024 zetten we in op een duurzaam oriëntatie-, opleidings- en ondersteuningstraject voor nieuwe schoolleiders. Conform het concept Samen Opleiden, leiden ervaren schoolleiders starters op in samenwerking met de opleiding voor schoolleiders. Dit organiseren we via de bestaande schoolleidersnetwerken po/vo. De ervaren directeur werkt zo ook aan de eigen professionalisering binnen het eigen netwerk. In 2024 voeren we 3 pilots uit voor startende directeuren. In 2025 breiden we de activiteiten verder uit op basis van de opgedane kennis en ervaring. Zo zorgen we dat startende (zij-instroom)

schoolleiders zich kunnen ontwikkelen tot sterke schoolleider en duurzaam inzetbaar blijven.

Professionalisering

De afgelopen jaren stroomden er elk jaar meer leraren uit dan er in het onderwijs kwamen werken. Een aantrekkelijk werkklimaat en ruimte voor professionalisering en ontwikkeling zijn belangrijk om leraren te behouden voor het onderwijs. Daar horen goed werkgeverschap en toekomstbestendig HR-beleid bij.

We willen leraren ondersteunen om zich blijvend te ontwikkelen. Een ontwikkelingsgerichte cultuur is ook belangrijk voor een goede aansluiting van het onderwijs op de Amsterdamse leerlingen. Dit betekent dat elke school professionaliseringsbeleid ontwikkelt en het strategisch HRM-beleid versterkt. Ze krijgen hierbij ondersteuning van schoolbesturen, opleidingen en leernetwerken. Opleidingen en schoolbesturen zullen het nascholingsaanbod van start- tot vakbekwaam verder onderling afstemmen, onder de aandacht brengen en breed toegankelijk maken. Verder maken opleidingen en besturen afspraken over het uitbreiden en verbinden van onderzoek, onderwijs en innovatie.

Vanuit de coalitie Ontwikkelmogelijkheden voor leraren zetten we in op het behoud van leraren. Voortbouwend op de activiteiten en ervaringen vanuit het project *Leraar in Amsterdam: een kleurrijk beroep* ligt een belangrijke sleutel bij het creëren van een *meer dynamische en teamgerichte visie op het beroep van leraar*. Dit kan bijdragen aan een positiever beeld van het beroep waarbij isolement voorkomen wordt en ontwikkelmogelijkheden leraren waardering en erkenning bieden. Het ontwikkelen en invullen van die visie op het beroep vraagt iets van leraren, van schoolbesturen en schoolleiders, en vereist een infrastructuur die leraren ondersteunt bij hun ontwikkeling. In 2024 gaat een denktank aan de slag en leveren we een inspiratiedocument op voor het beroepsbeeld voor het brede Amsterdamse onderwijsveld. Hiermee sluiten we aan bij de ontwikkelingen vanuit de Nationale Aanpak Professionalisering van Leraren.

In 2025 bouwen we met de opgedane inzichten voort om leraren gemotiveerd te behouden voor het Amsterdamse onderwijs, vanuit een (uit)gedragen gezamenlijke visie op goed werkgeverschap als fundament, met specifieke focus voor de ontwikkelbehoeften en mogelijkheden van ervaren docenten, en binnen de context van langdurige krapte. We faciliteren betrokkenen om te participeren in netwerken, zoals de HR-netwerken, het schoolleidersnetwerk en andere ondersteunende activiteiten. En we benutten de bestaande onderzoeks- en ontwikkelmogelijkheden waarin leraren zich verder kunnen professionaliseren zoals de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) voor po en vo/mbo en het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA) voor het po. Hierin staat peer-to-peer learning centraal (leraren leren van andere leraren) en de kwaliteit wordt geborgd door de samenwerking tussen onderzoek en praktijk (evidence-informed werken). De netwerken en ONA en WOA dragen zo bij aan het versterken van het vakmanschap van leraren.

Ook voor andersbevoegden die actief zijn in het Amsterdamse onderwijs zetten we in op professionalisering. We zijn in 2024 gestart met een training waarmee zij hun pedagogisch/didactische competenties versterken. We monitoren de effectiviteit van deze training, om de activiteit in de komende jaren eventueel op te kunnen schalen.

Met de toevoeging van een deel van de professionaliseringsmiddelen voor het primair- en voortgezet onderwijs aan de subsidie onderwijsregio, laat de stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio de komende tijd in kaart brengen hoe we deze middelen het beste in kunnen zetten. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Een gezamenlijke aanpak: de visie en inrichting sluiten aan bij de doelstellingen van ons gezamenlijk kader: de Amsterdamse Lerarenagenda.
- Slimmer organiseren: hoe kunnen we het zo inrichten dat we de voordelen van samenwerking benutten?

In de tweede helft van het schooljaar 2024/2025 bieden we continuïteit aan de activiteiten van besturen en scholen. De herijkte aanpak vanuit een gezamenlijke visie start vanaf schooljaar 2025/2026.

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

De penvoerder heeft een programmaleider Amsterdamse Onderwijsregio aangesteld. De programmaleider opereert vanuit de Faculteit Onderwijs en Opvoeding van de HvA.

Deze heeft verschillende taken:

- De programmaleider vertegenwoordigt de Amsterdamse Onderwijsregio in de landelijke overleggen en legt verbindingen tussen de aanvoerders van de coalities, de programmamanagers van de partnerschappen SO&P en het programmateam onderwijsregio met vertegenwoordigers uit de verschillende sectoren.
- De programmaleider coördineert de uitvoering van de Amsterdamse Lerarenagenda, inclusief de incidentele subsidie voor de onderwijsregio.
- De programmaleider bereidt de subsidieaanvragen en rapportages voor.
- De programmaleider is verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming in de onderwijsregio.
- De programmaleider bereidt als *secretaris van de stuurgroep* de stuurgroep overleggen voor in afstemming met de voorzitter van de onderwijsregio (tevens voorzitter van het college van bestuur van de HvA) inclusief verslaglegging.

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

De verschillende onderwijssectoren verkeren in een verschillende fase van ontwikkeling als het gaat om een collectieve Amsterdamse zij-instroom aanpak.

Hieronder geven we per sector aan hoe het Amsterdams loket '1Loket' verder wordt ontwikkeld. Dit loket kent voor potentiële leraren aan de voorkant één gezicht, maar heeft aan de achterkant specifieke routes die de weg wijzen en begeleiding bieden binnen de sector.

Primair onderwijs

In Amsterdam is in 2020 onderzoek gedaan naar de Amsterdamse klantreis: '*Hoe werkt de keten? Onderzoek naar de Amsterdamse keten zij-instroom in het beroep*' (Oberon). Op basis van de aanbevelingen uit dit onderzoek is er een stedelijk plan voor zij-instroom in het primair onderwijs ontwikkeld en gestart. Vanuit één centraal loket wordt er regie gevoerd op de werving, matching en begeleiding van zij-instromers. Er worden informatiebijeenkomsten en kennismakingstrajecten georganiseerd voor iedereen die overweegt om leraar te worden. De introductie in het vak van leraar loopt via praktijkselectie. Dit is een korte intensieve cursus waarbij de zij-instromer meeloopt op een school, kennismaakt met lesgeven en ervaart of de competenties en capaciteiten passen bij de functie van leraar. Ook krijgt elke zij-instromer een eigen coach en intensieve begeleiding tijdens het zij-instroomtraject. Zo zorgen we voor minder uitval en kunnen we de toekomstige leraren ook beter verdelen over de stad. Daarnaast zetten we actief in op inductie en hebben daarvoor een strippenkaart ontwikkeld die de zij-instromer na het behalen van het getuigschrift kan inzetten om nog steeds stevige ondersteuning te ontvangen.

Dit doen we in de jaren 2023-2027:

1. We gaan verder met de stedelijke aanpak zodat elke (geïnteresseerde) zij-instromer in het hele traject (van oriëntatie, via praktijkselectie en het werkervaringstraject t/m inductie) wordt begeleid door een coach uit de stedelijke begeleidingspool van coaches, jaarlijks leiden we 160 zij-instromers op;
2. We bieden persoonlijk advies en ondersteuning tijdens het hele traject tot een lesbevoegdheid door 1Loket;
3. Lerarenopleidingen werken - in afstemming met de schoolbesturen - blijvend aan een opleidingsprogramma waarvan de basiskwaliteit is geborgd, dat flexibel is ingericht en dat op maat wordt samengesteld voor de individuele kandidaat;
4. Ieder schoolbestuur leidt naar draagkracht zijinstromers op voor de stad, in lijn met de stedelijke solidariteitsafspraken.

Ook onderzoeken we mogelijkheden om schoolleiders als doelgroep aan te spreken en te begeleiden voor een zij-instroomtraject via het loket.

Verbreiding loket met voortgezet onderwijs

Ook in het voortgezet onderwijs worden al langere tijd zij-instromers opgeleid, maar deze trajecten waren nog niet coherent georganiseerd. Zij-instroomtrajecten in het voortgezet onderwijs zijn complex door de verschillende bevoegdheden, vakken en schooltypes waarvoor opgeleid wordt. Daarom zijn we in 2024 gestart met het verbreden van het loket primair onderwijs naar voortgezet onderwijs. De ambitie is om jaarlijks 100 zijinstromers in het vo op te leiden.

In 2024 is de projectorganisatie opgezet en zijn de programma's ontwikkeld. In studiejaar 2024/2025 wordt minimaal 2x gestart met een groep deelnemers aan het voortraject Start voor de Amsterdamse klas. Het korte Pedagogisch Didactische Programma start per 1/9/24 en per 1/2/2025. In dit studiejaar worden ook de ZiB schoolopleiders en assessoren opgeleid.

Middelbaar beroepsonderwijs

Mbo-docenten die beroepsgerichte vakken geven, komen veelal binnen als zij-instromer vanuit een specifiek beroep. Via het PDG-traject worden ze opgeleid tot docent en halen

ze aan het eind van dat traject een lesbevoegdheid.

Om werkende professionals in met name de techniek, ICT, zorg en welzijn te wijzen op de mogelijkheid en aantrekkelijkheid van het mbo als werkgever, sluit het Amsterdamse mbo aan bij de campagne Liever voor de klas en de landelijke campagne van de Realisatie-Eenheid. Dat betekent ook dat de website 1loket wordt uitgebreid naar het mbo. Het voordeel van één Amsterdamse website voor iedereen die mogelijk interesse heeft om in het onderwijs te gaan werken (po, vo of mbo), is dat alle relevante informatie op één website is te vinden. Mogelijk zijn er ook geïnteresseerden voor het geven van Nederlands of rekenen die juist de doelgroep van het mbo interessant vinden.

Aangezien er binnen het mbo veel zij-instromers worden opgeleid tot bevoegd docent – jaarlijks zo'n 100 – is een goede begeleiding van zij-instromers in het mbo essentieel. Het PDG-traject start meestal pas een half jaar nadat de zij-instromer als onbevoegd docent gestart is. Daarom is het belangrijk om starters het eerste halfjaar van hun aanstelling intensief te begeleiden, waarbij zowel de starter zelf als de begeleider/coach van de starter goed gefaciliteerd wordt. Denk aan tijd voor scholing, begeleidingsuren voor begeleiders, etc. Hiervoor is extra facilitering nodig.

Het mbo is ook als opleider aangesloten bij de Amsterdamse Onderwijsregio. Verkend wordt welke kansen we kunnen benutten door meer samen te werken in de doorstroom richting verschillende opleidingsmogelijkheden in het hbo (inclusief AD-opleidingen). Met name de opleidingen onderwijsassistent, pedagogisch medewerker kinderopvang, gespecialiseerd pedagogisch medewerker en instructeur kunnen hier een rol in vervullen.

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

Er zijn 14 partnerschappen voor Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) actief in Amsterdam, namelijk:

1. Opleidingsschool ASKO
2. Academische opleidingsschool STAIJ
3. Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam (NOA)
4. Opleiden met Esprit (PO/VO)
5. Academische Opleidingsschool Amsterdam (ACOA)
6. Opleidingsschool De Dam
7. Opleidingsschool VOvA
8. Partnerschap Educatieve Master Primair Onderwijs (EMPO) = aspirant-opleidingsschool
9. Samen opleiden Noord-Holland
10. Regionale OpleidingsSchool Amstelland (ROSA)
11. Het Leercollectief
12. Samen Opleidend Leren
13. Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort
14. Opleidingsschool SO I GO

Binnen elk van deze partnerschappen heeft in de afgelopen jaren een intensieve samenwerking vorm gekregen tussen schoolbesturen en lerarenopleidingen waarin studenten, zij-instromers en startende leraren worden opgeleid en begeleid, en waarin

wordt bijgedragen aan de professionalisering van zittende leraren, volgens het landelijk kwaliteitskader. Met het ontstaan van de onderwijsregio's zijn de partnerschappen onderdeel geworden van een groter geheel. De programmaleiders van de partnerschappen zijn actief in de inhoudelijke coalities van de onderwijsregio en verschillende besturend penvoerders van de partnerschappen hebben zitting in de stuurgroep en de coalities van de Amsterdamse Onderwijsregio.

De programmaleiders van de partnerschappen 1 t/m 9, actief in het Amsterdamse po, vo en mbo, delen kennis en stemmen met elkaar af in het GOOA (Gezamenlijke Opleidingsscholen Onderwijsregio Amsterdam). Deze samenwerking is in 2023 gestart.

In de Gezamenlijke Opleidingsscholen Onderwijsregio Amsterdam (GOOA) bundelen de programmaleiders van deze partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding, begeleiding én professionalisering voor aanstaande leraren te realiseren in de Amsterdamse Onderwijsregio. GOOA zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen deze partnerschappen in het primair-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs. Ook richt GOOA zich op het behouden en bestendigen van de bestaande kennis en expertise in de netwerken, opgebouwd door deze partnerschappen. Verder wordt binnen GOOA afgestemd op onderwerpen die de hele regio raken. Dit is een initiatief van de programmaleiders, gesteund door hun besturen/penvoerders.

Met deze versterkte samenwerking is in 2024 continuïteit geboden op de goede bestaande infrastructuur Samen Opleiden en Professionaliseren in Amsterdam. Het Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie is hierbij leidend. In de Amsterdamse Lerarenagenda hebben de partijen samen afgesproken dat meer scholen zich bij bestaande partnerschappen zullen aansluiten. Zo werken we samen toe naar het opleiden van 100% van de studenten en zij-instromers binnen een partnerschap SO&P.

In 2025 werken we verder aan een kwantitatief en kwalitatief aanbod dat de ambitie om in 2030 100% samen op te leiden, stap voor stap naderbij brengt.

Onderdeel van dit proces is onder andere:

- Het uitbreiden van het aantal scholen (po, vo en mbo, inclusief sbo en vso) dat deel uitmaakt van een partnerschap SO&P, zoals reeds onderdeel is van staand beleid van de partnerschappen SO&P.
- Het uitbreiden van het aantal opleidingen dat deel uitmaakt van een partnerschap SO&P. Zo is partnerschap de Dam in 2024 uitgebreid met de Amsterdamse mbo-colleges van het ROCvA.
- Het (door)ontwikkelen van beleid door de lerarenopleidingen gericht op het opleiden van al hun studenten in een partnerschap SO&P.
- Het uitwisselen van kennis en ervaring én het bevorderen van samenwerking tussen partnerschappen SO&P.

De komende tijd laat de stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio in kaart brengen hoe we tot een robuuste en toekomstbestendige inrichting van SO&P in de regio kunnen komen. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Een gezamenlijke aanpak: de visie en inrichting sluiten aan bij de doelstellingen van ons gezamenlijk kader: de Amsterdamse Lerarenagenda.
- Slimmer organiseren: hoe kunnen we het zo inrichten dat we de voordelen van

samenwerking benutten?

In de tweede helft van het schooljaar 2024/2025 bieden we continuïteit aan de activiteiten van de partnerschappen. De herijkte aanpak vanuit een gezamenlijke visie start vanaf schooljaar 2025/2026.

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

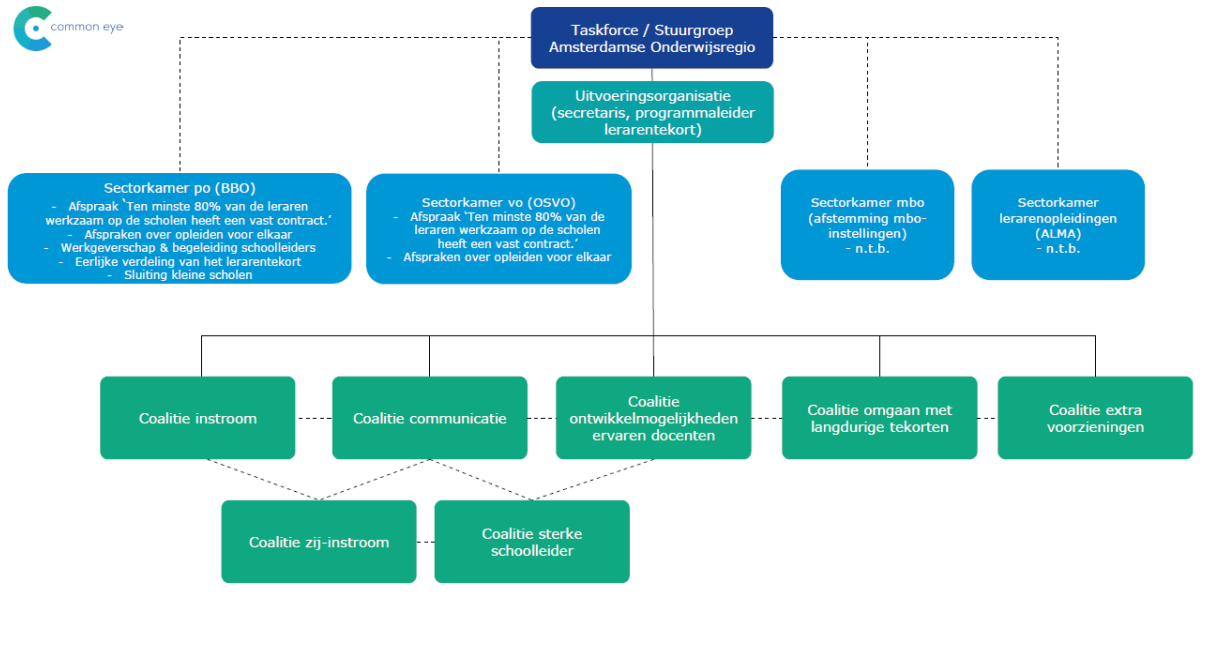
Nagenoeg alle besturen en lerarenopleidingen die in Amsterdam actief zijn, zijn aangesloten bij de Amsterdamse Onderwijsregio. De Amsterdamse onderwijsinstellingen, de lerarenopleidingen en de gemeente werken al geruime tijd samen aan het bestrijden van het lerarentekort in de stad. De nieuwe Amsterdamse Lerarenagenda en de vorming van de Amsterdamse Onderwijsregio is daarmee een voortzetting van de samenwerking in de Taskforce Lerarentekort Amsterdam en de Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023.

In Amsterdam zijn de schoolbesturen voor primair- en voortgezet onderwijs georganiseerd in respectievelijk het Breed Bestuurlijk Overleg voor het primair onderwijs (BBO) en de Vereniging voor Schoolbestuur in het Voortgezet Onderwijs (OSVO). Daarnaast is er een bestuurlijk mbo-overleg van de Amsterdamse mbo-instellingen (MBO-Agenda). Het po, vo en mbo worden elk door twee bestuurders vertegenwoordigd in de stuurgroep van de Amsterdamse Onderwijsregio. Met de deelname van het BBO en OSVO zijn de Amsterdamse schoolbesturen voor primair- en voortgezet onderwijs vrijwel volledig onderdeel van de Amsterdamse Onderwijsregio. In het primair onderwijs nemen 257 basisscholen wel deel en 3 niet. Van deze 3 nemen er 2 aan een landelijke onderwijsregio deel. In het voortgezet onderwijs neemt 1 bestuur niet deel, omdat deze grotendeels in een andere regio is gevestigd, met 2 vestigingen in Amsterdam.

De Amsterdamse lerarenopleidingen zijn verenigd in de educatieve alliantie ALMA. Met de deelname van Ipabo, HvA, UvA, VU en de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK) is het overgrote deel van de lerarenopleidingen bij de Amsterdamse Onderwijsregio aangesloten. Daarnaast zijn ook Hogeschool INHolland (locatie Haarlem) Hogeschool Utrecht en Hogeschool Leiden aangesloten vanuit hun deelname aan één van de Partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren.

Beschrijf hoe de governance in de onderwijsregio wordt vormgegeven.

In het voorjaar van 2023 heeft de Taskforce Lerarentekort Amsterdam – nu stuurgroep Amsterdamse Onderwijsregio – aan een extern bureau advies gevraagd over de inrichting van een passende governance ten behoeve van de uitvoering van de Amsterdamse Lerarenagenda 2023-2027. Dit model, waarvan het organogram hieronder is weergegeven, is geïmplementeerd in 2024.



In navolging van de landelijke vormgeving van de onderwijsregio's hanteert ook de stuurgroep van de Amsterdamse Onderwijsregio een lerende aanpak, dat geldt ook voor de governance.

Hieronder worden enkele kernelementen van de governance samenvattend beschreven.

- De stuurgroep bestaat uit: twee bestuurlijke vertegenwoordigers van elk van de betrokken onderwijssectoren (po, vo, mbo en lerarenopleidingen); een vertegenwoordiger van de gemeente Amsterdam en twee vertegenwoordigers van de (Amsterdamse) beroepsgroep. De stuurgroep wordt op verzoek van alle betrokken partijen voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter. De stuurgroep wordt ondersteund door een secretaris (tevens de programmaleider) en door de programmaleider aanpak lerarentekort van de gemeente. De stuurgroep komt 5x per jaar bijeen en kan daarnaast incidentele extra vergaderingen of schriftelijke rondes inplannen wanneer de voortgang van activiteiten en/of besluitvorming hierom vraagt.

- De samenwerkende partijen hebben de afspraken vastgelegd in een Samenwerkingsovereenkomst.

- Sector specifieke maatregelen worden binnen sectorkamers (zijnde de sectororganisaties) uitgewerkt.

- Sector overstijgende maatregelen worden binnen inhoudelijke coalities (zijnde werkgroepen) uitgewerkt. Elk van de betrokken partners levert de leden die binnen een coalitie samen aan het werk gaan. Eén van hen vervult de rol van aanvoerder en per coalitie wordt er een stuurgroeplid aangewezen als ambassadeur. Het gaat om de volgende coalities: 1. Instream; 2. Zij-instream; 3. Ontwikkelmogelijkheden ervaren docenten; 4. Omgaan met langdurige tekorten; 5. Sterke schoolleider; 6. Communicatie; 7. Extra voorzieningen; 8. Monitoring voortgang en resultaten.

- De coalities werken op basis van een door de stuurgroep vastgesteld Plan van Aanpak, inclusief kpi's en rapporteren voor iedere stuurgroepvergadering (5x per jaar) over de inhoudelijke voortgang aan de hand van kpi's en de financiële realisatie.

- De partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren worden bestuurlijk betrokken via de lijn van de sectororganisaties en hun vertegenwoordigers in de stuurgroep.

Daarnaast zijn medewerkers van de verschillende partnerschappen lid van de verschillende coalities zodat zij vanuit die plek inhoudelijk kunnen bijdragen aan de verdere uitwerking van de maatregelen.

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

Er zijn leraren die bewust via een bureau of als ZZP'er gaan werken, omdat ze graag de vrijheid willen en de variatie leuk vinden. Het is voor scholen nuttig om tijdelijke werknemers in te huren in het geval van bijvoorbeeld ziekteverzuim of (zwangerschaps)verlof van een leraar. Inhuur via grote, externe bureaus waar nu veel publiek geld naartoe gaat moet daarentegen worden teruggedrongen. Om deze redenen hebben schoolbesturen in het primair onderwijs de vereniging A'DAM Onderwijs opgericht. A'DAM Onderwijs heeft een bovenbestuurlijke poule opgezet voor leraren die het leuk vinden om op verschillende scholen te werken en in tijdelijke constructies een bijdrage willen leveren aan het onderwijs. Deze poule was in de basis alleen inzetbaar op de openbare Amsterdamse schoolbesturen, 110 basis-, speciaal basis en speciaal onderwijs scholen in Amsterdam zijn aangesloten.

In 2024 is een kwartiermaker aangesteld om te werken aan uitbreiding van schoolbesturen. Deze uitbreiding is in voorbereiding. Concrete gesprekken met een eerste groot bestuur worden in 2024 gevoerd. Ook worden in 2024 aanpassingen in de statuten gedaan, om nieuwe besturen toe te kunnen laten treden. Daarbij is geïnvesteerd in een nieuw automatiseringssysteem waarmee alle vervangingsaanvragen binnen Amsterdam kunnen verlopen. Dit biedt ook de functionaliteit om externe bureaus kandidaten aan te laten leveren, mits zij voldoen aan het maximale tarief wat is vastgesteld door het BBO (bestuurlijk overleg schoolbesturen primair onderwijs).

In 2025 zullen activiteiten worden verricht om andere besturen te laten aansluiten en de werving van invalkrachten, onder andere door het verhogen van de naamsbekendheid van A'DAM Onderwijs, verder neer te zetten. Tevens zullen uren ingezet worden voor het verkennen van de mogelijkheden van het bieden van traineeplekken via A'DAM Onderwijs in samenwerking met de gemeente Amsterdam.

Een ander voorbeeld van bovenbestuurlijke inzet van personeel is de stedelijke begeleidingspool voor zij-instromers in het primair onderwijs.

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

In de Amsterdamse onderwijsregio is de monitoring van voortgang en resultaten bij een coalitie belegd. De coalitie Monitoring voortgang en resultaten heeft als doelen:

1. We monitoren de voortgang van de maatregelen en interventies binnen de inhoudelijke coalities in de Amsterdamse onderwijsregio;
2. We willen zicht krijgen op wat wel en niet werkt in de Amsterdamse onderwijsregio;
3. We willen zorgen dat de Amsterdamse onderwijsregio met de verzamelde gegevens (beter) kan sturen op typen maatregelen en interventies;

4. We willen de voortgang en resultaten van maatregelen binnen de Amsterdamse onderwijsregio delen met betrokkenen binnen en buiten de regio.

Iedere inhoudelijke coalitie heeft, met hulp van de coalitie monitoring, kpi's gesteld voor alle doelstellingen en rapporteert hier 5x per jaar over aan de stuurgroep.

Daarnaast zetten we in 2024 in op de ontwikkeling van een model voor het monitoren en evalueren van de maatregelen en ontwikkelingen in de Amsterdamse onderwijsregio. Aan de hand van dit model wil de coalitie monitoring in opdracht van de stuurgroep van de Amsterdamse Onderwijsregio bijdragen aan een effectieve besteding van de middelen van de onderwijsregio en de Amsterdamse lerarenagenda.

De inzet is tweeledig:

Monitorfunctie:

- Het inventariseren, verzamelen en analyseren van voor de Amsterdamse onderwijsregio belangrijke gegevens o.a. via partners in de regio. Hiertoe zal een data-analist worden aangesteld.
- Doel: in kaart brengen van de benodigde gegevens om zo beter zicht te krijgen op de uitgangssituatie en beter te kunnen sturen op de ingezette maatregelen.
- Beoogd resultaat: een dataset met gegevens voor Amsterdam die op verschillende manieren kan worden gedeeld en gepresenteerd en die elk jaar wordt geüpdatet.

Evaluatiefunctie:

- Het adviseren over en deels voorbereiden van verdiepend onderzoek naar aanleiding van de uitgezette maatregelen in de Amsterdamse onderwijsregio.
- Doel: zicht krijgen op de effectiviteit van de ingezette maatregelen.
- Beoogd resultaat: zo effectief mogelijke inzet van middelen in de Amsterdamse onderwijsregio.

Deze inzet continueren we in de komende jaren, om goed zicht te houden op (1) of de beoogde ontwikkelingen (doelbereik) zich voordoen en (2) op de effectiviteit (doeltreffendheid/doelmatigheid) van de genomen maatregelen.

Aanvullend

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

n.v.t.

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

Op 11 februari 2025 is de ontwikkelingsgerichte Peer Review voor Esprit Scholen Amsterdam, in het kader van het convenant van HvA en UvA. Deze Peer Review is zowel voor onze basisscholen als het voortgezet onderwijs. De Kritische Reflectie die eind oktober 2024 gereed zal zijn, wordt geschreven aan de hand van het vernieuwde Opleidingsplan Samen Opleiden 2023-2027. Het bezoekend panel is Alberdingk Thijm Opleidingsschool (ATOS) en Opleidingsschool Noordermarke. Eind september wordt deelgenomen aan een werksessie van het Platform Samen Opleiden in Utrecht waar we onze concept ontwikkelingsvraagstukken verder zullen gaan voorbereiden. Esprit doet als bezoekend panel op 27 maart 2025 mee aan de Peer Review van Academische Opleidingsschool West Brabant (AOS WB) en op 16 april aan die van Opleidingsschool Zuid-West Holland (PO en VO).

20 maart 2025 staat de ontwikkelingsgerichte Peer Review voor opleidingsschool SO I GO gepland, te Houten. Ter voorbereiding worden de informatieve voorbereidingsbijeenkomsten en werksessies georganiseerd door het platform Samen Opleiden bezocht en wordt nauw contact gehouden met de twee bezoekende partnerschappen: 'Opleidingsschool Partnerschap 2' en 'Opleidingsschool Ommelanden'.

21 maart 2025 is de ontwikkelingsgerichte peer review van de Opleidingsschool VOVA gepland. Bezoekende panels: de Brabantse Opleidingsschool en ROWF Opleidingsschool (onderdeel van het NEO MEO overleg waar ook de opleidingsschool VOVA aan deelneemt). Het eerste concept van de kritische reflectie is in september 2024 gereed. Op 3 oktober is deelgenomen aan een werksessie van het Platform Samen Opleiden in Utrecht met max. 5 deelnemers (vooralnog de programmaleider, 2 instituutsopleiders (HvA en ILO) en een schoolopleider).

In november 2025 heeft de ASKO Opleidingsschool samen met de STAIJ Opleidingsschool de ontwikkelingsgerichte peerreview staan. Deze vindt plaats binnen de samenwerking/convenant Samen Opleiden in Amsterdam. We sluiten met de organisatie van de peerreview aan bij het kader zoals dat is ontwikkeld.

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

N.v.t.

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

De tekorten in het Amsterdamse onderwijs zijn ongelijk verdeeld tussen de sectoren, onderwijsniveaus, vakken en stadsdelen. Binnen het primair onderwijs is het lerarentekort in percentage het grootst op scholen voor speciaal basisonderwijs.

Tabel 1: Het Amsterdamse leraren- en schoolleiderstekort in 2023

Onderwijstype	Lerarentekort % (fte)	Schoolleiderstekort % (fte)
Primair onderwijs	18,6% (937 fte)	27,3% (121 fte)
Basisonderwijs	18,7% (806 fte)	28,1% (104 fte)
Speciaal basisonderwijs	30,7% (46 fte)	50,9% (14 fte)
(Voortgezet) speciaal onderwijs	14,8% (85 fte)	5,9% (3 fte)
Voortgezet onderwijs	6,5% (149 fte)	2,5% (5 fte)
Vmbo/havo/vwo	6,4% (128 fte)	Niet bekend
Praktijkonderwijs	5,5% (11 fte)	Niet bekend
Internationale schakelklassen	12,2% (10 fte)	Niet bekend

Omdat 1 van de 3 hoofdambities van de Amsterdamse Lerarenagenda het streven naar een eerlijkere verdeling van de tekorten op basisscholen in de stad is, houden we in de maatregelen die we treffen specifiek rekening met het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Alle interventies die in dit plan van aanpak worden beschreven, zijn ook toegankelijk voor en gericht op het (voortgezet) speciaal onderwijs. Daarnaast lichten we hier een aantal specifieke maatregelen uit:

Alle scholen in het speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs hebben de hoogste voorrang bij de subsidietoekenning voor de subsidieregeling voor ondersteuning van schoolleiders (zie eerder in dit Plan van Aanpak

de beschrijving).

Dit geldt ook voor de voorrangsregeling op woningen. De gemeente Amsterdam biedt voorrang aan leraren en aan zorg- en politiepersoneel op sociale en middeldure huurwoningen. Sinds 2024 zijn de leraren in het speciaal onderwijs toegevoegd als eerste voorrangscategorie. Zij hebben de meeste voorrang op woningen binnen de beroepsgroep leraren.

Vanuit de Noodplanmiddelen bieden schoolbesturen leraren een aanvullende toelage op het salaris aan. Leraren in het speciaal onderwijs ontvangen de hoogste toelage.

Bij zij-instroom is de doelstelling om van de 160 zij-instromers jaarlijks 20 zij-instromers voor het speciaal onderwijs op te leiden. Hiervoor is een additioneel programma gericht op het speciaal onderwijs.

Vanuit de coalitie Omgaan met langdurige tekorten wordt er in schooljaar 2024-2025 een opendeurendag voor leraren PO georganiseerd. Doel hierbij is dat leraren kennis kunnen maken met scholen waar de tekorten groot zijn om daarmee mobiliteit richting deze scholen te vergroten. Meerdere S(B)O-scholen, naast enkele reguliere scholen met grote tekorten, worden opgenomen in dit programma.

Vanuit het noodplan lerarentekort is de afgelopen jaren een aanbod gecreëerd voor onderwijsondersteuners die zich willen professionaliseren binnen de eigen functie, 'Ontwikkeldoor'. Vanuit de onderwijsregio verkennen de lerarenopleidingen in samenwerking met de schoolbesturen in het SBO / SO of we dit traject op maat kunnen maken voor hun doelgroep. De wens is om Ontwikkeldoor geschikt te maken als incompany traject vanuit iPabo en HvA binnen het SO / SBO.

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

De tekorten in het vo lijken op het eerste gezicht mee te vallen in vergelijking met het po. De tekorten zijn echter wel geconcentreerd bij een beperkte groep van vakken. Ook zijn er verschillen te zien per onderwijstype en per stadsdeel. Het lerarentekort zorgt daardoor niet alleen voor een afnemende kwaliteit in het onderwijs in de volle breedte, maar draagt ook bij aan een toenemende ongelijkheid in het onderwijs.

De grootste tekortvakken in het Amsterdamse vmbo, havo, en vwo zijn Techniek (avo) (14,4%), Informatica (12,3%) en Natuur-scheikunde (10,9%). Omdat Nederlands en Wiskunde grote vakken zijn, zijn de tekorten daar in absolute zin het hoogst.

Om meer leraren aan te trekken in het vo wordt er in 2024 een zij-instroom loket vo opgericht. Zie hiervoor ook de beschrijving eerder in dit Plan van Aanpak.

Voortraject voor Zij-instroom in Beroep (ZiB) en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

(PDG)

De zij-instroom in het voortgezet onderwijs groeit, maar kan nog verder toenemen. T.a.v. zij-instroom geldt dat zij-instromers in de regel onbevoegd starten op een vacature. Zich moeten redden in de praktijk voor de klas en tijdens de eerste maanden hun portfolio voorbereiden voor het assessment om toegelaten te worden tot het zij-instroom traject. Voor het mbo geldt dat zij-instromers starten voor de klas en soms pas een half jaar, of jaar later starten met de opleiding voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift. De mogelijkheden voor begeleiding in deze kwetsbare fase wisselen per school. Daarom bieden we nu een traject Start voor de Klas aan waarin zij-instromers, voorafgaand aan het formele traject, enerzijds pedagogisch didactisch geschoold worden en anderzijds begeleid worden bij het opstellen van het portfolio en het voorbereiden van het zij-instroom assessment. Het volgen van dit Start voor de Klas traject leidt tot verlichting/versnelling van het zij-instroom traject en voorkomt uitval.

Vakinhoudelijke voortrajecten

M.n. bij de universitaire zij-instroom zien we dat zij-instromers zich melden met een vooropleiding die niet helemaal verwant is aan het schoolvak en er sprake is van vakdeficiënties. Universiteiten hebben hiervoor een programma ontwikkeld. Soms is maatwerk nodig. Deze trajecten kunnen vooraf aan het zij-instroom traject gevolgd worden maar soms is het voor de werkgever ook van belang dat de zij-instroom subsidie vlot beschikbaar komt. In dat geval kan het zij-instroomtraject wat langer duren dan de oorspronkelijk beoogde 2 jaar. De wet- en regelgeving geeft hier ruimte voor.

Wereldburgers voor de klas

Daarnaast voeren we het programma Wereldburgers voor de klas uit. Dit programma is gericht op wereldburgers met een onderwijsachtergrond in het land van herkomst. Het programma combineert lessen Nederlands met oriëntatie op en werken in het Nederlandse onderwijs. Afhankelijk van de diplomawaardering kunnen deelnemers na afloop direct als docent voor de klas op hebben zij als deeltijdstudent of zij-instromer nog een stuk opleiding nodig. Een aantal deelnemers met een erkend diploma zet nog een tussenstap in een ondersteunende functie voordat ze volledig las leraar aan de slag gaan. Dit traject is gestart met bèta vakken maar wordt momenteel verbreed naar economie, talen en naar het primair onderwijs. In schooljaar 2024-2025 starten twee groepen. 53 hoogopgeleide statushouders gingen hen de afgelopen jaren voor.

Stimuleren Educatieve minor en Kopopleiding voor studenten en werknemers met een vakbachelor

Naast de initiële lerarenopleidingen is het mogelijk om na een vakbachelor (bijvoorbeeld toegepaste wiskunde) via de éénjarige Kopopleiding een bevoegdheid leraar wiskunde te behalen. Studenten die tijdens de opleiding een educatieve minor hebben gevolgd hebben zelfs nog maar een half jaar nodig om deze bevoegdheid te halen. We gaan deze route naar een onderwijsbevoegdheid, die nog relatief onbekend is, beter bekend maken onder studenten en afgestudeerden zodat hier vaker gebruikt van gemaakt wordt. Vanaf februari 2025 is februari instroom mogelijk wat de flexibiliteit vergroot.

Kopopleidingen MBO voor studenten en werknemers van een vakbachelor

De toegang tot Kopopleidingen MBO bestaat alleen voor verwante middelbare schoolvakken (b.v. wiskunde, economie of techniek). Dit levert een beperking op voor studenten die leraar in het mbo willen worden. Hier wordt immers ook rechten, mode en social work onderwezen. We pleiten voor verandering in wet- en regelgeving zodat ook

deze studenten kunnen worden toegelaten tot de Kop opleidingen. Doordat de programma's reeds bestaan en uitgevoerd worden (Kop, PDG) zijn hiervoor geen extra investeringen nodig.

Tweede bevoegdheid in een tekortvak

Een van maatregelen die genomen wordt is het stimuleren dat leraren een tweede bevoegdheid halen en/of doorstromen en ook een eerste graad bevoegdheid halen. De lerarenopleiding stimuleert dat studenten in de minorruimte, en waar mogelijk in de gekaderde keuzeruimte werken aan een tweede bevoegdheid. Na afstuderen kunnen studenten versneld een tweede bevoegdheid halen via het zij-instroom traject. Een andere stap die gezet is dat bachelorstudenten in de gelegenheid worden gesteld om in de minorruimte een start te maken met vakken uit de eerstegraads opleiding. Een volgende stap die lerarenopleidingen en scholen samen willen zetten is dat vanuit stageverlener/werkgeverszijde gestimuleerd wordt dat studenten en pas afgestudeerden een tweede bevoegdheid gaan halen in een tekortvak.

Verbreding inzetbaarheid als opmaat naar een tweede bevoegdheid

M.n. in de eerste klassen zien we dat leraren met een andere bevoegdheid worden inzet voor tekortvakken. Dit betreft een noodoplossing die structureel onwenselijk is. Voor Nederlands en wiskunde doorlopen "scheef" bevoegde docenten momenteel een traject waarin ze enerzijds beter worden toegerust om hun werkzaamheden uit te voeren. Dit traject is zo ingericht dat het vervolgd kan worden met het behalen van een tweede bevoegdheid. Naast Nederlands en Wiskunde willen we dit verbreden richting natuurkunde en scheikunde voor b.v. biologiedocenten die in de onderbouw natuurkunde en scheikunde geven.

Stapelen

Microcredentialing – het aanbieden van onderwijs in kleinere eenheden die afzonderlijk worden gecertificeerd – stimuleert flexibilisering van het onderwijs en geeft herkenbare waarde aan het Leven Lang Ontwikkelen aanbod van instellingen.

We zetten hierop in voor mensen voor wie de stap naar een volledige bevoegdheid te groot is. Een voorbeeld is het traject van de Hybride Techniek Opleider. Technici uit het werkveld volgen een pedagogisch didactisch programma wat hen toerust op een beperkte taak in het onderwijs (gastcolleges). Dit levert micro credentials op die later vrijstelling geven op de opleiding Leraar Technisch Beroepsonderwijs of op de Ad Educatief Professional Beroepsonderwijs. Deze leraren en professionals zijn hard nodig omdat hier tekorten in zijn.

Informatica

Ook is er een tekort aan leraren informatica. Momenteel worden door de lerarenopleidingen eerstegraads leraren informatica opgeleid. Deze opleiding kan gevolgd worden door mensen met een informatica vooropleiding. De lerarenopleidingen werken aan een nieuwe eerstegraads lerarenopleiding die gevolgd kan worden als vervolg op een lerarenopleiding in een ander vak.

