



Plan van aanpak 2025

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam

Samen werken
in en aan het
onderwijs



ONDERWIJSREGIO KENNEMERLAND EN GROOT-AMSTERDAM

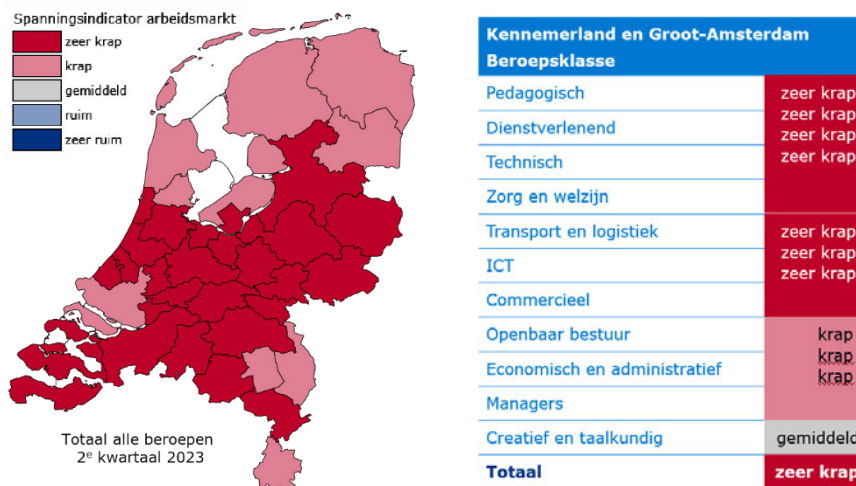
Ambities en regionale kenmerken

Bij het opstellen van de arbeidsmarktanalyse voor de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam hebben we gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- De arbeidsmarkt voor leraren vo 2023-2028 – Noordwest-Nederland, augustus 2024, Centerdata
- Regio in beeld, Zuid-Kennemerland & IJmond, UWV, oktober 2023
- Prognoses scholen voor voortgezet onderwijs in Amstelveen, gemeente Amstelveen, maart 2024, Postmus Advies Sneek.
- Leerlingenprognose Voortgezet Onderwijs 2024-2042, gemeente Haarlem, januari 2024
- Leerlingenprognose en ruimtebehoefte voortgezet onderwijs 2024, gemeente Haarlemmermeer, januari 2024
- Prognoses MBO-studenten 2019-2038, DUO, 30 april 2024
- Ontwikkelen vanuit het hart: economische visie 2025, gemeente Ronde Venen, december 2013

Voorwoord

De komende jaren zal in Kennemerland & Groot-Amsterdam een groot aantal werknemers van 60 jaar en ouder de arbeidsmarkt verlaten. De vraag naar nieuw personeel in deze regio zal de komende jaren alleen al door de vervangingsvraag aanzienlijk toenemen. Daarnaast is er sprake van een mismatch. In veel beroepen is er nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt. Voor veel werkgevers is het moeilijk om personeel te vinden en tegelijkertijd is er veel onbenut arbeidspotentieel. Er zijn grote uitdagingen waar de regio voor staat.



Kaart 1. Spanningsindicator arbeidsmarkt UWV

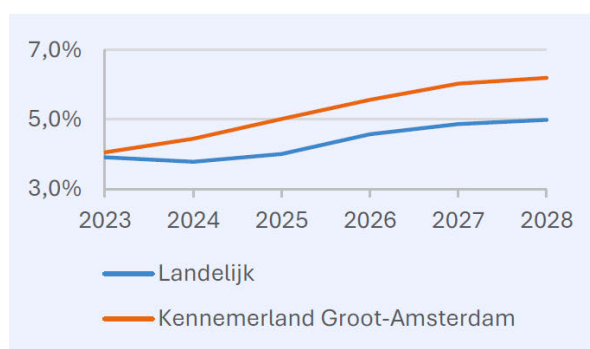
De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De kaart hierboven laat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2023 in Kennemerland en Groot-Amsterdam zien. Deze is zeer krap. Uit de verdeling in sectoren blijkt dat alleen voor de creatieve & taalkundige beroepen de arbeidsmarkt in evenwicht was. Voor de overige sectoren, waaronder het onderwijs, geldt een krappe tot zeer krappe arbeidsmarkt.

Voor de komende jaren is de verwachting dat de arbeidsmarkt in deze regio krap zal blijven. De krapte wordt door conjuncturele ontwikkelingen weliswaar iets minder, maar blijft aanwezig in beroepsgroepen als techniek, industrie, bouw, zorg, onderwijs en ICT. Dit komt omdat personeelskrapte deels structurele oorzaken heeft, zoals vergrijzing, ontgroening en mismatch.

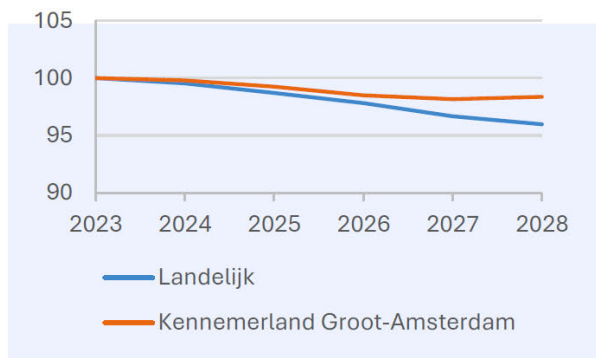
Het onderwijs is dus niet de enige sector die binnen onze onderwijsregio met personeelstekorten kampt.

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam heeft vanaf 2023 een iets hoger tekort dan het landelijk gemiddelde. Dit tekort zal de komende jaren stijgen en aanzienlijk hoger worden dan het landelijk gemiddelde.



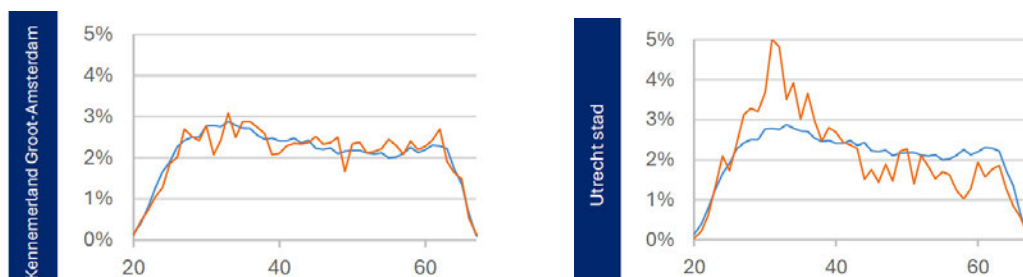
Figuur 1: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren



Figuur 2: Werkgelegenheid leraren genormeerd op 2023 (2023 = 100)

In figuur 3 is de leeftijdsopbouw van leraren per 1 oktober 2022 te zien. Daarbij is het aantal fte per leeftijdsgroep uitgedrukt als percentage van het totaal aantal werkenden fte's in onze onderwijsregio. Tevens toont de figuur de vergelijking met de landelijke leeftijdsopbouw.

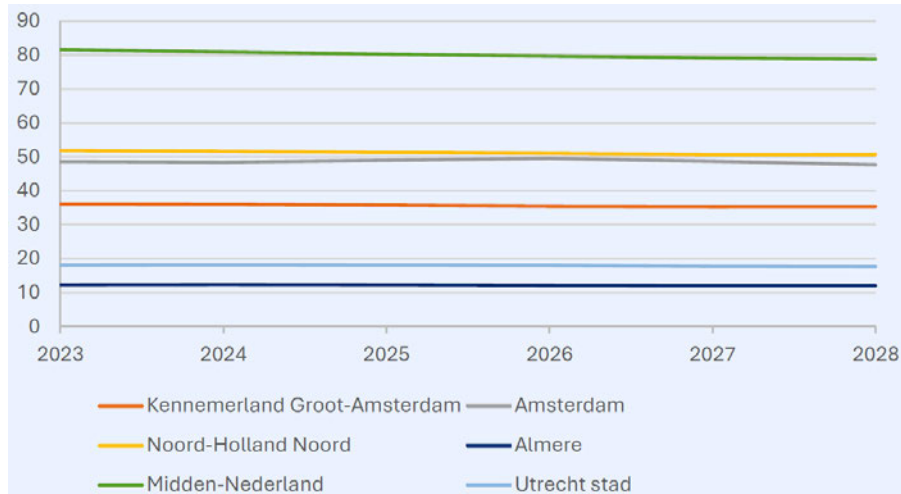
De linkergrafiek bevat gegevens van de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Ter vergelijking in de rechtergrafiek gegevens van onderwijsregio Utrecht-stad, waar de gemiddelde leeftijd van leraren een stuk lager ligt dan het landelijk gemiddelde. De andere regio's in Noordwest Nederland tonen een vergelijkbaar beeld met die van onze regio, namelijk dat een groot deel van de leraren relatief jong is, maar er ook nog een aanzienlijke groep is die op relatief korte termijn met pensioen zal gaan.



Figuur 3: Leeftijdsopbouw van leraren op 1 oktober 2022 in de regio (in oranje) en op landelijk niveau (in blauw)

Leerlingprognoses

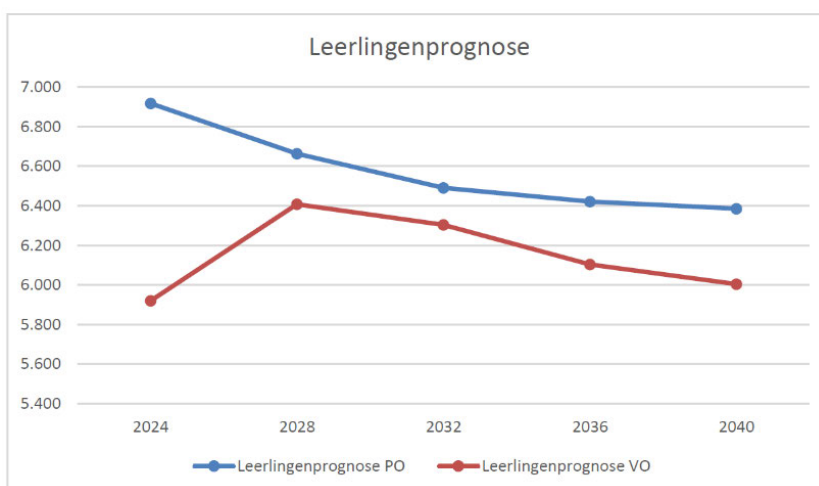
Voor de ontwikkeling van het lerarentekort is het relevant hoeveel leraren (in fte's) er in totaal nodig zullen zijn. Prognoses van deze werkgelegenheid worden gebaseerd op verwachtingen over het aantal leerlingen van DUO.4 We nemen daarbij de verhouding tussen het aantal fte leraren en het aantal leerlingen (zoals die was op 1 oktober 2022) als uitgangspunt, inclusief een beperkte vaste voet.



Figuur 4: Leerlingenprognoses DUO (x 1.000)

Figuur 4 toont de leerlingenprognoses tot 2028. Deze prognoses voor onze gehele regio zijn de komende vier jaar stabiel. Een doorkijk tot 2040 laat eveneens een prognose van een stabiel leerlingenaantal zien.

Als we kijken naar de afzonderlijke gemeenten, wordt dit beeld wat genuanceerd. Figuur 5 laat zien dat het aantal leerlingen in het VO in de gemeente Amstelveen de komende vier jaar met 8,2% stijgt om daarna af te vlakken tot een niveau dat hoger ligt dan nu. (Bron: Actualisatie Integraal Huisvestingsplan 2024-2040 gemeente Amstelveen, juni 2024)



Figuur 5 Leerlingenprognose 2024-2040, gemeente Amstelveen

Uit tabel 1 van de gemeente Haarlemmermeer blijkt dat de leerlingprognoses licht afnemen tot 2030, en daarna weer gaan stijgen tot het niveau van 2024.

Instr	Naam	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042	2043	2044	
00IP00	Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp	1677	1621	1593	1575	1562	1542	1531	1522	1514	1517	1527	1540	1559	1561	1565	1578	1589	1597	1606	1624	1644	1663	
03RU00	Herbert Vissers College (HVC)	1383	1362	1320	1270	1232	1207	1197	1183	1176	1183	1191	1207	1222	1223	1228	1238	1247	1256	1264	1279	1296	1312	
03RU02	Herbert Vissers College	502	489	478	469	462	456	453	451	449	451	454	459	465	466	468	472	475	478	482	487	493	499	
03RU03	Herbert Vissers College, loc. 108Meer		15	14	14	14	13	13	13	13	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15	
16PJ00	Praktijkschool De Linie	88	82	80	78	77	76	75	75	74	75	75	76	77	77	77	78	78	79	79	80	81	82	83
16PJ01	Praktijkschool De Linie	75	84	82	80	79	78	78	77	77	77	78	79	79	80	80	81	81	82	83	84	85	86	
19T00	Haarlemmermeer Lyceum	1248	1174	1147	1124	1107	1087	1079	1071	1066	1068	1075	1084	1097	1098	1102	1110	1118	1124	1131	1144	1158	1172	
19T03	Hoofdvart College	414	433	424	418	413	406	403	401	399	399	401	403	408	408	409	412	415	417	420	424	429	434	
19T05	Haarlemmermeer Lyceum - loc. Zuidrand	1089	1108	1082	1059	1041	1022	1013	1005	999	1002	1008	1016	1027	1028	1031	1039	1046	1051	1058	1069	1082	1094	
19T06	Hoofdvart Colleg ISK	115	166	163	162	160	159	159	159	159	161	162	165	167	168	169	171	173	174	175	177	180	182	
21WE00	Kaj Munk College	1095	1166	1144	1132	1121	1103	1098	1093	1089	1090	1098	1107	1120	1122	1126	1135	1144	1150	1156	1169	1184	1197	
21WE02	Kaj Munk College		221																					
Totaal		7907	7700	7527	7381	7268	7149	7099	7050	7015	7036	7082	7149	7235	7245	7270	7328	7381	7422	7469	7552	7647	7737	

Tabel 1 Waargenomen en geschatte leerlingenaantallen per school 2024-2044, gemeente Haarlemmermeer

In Haarlem tonen de leerlingprognoses een lichte groei, laat tabel 2 zien.

Instr	Naam	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041	2042
01KD	Schakel, De (praktijkonderwijs)	113	114	112	113	115	116	115	114	115	115	115	115	116	117	118	120	121	123	124	125
01KL08	Internationale schakelklas	220	302	325	338	343	344	343	339	340	339	339	340	341	343	348	352	356	361	365	369
01LZ	Eerste Christelijk Lyceum	1415	1415	1401	1397	1402	1397	1384	1361	1357	1348	1342	1336	1336	1340	1349	1361	1374	1390	1403	1417
01LZ01	Internationale School Haarlem	239	250	277	282	285	286	283	277	276	274	273	271	271	272	274	276	279	282	285	288
02KM00	Haarlem College	677	721	732	755	790	817	822	825	833	841	848	857	865	877	890	900	912	924	932	940
02SB	Sancta Maria RK Lyceum	1559	1528	1518	1519	1535	1536	1528	1511	1508	1505	1501	1496	1496	1503	1516	1530	1547	1566	1584	1600
07FH	Mendelcollege Interconfessioneel school	1889	1863	1859	1860	1867	1874	1844	1809	1799	1796	1790	1773	1773	1790	1791	1808	1824	1843	1860	1878
15NE	Oost ter Hout (Praktische Vorming)	256	233	227	225	228	229	229	228	229	230	231	232	233	236	239	241	244	247	250	252
16T502	Rudolf Steiner College VO	1097	1147	1203	1263	1330	1389	1378	1361	1359	1356	1354	1354	1357	1365	1378	1390	1404	1421	1433	1447
20QY	Stedelijk Gymnasium	823	825	822	828	835	833	825	813	809	805	801	795	795	797	802	808	816	825	834	843
20RC	Scholter Scholengemeenschap	1391	1383	1378	1388	1399	1411	1394	1375	1373	1368	1368	1369	1372	1382	1395	1407	1421	1437	1449	1462
20RF	Coomhert Lyceum	1382	1223	1162	1142	1158	1163	1162	1156	1158	1162	1165	1168	1173	1183	1197	1210	1224	1240	1253	1265
25FU00	Spaame College	834	877	907	942	975	1007	996	983	981	976	974	974	976	981	989	998	1008	1020	1029	1038
Totaal		11895	11899	11923	12052	12262	12402	12303	12153	12137	12105	12091	12080	12104	12176	12286	12401	12530	12679	12801	12924

Tabel 2 Waargenomen en geschatte leerlingenaantallen per school 2024-2042, gemeente Haarlem

Voor het MBO laten de prognoses van de studentenaantallen in tabel 3 een vergelijkbaar beeld zien.

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038
Aalsmeer	791	822	828	818	815	796	782	759	727	702	688	671	668	662	657
Amstelveen	1146	1210	1207	1205	1214	1219	1219	1229	1222	1217	1207	1206	1210	1231	1240
Beverwijk	1334	1339	1324	1329	1305	1294	1295	1275	1272	1255	1255	1261	1258	1266	1269
Bloemendaal	251	249	251	254	257	257	253	255	247	240	241	236	232	231	225
Haarlem	3189	3236	3279	3359	3435	3412	3408	3374	3347	3318	3289	3261	3242	3223	3214
Haarlemmermeer	4378	4433	4497	4502	4510	4470	4410	4375	4335	4307	4296	4283	4291	4311	4370
Totaal	11089	11289	11386	11467	11536	11448	11367	11267	11150	11039	10976	10918	10901	10924	10975

Tabel 3 Prognoses MBO-studenten 2019-2038, DUO, 30 april 2024

De conclusie is dat op de langere termijn (tot 2040) de leerlingenaantallen VO en de studentenaantallen MBO voor de gehele regio nagenoeg gelijk blijven.

Prognoses werkgelegenheid

Tabel 3 toont de, op basis van de leerlingenprognoses in onze onderwijsregio, voorspelde werkgelegenheid. Deze blijft de komende vier jaar in onze onderwijsregio stabiel.

Maar ook hier geldt dat het een gemiddelde betreft voor de hele onderwijsregio, met daarin lokale verschillen.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	60.892	60.619	60.108	59.563	58.871	58.441
Kennemerland Groot-Amsterdam	2.359	2.354	2.342	2.324	2.316	2.321
Amsterdam	3.447	3.428	3.479	3.519	3.458	3.381
Noord-Holland Noord	3.551	3.534	3.512	3.491	3.468	3.471
Almere	776	782	776	765	761	762
Midden-Nederland	5.223	5.183	5.138	5.107	5.070	5.051
Utrecht stad	1.115	1.123	1.121	1.114	1.099	1.091

Tabel 3: Werkgelegenheid leraren in fte

Instroom leraren

Om aan de lokale vraag en aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen, hebben we instroom van leraren nodig. Daarbij worden verschillende soorten instroom onderscheiden: instroom vanaf een lerarenopleiding, zijinstroom en instroom vanuit de zogenaamde stille reserve (personen met een onderwijsbevoegdheid die niet (meer) in het onderwijs werkzaam zijn). Tabel 4 toont de te verwachten instroom per onderwijsregio. Dit laat zien hoeveel fte aan nieuw personeel we kunnen verwachten, aangenomen dat er geen relevante beleidswijzigingen plaatsvinden. Deze instroom is voor onze regio stabiel, maar structureel te laag om in de vraag naar leraren binnen onze regio te voorzien.

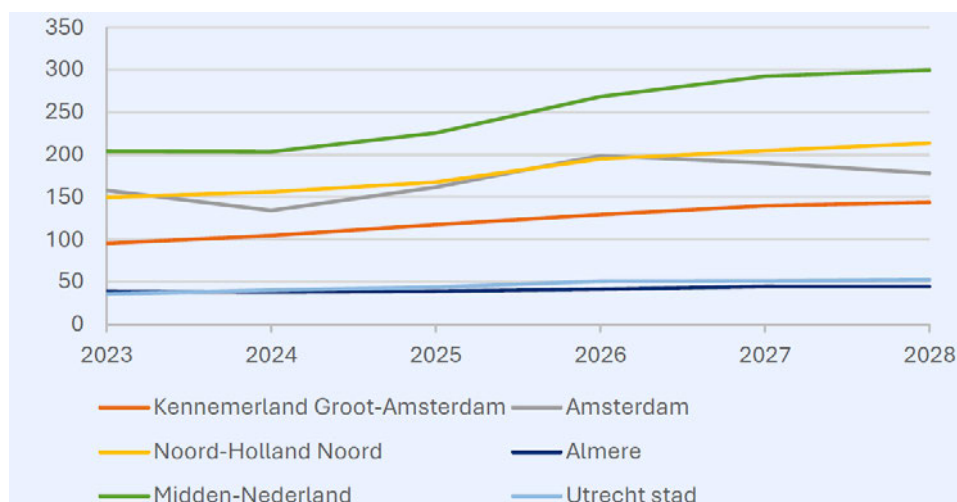
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Landelijk	3.817	3.341	3.148	3.095	3.018	3.030
Kennemerland Groot-Amsterdam	133	137	130	128	133	134
Amsterdam	272	194	233	228	172	154
Noord-Holland Noord	206	191	185	191	194	198
Almere	58	55	47	43	48	47
Midden-Nederland	307	287	283	294	292	301
Utrecht stad	56	58	56	54	52	53

Tabel 4: Instroom leraren in fte

Onvervulde werkgelegenheid

De onvervulde werkgelegenheid vormt een goede indicator voor de te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor leraren. Het laat zien waar mogelijk een extra inspanning geleverd zal moeten worden om het lerarentekort op te vangen of op te lossen.

Figuur 6 geeft de onvervulde werkgelegenheid weer in aantallen fte. In alle onderwijsregio's in Noordwest Nederland zullen de tekorten op termijn stijgen. In Kennemerland & Groot-Amsterdam loopt de onvervulde werkgelegenheid op van 96 fte in 2023 naar 144 fte in 2028.



Figuur 6: Onvervulde werkgelegenheid leraren in fte

Tabel 5 geeft een overzicht van de onvervulde werkgelegenheid uitgesplitst naar vakken. Voor heel Noordwest Nederland concentreren de tekorten zich met name rond de vakken Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en op langere termijn ook Klassieke Talen. Bij de vakken Wiskunde en Nederlands zullen zich naar verwachting in absolute zin de grootste tekorten voordoen.

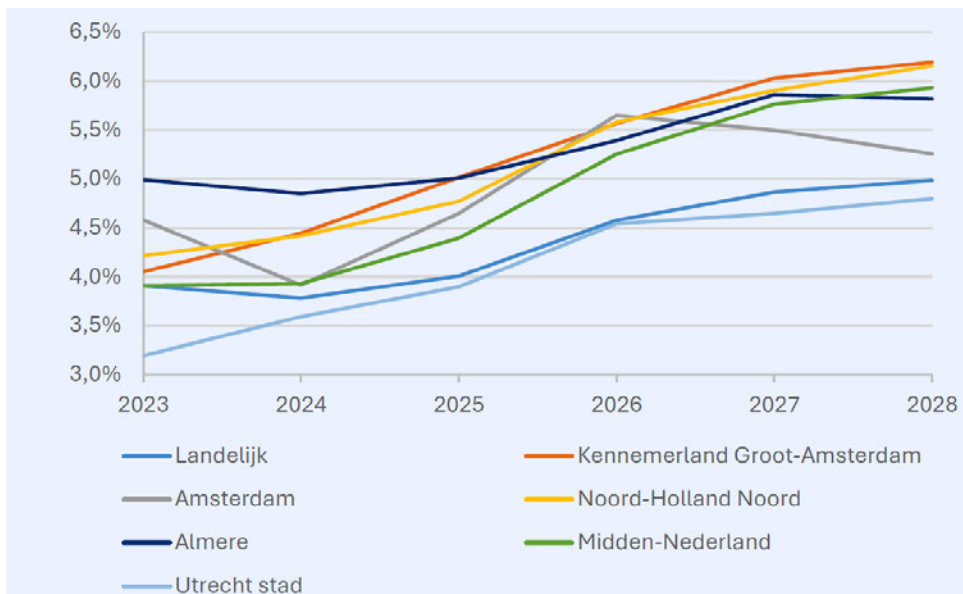
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nederlands	128	139	158	186	193	191
Duits	40	47	57	67	73	77
Engels	63	43	36	40	33	25
Frans	34	41	52	70	80	91
Biologie	32	26	23	25	24	19
Informatica	22	28	34	40	44	47
Natuurkunde	42	50	59	69	77	81
Scheikunde	36	40	49	59	67	70
Wiskunde	123	132	155	182	194	204
Aardrijkskunde	25	23	22	27	25	25
Economie	43	36	38	41	37	30
Geschiedenis	10	4	4	4	4	3
Levensbeschouwing	8	8	6	9	10	10
Maatschappijleer	19	13	12	11	8	5
CKV, Kunstvakken	4	3	4	5	5	4
Gezondheidszorg en Welzijn	15	6	3	2	2	2
Klassieke Talen	12	14	18	23	28	32
Lichamelijke Opvoeding	3	3	3	4	4	3
Overige Vakken	0	0	2	4	4	3
Totaal ⁹	682	677	755	883	922	931

Tabel 5: Onvervulde werkgelegenheid leraren per vak in fte (voor Noordwest-Nederland)

Relatieve onvervulde werkgelegenheid

De relatieve onvervulde werkgelegenheid (het aandeel van het totale aantal fte's dat niet kan worden ingevuld) geeft een indicatie van de omvang van de tekortenproblematiek in de regio.

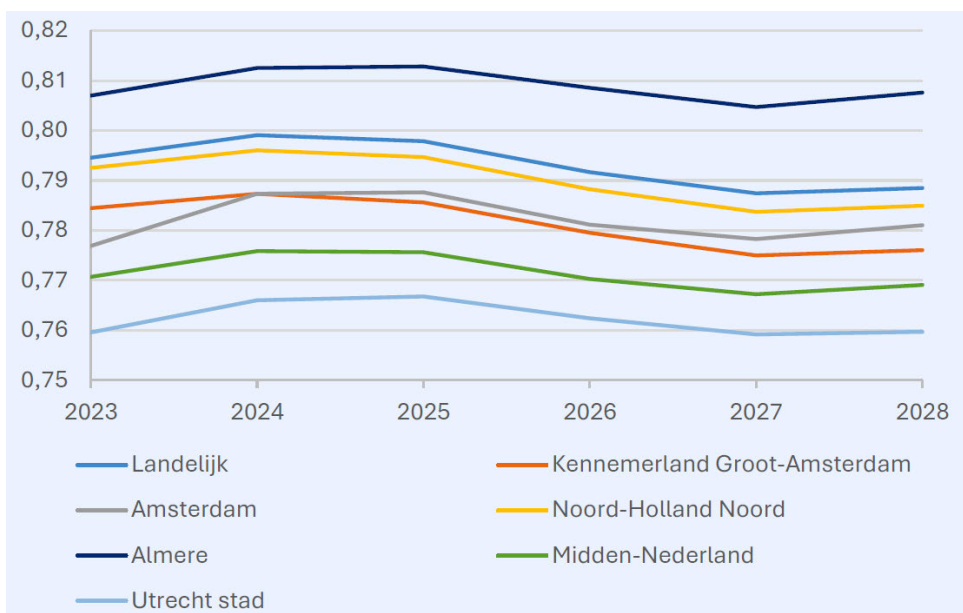
Figuur 7 laat zien dat in alle onderwijsregio's in Noordwest-Nederland een stijgende relatieve onvervulde werkgelegenheid verwacht wordt. Voor onderwijsregio Utrecht stad worden er tekorten rond het landelijk gemiddelde verwacht. Voor Amsterdam komt het tekort aan het eind van de ramingsperiode rond het landelijk gemiddelde uit. Voor onze onderwijsregio wordt op termijn een tekort verwacht dat ver boven het landelijk gemiddelde ligt.



Figuur 7: Relatieve onvervulde werkgelegenheid leraren

Betrekkingsovervang

Bij het oplossen van tekorten kan het zinvol zijn de instroom van leraren te stimuleren, maar ook om bestaande leraren te stimuleren meer te gaan werken. Daarvoor is het van belang zicht te hebben op ontwikkelingen in deeltijdwerk in de regio. Onderstaande figuur laat de te verwachten gemiddelde betrekkingsovervang per onderwijsregio zien. We zien dat deze landelijk en in alle onderwijsregio's nagenoeg hetzelfde zal blijven.

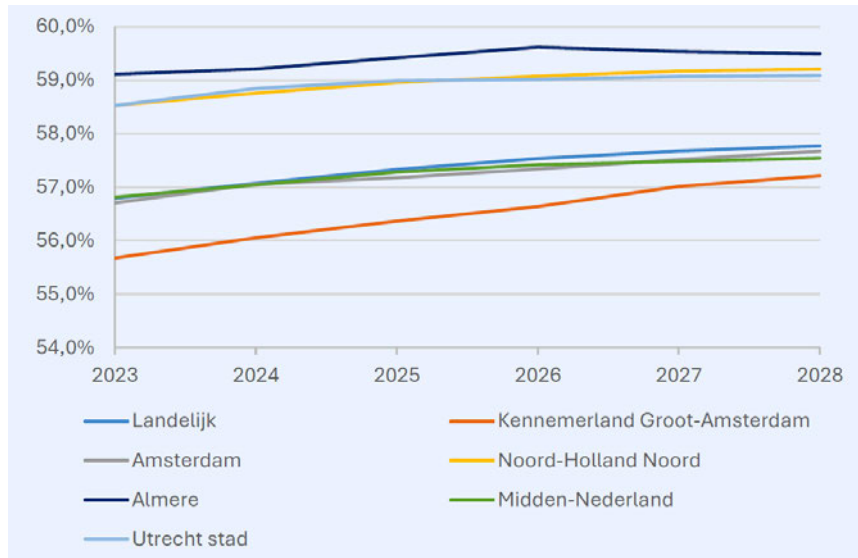


Figuur 8: Gemiddelde betrekkingsovervang (fte)

De tendens is dat leraren de komende jaren gemiddeld genomen in deeltijd blijven werken.

Het aandeel vrouwen

In het onderwijs werken relatief veel vrouwen en wordt gestreefd naar een gelijkere man-vrouw verhouding. Vrouwen werken ook relatief vaak in deeltijd. Vanuit dat oogpunt is het ook relevant zicht te krijgen op hoeveel vrouwen er in de regio werken.



Figuur 9: Aandeel vrouwen, gewogen met fte

Figuur 9 laat het aandeel vrouwen in de onderwijsregio's zien, gewogen met fte. Kennemerland Groot-Amsterdam heeft als enige onderwijsregio in Noordwest-Nederland een aandeel vrouwen dat kleiner is dan het landelijk gemiddelde. Naar verwachting zal het aandeel vrouwen in zowel de onderwijsregio's als landelijk licht stijgen, waardoor de relatieve posities nagenoeg hetzelfde zullen blijven.

Vervolg

We zijn voornemens om in 2025 gerichte informatie bij de scholen op te halen op het gebied van de instroom en uitstroom van hun personeel en de leeftijdsopbouw van hun docententeam.

Vertaling

Op grond van deze arbeidsmarktanalyse hebben we ons in dit plan van aanpak bewust gericht op activiteiten, die de krapte op de arbeidsmarkt in onze regio op korte en langere termijn aanpakken. Daarbij is ingezet op de activiteiten die in de volgende hoofdstukken worden beschreven. In het bijzonder geldt dat voor de activiteiten die gericht zijn op het vergroten van de instroom op de lerarenopleidingen, en de gezamenlijke aanpak van de tekortvakken. Deze krijgen voor 2025 de grootste prioriteit.

Pijler 1 Werving, voorlichting, matching, opleiding, begeleiding en professionalisering

De activiteiten in deze pijler zijn erop gericht om de tekorten terug te dringen en de instroom te vergroten. Hierbij richten we ons op verschillende doelgroepen, waaronder middelbare scholieren, studenten, overstappers naar het onderwijs, herintreders, wereldburgers en hybride docenten. We doen dit in nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen, stichting Wereldburgers, het Werkgeversservicepunt, en de

gemeenten. Daarnaast bieden de diverse professionaliseringsactiviteiten mogelijkheden voor zittend personeel ter bevordering van het behoud en doorontwikkeling van collega's binnen de school.

Pijler 2 SHRM

Deze pijler staat sterk in relatie met de andere pijlers.

We richten ons met ons aanbod op mensen in iedere fase van een onderwijsloopbaan; van een potential in de oriëntatiefase, een docent in opleiding binnen een opleidingsschool, een starter in de inductiefase, een meer ervaren docent die zich binnen het brede beroepsbeeld van de leraar een leven lang kan ontwikkelen.

SHRM speelt voor al deze mensen, in al deze fasen, een ondersteunende rol. Om de kwaliteit van deze ondersteuning te maximaliseren, zetten we in op het versterken van de samenwerking en professionalisering.

Pijler 3 Onderzoek & Experiment

Ook als we maximaal rendement behalen uit alle voorgaande activiteiten, is het te verwachten dat er op de lange termijn nog steeds een tekort aan bevoegde docenten zal zijn. Dat noopt ons tot het verkennen van innovatieve aanpakken. We zetten daarbij in op het innovatief vormgeven van het onderwijs aan leerlingen, het innovatief opleiden van docenten én het innovatief vormgeven van werkgeverschap.

Ambitie

Werken aan toekomstbestendig onderwijs!

Onze onderwijsregio heeft drie hoofdambities; het vergroten van de instroom, het verhogen van de kwaliteit en het vergroten van ons adaptief vermogen.

Met het vergroten van de instroom op de lerarenopleidingen, kan het docententekort teruggedrongen worden. We richten ons hierbij op verschillende doelgroepen en bieden daarbij maatwerk. Daarnaast werken we continu aan het verhogen van de kwaliteit op het gebied van samen opleiden, inductie en een leven lang ontwikkelen. Ten derde vragen landelijke en regionale ontwikkelingen om een goed ontwikkeld adaptief vermogen. Dit vraagt innovatief handelen en een sterk aanpassingsvermogen door onderzoek op het gebied van onderwijs aan leerlingen en studenten, en werkgeverschap.

Activiteitenplanning

In deze activiteitenplanning worden alle activiteiten beschreven, geordend naar pijler.

De vier pijlers zijn:

Pijler 0. Algemeen

Pijler 1. Werving, voorlichting, matching, opleiding, begeleiding, professionalisering

Pijler 2. SHRM

Pijler 3. Onderzoek & experiment

Pijler 0. Algemeen

Naam en beschrijving activiteit	Doel	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
0.1 Bouwen aan draagvlak onder bestuurders en schoolleiders	Commitment en breed gedragen verantwoordelijkheid vergroten	3 bijeenkomsten op jaarbasis voor alle bestuurders & opleidingsdirecteuren lerarenopleidingen: een 24 uurs bij aanvang en 2 dagdelen gedurende het schooljaar	Commitment en draagkracht voor het plan van aanpak 2025, vergroten van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen
0.2 Bouwen aan draagvlak en gezamenlijkheid met opleidingspartners	Commitment, gezamenlijkheid en verantwoordelijkheid vergroten om het lerarentekort terug te dringen	Gedurende het gehele jaar maandelijkse overleg-momenten en werksessies met onze partnerinstituten	Betere afstemming, flexibeler trajecten en hogere instroom
0.3 Inregelen efficiënte samenwerking en uitvoering	Efficiëntie vergroten tussen de ondersteuners die voor de opleidingsscholen én de onderwijsregio werkzaam zijn.	Gedurende de eerste 6 maanden.	Informatie wordt gedeeld en er wordt effectief samengewerkt waarbij de ondersteuners complementair aan elkaar zijn.
0.4 Gemeentes structureel informeren over doel en activiteiten van de onderwijsregio	Samenwerking intensiveren en beleidsmatige raakvlakken verkennen	Verspreid over het jaar gesprekken met de verschillende gemeenten binnen de regio.	Gemeenten zijn op de hoogte van de doelen & activiteiten binnen de onderwijsregio.
0.5 Structureel overleg met UWV, WSP, leerwerkloket en STO	Vergroten van de instroom	Ieder kwartaal	Versterken samenwerking, optimale toeleiding naar regiololet Talent als Docent, vergroten instroom lerarenopleidingen

Pijler 1. Werving, voorlichting, matching, opleiding, begeleiding, professionalisering

Naam en beschrijving activiteit	Doel	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
1.1 Algemene communicatie mbv website, social media	Ondersteuning van alle activiteiten van Talent als Docent – pijler 1	Gedurende het gehele jaar	Toename van 5% in het aantal unieke bezoekers aan de website Talent als Docent.
1.2 Regionaal informatieloket, vraagbaak: telefonisch, per mail, face-to-face contact	Werving en voorlichting	Gedurende het gehele jaar	Informatie verstrekken, persoonlijke ondersteuning, optimale doorverwijzing naar vervolgvacatures.
1.3 Diverse campagnes: A Gericht op potentiële overstappers naar het onderwijs. B. Gericht op zittend personeel op alle scholen in de regio C Gericht op bovenbouwleerlingen en oud-leerlingen (studenten)	Werving en voorlichting gericht op de pijler docent worden Werving en voorlichting gericht op de pijler groeien als docent Bovenbouwleerlingen en oud-leerlingen (studenten) motiveren voor een loopbaan in de educatieve sector en het inschrijven voor de lerarenopleiding	Gedurende het gehele jaar	5 % groei in deelnemers in aanbod binnen de pijler docent worden, 5 % groei in de pijler groeien als docent. Daarnaast ook 5% groei in de deelname vanuit het MBO in beide pijlers. Eind 2025 is op 30% van de scholen in het LOB-traject expliciet aandacht voor de educatieve sector opgenomen. Eind 2025 wordt op 20% van de scholen actief beleid gevoerd om alumni en bovenbouwlln in te zetten op bijles- of coachingsactiviteiten. In 2025 start er een onderzoek naar mogelijkheden om bij te dragen/ te ondersteunen in scholing tot docent (studiekosten, scriptiebegeleiding,..).
1.4 Informatieavonden	Voorlichting en stimuleren tot verdere oriëntatie binnen de scholen en bij de opleidingen	Voorlichtingsavonden verspreid over het jaar. Oriëntatiemogelijkheden op de scholen gedurende het gehele jaar.	Informatie verstrekken en de oriëntatie-mogelijkheden in het brede werkveld vergroten.
1.5 Intakegesprekken	Maatwerk in de voorlichting en begeleiding bij het zetten van vervolgstappen, gericht op docent worden	Gedurende het gehele jaar	Gerichte begeleiding binnen voortraject. Meer maatwerk kunnen bieden.
1.6 Driedaagse oriëntatietraining: Ontdek je Talent als Docent	Potentiële docenten een realistisch beeld geven en laten ervaren welke competenties benodigd zijn voor het docentschap	aanbod 3 x in 2025 *per deelnemer 250 euro eigen bijdrage	Meer overwogen keuze om wel/niet voor het docentschap te gaan en mogelijkheden te verkennen.
1.7 Opfriscursus voor herintreders	Vergroten instroom door bevoegde docenten toe te leiden naar een terugkeer in het onderwijs	Op aanvraag.	Betere voorbereiding op terugkeer herintreders in de school

1.8 Cursus Sterke Start	Begeleiden van onervaren startende docenten	Laatste week van de zomervakantie (2-daagse) met terugkombijeenkomst van 1 dagdeel.	In 2 cursusgroepen ontvangen 20-32 onervaren docenten tools, do's en don'ts voor een goede start
1.9 Nazorg /monitoring deelnemers van diverse oriëntatie- activiteiten	Maatwerk in de begeleiding	Gedurende het gehele jaar	De juiste begeleiding bieden.
1.10 Portfoliobegeleiding ZIB	Begeleiding van een zij-instromer bij de samenstelling van het portfolio	Gedurende het jaar	ZiB'ers leveren een portfolio op dat recht doet aan hun EVC en voldoet aan de eisen van het assessment.
1.11 Meet & Greet Evenement	Werving en voorlichting	Jaarlijks (maart)	250 potentials bezoeken de meet & greet. 50% hiervan oriënteert zich via een meeloopdag op een van de scholen en/of oriënteert zich verder bij de opleidingsinstituten
1.12 Samen Opleiden & Professionaliseren	Opleiden van docenten in opleiding in erkende partnerschappen, zowel in het VO als het MBO	Gedurende het jaar	Kwalitatief goed opleiden en begeleiden van docenten in opleiding binnen de bestaande partnerschappen. Verkenning van de mogelijkheid om het ROCvA erkend opleidingsschool te laten worden.
1.13 ICALT trainingen	Inzetten van een valide begeleidingsinstrument om te coachen vanuit de zone van naaste ontwikkeling	Scholingsaanbod gedurende het jaar	Meer gerichte begeleiding van starters en andere collega's
1.14 Ondersteuning scholen ontwikkelen 3 jarig inductiearrangement (maatwerk)	Beperken van uitval van startende docenten en het aanzetten tot professionele ontwikkeling	Gedurende het gehele jaar	(Door)ontwikkeling van driejarige inductieplannen op alle scholen binnen de regio
1.15 Opleiding tot coach (brede basisopleiding – theorie & praktijk)	Borgen van kwaliteit door de inzet van geschoolde coaches	Scholingsaanbod training wordt 4-5 keer per jaar aangeboden	Vergroten van het aantal gecertificeerde coaches binnen de regio Kwaliteit begeleiding verhogen
1.16 Maak zij-instroom een succes	Professionalisering van begeleiders en coaches van zij-instromers	Scholingsaanbod gedurende het jaar- 2x per semester	Kennis over ZiB'ers vergroten bij begeleiders Kwaliteit begeleiding verhogen
1.17 Cursus intervisie	Borgen van kwaliteit door de inzet van geschoolde intervisoren	Scholingsaanbod gedurende het jaar -3 x per jaar	Verhogen kwaliteit en het vergroten van het aantal geschoolde intervisoren
1.18 Module Relatie & klassenmanagement	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	Scholingsaanbod gedurende het jaar -1x per semester	Module ter ondersteuning van de onervaren starter
1.19 Module Effectief voorbereiden & geven van je les	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	Scholingsaanbod gedurende het jaar- 1x per semester	Module ter ondersteuning van de onervaren starter

1.20 Module Plaatje van je les	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	Scholingsaanbod gedurende het jaar - 1x per semester	Module ter ondersteuning van de onervaren starter
1.21 Module Groepsdynamica	Professionalisering van onervaren onbevoegde docenten	Scholingsaanbod gedurende het jaar - 1x per semester	Module ter ondersteuning van de onervaren starter
1.22 Cursus Beeldbegeleiding	Professionalisering van begeleiders en coaches	Scholingsaanbod - 1x per jaar	Verhogen kwaliteit en het vergroten van het aantal geschoolde coaches dat gebruik maakt van beeldbegeleiding
1.23 Skills voor instructeurs	Professionalisering van instructeurs en onderwijsassistenten binnen het VO/MBO	Scholingsaanbod - 1x per jaar	Pedagogisch/didactische vaardigheden van instructeurs en onderwijsassistenten binnen het VO/MBO vergroten
1.24 Ster(k) als docent	Professionalisering van docenten direct na de inductiefase	Scholingsaanbod - 1x per jaar	Doorontwikkeling van docenten na de startersfase op de meer complexe pedagogisch/didactische vaardigheden
1.25 Voortgezette professionaliseringsactiviteiten	Actieve nascholing in scholingsaanbod, deels in samenwerking met de opleidingspartners, via opleidingsscholen en de Academies	Gedurende het schooljaar	In 2025 wordt op 50% van de scholen actief gebruik gemaakt van het voortgezette professionaliserings-aanbod voor docenten
1.26 Ruimte voor loopbaanontwikkeling in de breedte	Collega's stimuleren en faciliteren om extern actief te zijn in het kader van het Beroepsbeeld Leraar, bv als examiner of werkveldassessor; lid werkgroep Velon of vakbond.	Werven in semester 2	In 2025 zijn er in totaal 15 werkveldassessoren/examinatoren opgeleid. In 2025 zijn er in totaal 5 collega's actief voor de Velon en/of de vakbond.
1.27 Netwerk VO-MBO-docenten	Kennisdeling en uitwisseling tussen docenten VO en MBO	Semester 2	In 2025 organiseren we een sessie op het Nova College en een sessie op het ROCvA.
1.28 Activiteiten gericht op enthousiasmeren doelgroep bovenbouwleerlingen MBO/VO en oriëntatie op de educatieve sector i.s.m. decanen uit de regio	Werven en voorlichten bovenbouw in MBO/VO ism decanen en lerarenopleidingen	Eind semester 1/begin semester 2	Vergroten van de instroom lerarenopleidingen
1.29 Enthousiasmeren studenten voor het volgen van een educatieve module en minor Stimuleren van studenten die educatieve minor, module gevolgd hebben om verder te gaan in het onderwijs (irt Samen Opleiden 2.0)	Werving studenten voor educatieve module en minor Voorlichting voor studenten educatieve minor en module die binnen de opleidingsscholen stagelopen.	Eind semester 1/begin semester 2 Aan het einde van hun minorperiode	Vergroten van de instroom lerarenopleidingen Meer minor studenten een volledige bevoegdheid laten halen.
1.30 Stimuleren van collega's met een tweedegraads bevoegdheid om eerstegraads bevoegd te worden	Werving en voorlichting en toeleiding naar een opleidingstraject ism hr	Gedurende het jaar	Verhogen van het aantal eerstegraden in het VO

1.31 Stimuleren van studenten en docenten met een tweedegraads bevoegdheid om een tweede bevoegdheid in een tekortvak te behalen	Werving en voorlichting en toeleiding naar een opleidingstraject ism hr	Gedurende het jaar	Meer bevoegd docenten een tweede bevoegdheid laten halen in een tekortvak
1.32 Aanbod voor collega's die zich willen ontwikkelen tot teamleider en schoolleider – inventarisatie en ontsluiten van bestaand aanbod	Werving en voorlichting en toeleiding naar een opleidingstraject (met evt gebruik van de schoolleidersbeurs) en ism hr	Gedurende het jaar	Meer docenten de mogelijkheden bieden om door te groeien in een leidinggevende rol
1.33 Aanbod voor zij-instromende schoolleiders	Werving en voorlichting en toeleiding naar een opleidingstraject (met evt gebruik van de schoolleidersbeurs) en ism hr	In semester 1	Stimuleren van selecte groep zijinstromers om een opleiding tot schoolleider te volgen
1.34 Professionalisering schoolleiders (team- en afdelingsleiders en eindverantwoordelijk schoolleiders)	Nascholing gericht op het vergroten van kennis over het aanstellen en opleiden van onbevoegde docenten	In semester 2	In 2025 hebben 25 schoolleiders deze nascholing gevolgd

Pijler 2. SHRM

Naam en beschrijving activiteit SHRM	Doel	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
2.1 Voorlichting over opleidingsmogelijkheden en subsidietrajecten.	Vergroten van de kwaliteit van de HR-activiteiten op de scholen en bestuursbureaus	Gedurende het jaar 2 sessies voor hr ism lerarenopleidingen	Kennis vergroten HR-medewerkers
2.2 Masterclasses over bv het Beroepsbeeld Leraar, loopbaanontwikkeling binnen het onderwijs en andere relevante thema's	Professionalisering van HR en schoolleiders ism [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED]	Divers aanbod gedurende het jaar	Kennis vergroten HR-medewerkers en schoolleiders
2.3 Een bovenbestuurlijke werkgroep SHRM bouwt voor de hele onderwijsregio aan een HR-netwerk	Vergroten van de kwaliteit van de HR-activiteiten op de scholen en bestuursbureaus, doordat er onderling uitgewisseld en geleerd wordt. Het netwerk dient als vliegwiel voor verdieping van de bovenbestuurlijke samenwerking op dit thema.	Op jaarbasis 4 bijeenkomsten	Ontstaan v netwerk waarin proces rondom matching van professionals onderwerp is. Bovenbestuurlijke verbreding van kennis van HR medewerkers

2.4 Overleg met de betrokken gemeentes over de arbeidsmarkt-problematiek, huisvesting en demografische ontwikkelingen	Gerichte samenwerking op een aantal thema's om te komen tot een integrale aanpak binnen de onderwijsregio.	Gedurende het jaar een aantal gesprekken met de gemeente Haarlem, Haarlemmermeer en Amstelveen	Verkennen mogelijkheden samenwerking grotere gemeentes in de regio om tot integrale aanpak te komen
2.5 Samenwerking met andere externe betrokkenen, zoals STO, UWV, mobiliteitscentra, VOION	Gerichte samenwerking om de instroom te vergroten	Gedurende het jaar	Kennisdeling en vergroten van de instroom

Pijler 3. Onderzoek & experiment

Naam en beschrijving activiteit	Doel	Periode en duur van de activiteit	Beoogde resultaten en producten
3.1 Pilot digitale infrastructuur ism Onderwijs In en regio Nijmegen, regio Noordoost Brabant en regio Midden-Brabant	Objectieve en betrouwbare informatie toegankelijker maken voor alle betrokkenen bij de reis van potential tot student tot medewerker	Gedurende het jaar	Ondersteuners Onderwijsregio kunnen werken binnen de digitale infrastructuur Klantreis voor meerdere partijen inzichtelijk maken
3.2 Een werkgroep Samen Opleiden 2.0 verkent de doorontwikkeling van de samenwerking in de drie partnerschappen voor Samen Opleiden, professionaliseren en inductie	Breed gedragen plan om vorm te geven aan Samen Opleiden 2.0 waarbij de focus komt te liggen op de gezamenlijke regionale visie op opleiden, begeleiden en beoordelen, uitgewerkt naar inhoud en uitvoering	Gedurende het jaar waarbij de werkgroep 4 maal bijeenkomt	Uitgewerkte regionale visie op samen opleiden, waaronder: Uitwerking SO als examinator Veldassessoren in de regio Feedback op curriculum lero's: <ul style="list-style-type: none"> • 2025 2^e gr opleidingen • 2026 1^e gr opleidingen
3.3 Werkgroep Onderzoek en experiment mbt anders organiseren, gericht op onderwijs waarin we omgaan met het lerarentekort	Inventariseren van vormen van anders organiseren binnen de regio en het delen van good practices	Gedurende het jaar waarbij de werkgroep 4 maal bijeenkomt	Tastbaar overzicht met vormen van anders organiseren en aanbevelingen ter inspiratie en stimulans
3.4 Experiment gebruik auditorium om grotere groepen In gelijktijdig les te geven	Stimuleren van scholen om gericht in te zetten op lesgeven aan grotere groepen (afwisseling hoor- en werkcollege) in een daarvoor geschikte ruimte, ten behoeve van minder inzet van vakdocenten	Gedurende het jaar	Het gebruik van een auditorium wordt op minimaal 3 scholen toegepast en breed geëvalueerd. Eind 2025 zijn succesfactoren en knelpunten in kaart gebracht
3.5 Verkenning lesgeven op afstand	Verkenning van de mogelijkheden om vorm te geven aan lesgeven op afstand aan meerdere kleine groepen, met behulp van moderne technologie, ten behoeve van minder inzet van vakdocenten	Gedurende het jaar	In 2025 wordt in kaart gebracht welke scholen op deze wijze werken en hoe dit daar vorm krijgt Deze informatie wordt gebruikt om een experiment voor te bereiden in de eigen regio

3.6 Pilot Wereldburgers voor de klas	Bevoegde statushouders toeleiden naar een docentaanstelling door een jaar als onderwijsassistent kennis te maken met het Nederlandse onderwijs	Gedurende het jaar een wekelijks lesaanbod (NT2 en diverse modules), 3 dagen per week ervaring opdoen in de school	De groep geselecteerde statushouders wordt van Nederlands B2 naar C1 geschoold; en 80% van de wereldburgers kan na een jaar als docent zelfstandig voor de klas
3.7 Bovenbestuurlijke invalpool vormen ter vermindering van het lerarentekort	Via de invalpool gepensioneerde docenten deels behouden Bevoegde ouders met grotere kinderen motiveren om in het onderwijs als flexwerker aan de slag te gaan Via de flexpool de doelgroep van jongeren interesseren voor een baan in het onderwijs	Gedurende het jaar	Opzetten en bemensen flexpool & vervangingspool: Mensenmakelaar die vraag en aanbod bij elkaar brengt. Kent de scholen, kent de mensen Uitwerken van uniek en aantrekkelijk aanbod voor flexwerkers Gesprekken voeren met (bijna) pensionado's Verkennen of studenten in de opleidingsschool (met hun werkbeleving) openstaan voor werken in de regionale flexpool
3.8 Maatwerk ZiB HvA Ontwerpen van flexibeler maatwerktraject in de tekortvakken	In gezamenlijkheid met de HvA en twee andere onderwijsregio's flexibeler trajecten ontwikkelen voor de tekortvakken Nederlands, Wiskunde, NaSk en beroepsgericht Techniek en daarmee de instroom vergroten	Gedurende het jaar	Meer ZiB'ers in de tekortvakken Nederlands, Wiskunde, NaSk en beroepsgericht Techniek Een baangarantie voor deze ZiB'ers in de regio
3.9 Maatwerk ZiB UvA	Stimuleren van (hybride) docentschap mbv een zijinstroombeurs en een aangepast opleidingstraject om de tekorten te verkleinen	Gedurende het jaar diverse activiteiten ism UvA	Vergroten van het aantal (hybride) docenten in de regio
3.10 Maatwerk ZiB VU onderzoeken en ontwerpen tbv flexibeler maatwerktraject	In gezamenlijkheid met de VU flexibeler trajecten ontwikkelen en daarmee de instroom vergroten tot de universitaire lerarenopleiding	Gedurende het jaar	Vergroten instroom universitaire lerarenopleiding van de VU
3.11 Onderzoek naar optimale begeleiding van overstappers naar het onderwijs, ism UvA en UU	Vergroten van de kwaliteit van de begeleidingsprogramma's voor overstappers	Het betreft een lopend meerjarig onderzoek	Op de langere termijn kunnen onderzoeksgegevens benut worden ter verbetering van de kwaliteit van overstappers
3.12 Onderzoek naar de nadere uitwerking van het Beroepsbeeld Leraar	Verkenning van het aanvullende professionaliseringsaanbod binnen de onderwijsregio in afstemming met projectgroep NAPL	Semester 1	Overzicht met opbrengsten van de verkenning met de projectgroep NAPL

Hieronder worden de activiteiten beschreven die gericht zijn op het begeleiden van startende leraren, en schoolleiders en hun verdere professionalisering.

Net als afgelopen jaren houden we het bestaande aanbod van Talent als Docent in stand. Vanuit de pijler 'Docent worden' betreft dit: de voorlichtingsbijeenkomsten, de oriëntatietraining 'Ontdek je Talent als Docent', de training 'Sterke Start', vier ondersteuningsmodules gericht op pedagogisch/didactische basisvaardigheden, de training 'Skills' voor instructeurs in het vmbo en portfoliobegeleiding voor zij-instromers.

Vanuit de pijler 'Groeien als docent' is het huidige aanbod gericht op het vergroten van de begeleidingskwaliteit in de scholen. Het betreft o.a. de basiscursus coaching, de verdiepingscursus beeldcoaching, ICALT-trainingen, de module begeleiden van zij-instromers, de training intervisie en professionaliseringsaanbod voor na de inductiefase (3-5 jaar onderwijservaring).

Bovenstaande scholingsactiviteiten sluiten goed aan op het scholingsaanbod binnen de verschillende opleidingsscholen/academies.

Met betrekking tot de samenstelling en doorontwikkeling van inductiebeleid worden er jaarlijkse bijeenkomsten georganiseerd met docentbegeleiders, coaches en schoolleiders die betrokken zijn bij inductie. Ook bieden we scholen op aanvraag ondersteuning op maat bij het (her-)schrijven van hun inductiebeleidsplan.

Bij alle activiteiten maken we gebruik van de BSL-Ontwerptool.

Binnen de onderwijsregio zijn er diverse voorbeelden van manieren waarop schoolleiders en hr-functionarissen betrokken worden bij activiteiten. Zo wordt bij de (door)ontwikkeling van de meerjarige inductieplannen sterk ingezet op de co-creatie door schoolleider, coach en HR, zijn er collegiale consultaties op het gebied van BSL en wordt er een masterclass Samen opleiden & professionaliseren voor Mt-leden aangeboden. Binnen een aantal besturen zijn we dit jaar gestart met een opleidingstraject voor beginnende schoolleiders (teamleiders) en wordt maatwerk ingericht m.b.t. een opleidingstraject voor de teamleider die al enige jaren actief is in die rol. In 2025 zal verder verkend worden op welke wijze we deze aanpak regio-breed kunnen gaan inzetten.

Hieronder informatie met betrekking tot de aanstelling en functieomschrijving van de projectleiders om het plan uit te voeren.

Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam heeft twee programmamanagers aangesteld, die als duo in nauwe samenwerking vormgeven aan de uitvoering van dit plan van aanpak:

■■■■■■■■■■ en ■■■■■■■■■■ hebben de afgelopen vier jaar vanuit het projectleiderschap voor RAP-project Talent als Docent, verder gebouwd aan de voorloper Onderwijsregio. Dit combineren zij nog steeds met respectievelijk de rol projectleider ROSA en programmamanager opleidingsschool H2O en zijn daarmee beide verantwoordelijk voor het Samen Opleiden & Professionaliseren en Inductie in deze regio. Voor de combinatie van beide functies zijn beide programmanagers voor 0,8 fte aangesteld.

In de taakomschrijving van beide programmamanagers staat het volgende opgenomen:

De programmamanager is verantwoordelijk voor ontwikkeling en realisatie van projectresultaten en/of programmadoelstellingen van het programma. Daarnaast voert de programmamanager het management van samengestelde projecten en/of (verander)programma's waar bovensectorale en interdisciplinaire samenwerking tussen ondersteunende, en strategische processen aan de orde is. Er is sprake van een relatie tussen het programma en het strategisch beleid van de participerende besturen en scholen en er is impact op ambities en doelen.

De programmamanager opereert in het speelveld van het ministerie van OC&W, vakbonden, besturen, scholen en lerarenopleidingen met alle voor het programma relevante actoren en is de schakel naar de stuurgroep op niveau van het programma.

Het programma waarvoor de programmanager verantwoordelijkheid draagt wordt beïnvloed door verschuivingen in beleidsdoelstellingen en vice versa, draagt bij aan en heeft invloed op de ontwikkeling van strategisch beleid en doelstellingen.

Programmaresultaten zijn bepalend voor en hebben structurele (meerjarige) invloed op andere beleidsontwikkelingen en organisatieprocessen.

De stuurgroep is richtinggevend en stelt - in samenspraak met de programmamanager - de strategische, financiële en operationele kaders van het programma vast. De programmanager is verantwoordelijk voor het managen van het programma binnen deze kaders, de noodzaak tot bijsturen en legt verantwoording af over voortgang aan de stuurgroep. De programmamanager bouwt aan en onderhoudt voor het programma relevante in- en externe netwerken met uiteenlopende partijen die een eigen specifieke expertise en/of eigen bevoegdheid hebben op tactisch en strategisch niveau. De programmanager vertegenwoordigt het de onderwijsregio in relevante netwerken, draagt het programma uit en verdedigt de doelstellingen en consequenties in- en extern.

Hierbij de beschrijving van ons regioloket, met de activiteiten die daaruit voortvloeien en informatie over de inrichting van een digitale infrastructuur ten behoeve van de klantreis.

De regio heeft al een aantal jaar een regioloket met de bijbehorende infrastructuur. Er is een uitgebreide website (www.talentsdocent.nl) waarop informatie voor geïnteresseerden te vinden is, naast scholingsaanbod voor collega's werkzaam binnen het VO en MBO in de onderwijsregio. Daarnaast zijn de Meesterbaanvacatures van alle scholen in de regio op deze website te vinden. Het regioloket heeft een nauwe samenwerking op het gebied van voorlichting en oriëntatiemogelijkheden met de betrokken lerarenopleidingen en met het landelijke onderwijsloket.

Via de website kunnen geïnteresseerden zich aanmelden voor voorlichtingsavonden. Ook kunnen zij om persoonlijk advies vragen en zo in contact komen met een van onze adviseurs. Via deze route kunnen geïnteresseerden vervolgens in contact worden gebracht met scholen voor meeloopdagen en ministages, met een training als Ontdek je Talent als Docent of met de mogelijkheid begeleid te worden bij het werken aan het portfolio voor het ZiB-assessment.

Het loket fungeert hierbij als centrale spil, waarbij krachtig is dat we gedurende het proces bij deze mogelijke instromers betrokken blijven. Dat wordt zeer positief gewaardeerd.

Aan de "achterkant" van ons loket werken we samen met Onderwijs In en drie andere regio's aan de opzet van een gedeelde 'digitale infrastructuur' voor alle stakeholders (inclusief de overstapper zelf).

Dit project richt zich op de werkzaamheden van en processen binnen het *regioloket*, en hoe een softwareoplossing deze zou kunnen ondersteunen en versterken. De focus ligt op fase 1 t/m 5 van de klantreis die de overstapper doorloopt (van het wekken van *interesse* tot de *start* in het onderwijs). Processen bij de werkgevers (fase 6 t/m 9) zijn nog geen onderdeel van het project.

De realisatie van de ambitie om 100% van de studenten en zijinstromers op te leiden binnen opleidingsscholen in onze onderwijsregio wordt hieronder uiteengezet.

Organisatie

Binnen onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam zijn inmiddels drie erkende opleidingsscholen actief; Opleidingsschool H2O, ROSA en Opleidingsschool Nova. Zij werken conform het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.

In de onderwijsregio bevindt zich nog slechts een locatie die onder een andere opleidingsschool valt, te weten het Rudolf Steiner College dat deel uitmaakt van NOA. Sinds 1 augustus 2024 maken het Kaj Munk College en het ECL deel uit van opleidingsschool ROSA. Daarnaast zijn er drie aspirant-scholen, te weten Atheneum College Hageveld, Stedelijk Gymnasium en Gymnasium Felisenum toegetreden tot opleidingsschool ROSA.

Met het ROC van Amsterdam zal in 2025 verkend worden wat de mogelijke en de best passende ontwikkelstappen richting Samen Opleiden zijn. Het ROC van Amsterdam is officieel nog geen erkende opleidingsschool en participeert in meerdere onderwijsregio's, dus intraregionale afstemming en samenwerking is daarbij van belang. Met de locaties van het ROC van Amsterdam in onze regio worden verkennende gesprekken gevoerd over eventuele aansluiting bij een van de bestaande erkende opleidingsscholen.

De afgelopen jaren is er binnen de RAP tussen de erkende opleidingsscholen meer samenwerking tot stand gebracht. Als de bovenbestuurlijke samenwerking in de Onderwijsregio ook tussen opleidingsscholen nog verder versterkt wordt, is het op termijn de vraag of naast elkaar bestaande opleidingsscholen met ieder hun eigen governancestructuur nog bestaansrecht hebben. Dat is een vraag voor de langere termijn, als opleidingsscholen ROSA en H2O na hun peer review in 2025 opnieuw geaccrediteerd zijn.

Komende jaren blijft de vraag opportuun of de samenstelling van de partnerschappen Samen Opleiden altijd logisch is in relatie tot de inmiddels gevormde onderwijsregio's. In 2025 zullen we de tijd nemen om nog meer inzicht te krijgen in elkaars kwaliteiten en expertise. Daarnaast zullen de mogelijkheden tot versterking van de samenwerking in 2025 verder verkend worden.

Activiteiten voor de beide opleidingsscholen binnen het VO:

- begin '25: eigen swot-analyse opstellen in het kader van peer review
- najaar '25: gezamenlijke bijeenkomst om uitkomsten peer review te delen

Opleiden overstappers/zijinstromers

Naast de nauwe samenwerking met de opleidingsinstituten vanuit de drie opleidingsscholen, is er ook een nauwe samenwerking specifiek gericht op overstappers/zijinstromers. Deze samenwerking wordt onder het kopje Aanpak tekortvakken verder omschreven.

Hieronder een beschrijving van de samenwerking tussen alle besturen en lerarenopleidingen die partner zijn binnen onze onderwijsregio.

Alle betrokken VO- en MBO-besturen (100% dekking) en alle Amsterdamse lerarenopleidingen maken, vanaf de start, deel uit onze onderwijsregio.

Binnen de regio Kennemerland & Groot-Amsterdam wordt al jaren intensief samengewerkt binnen de partnerschappen SO&P. Vanuit de drie opleidingsscholen die in de onderwijsregio actief zijn, is er een actieve samenwerking met de Amsterdamse lerarenopleidingen op het gebied van Samen Opleiden, professionaliseren en inductie. Bestuurders binnen de onderwijsregio werken ook op andere fronten bovenbestuurlijk én sectoroverstijgend intensief met elkaar samen. Dat geldt ook voor de Amsterdamse lerarenopleidingen die vanuit een educatieve alliantie ook gezamenlijk optrekken.

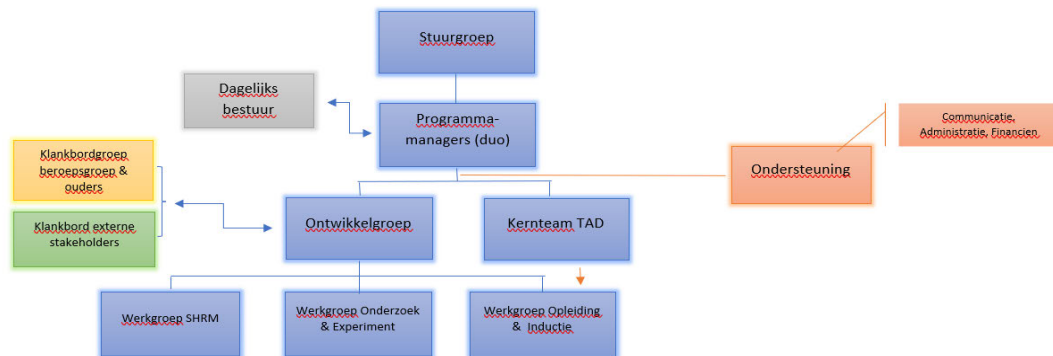
De samenwerking met de instituten heeft binnen onze onderwijsregio onder andere vorm gekregen door het gezamenlijk ontwikkelen en uitvoeren van de oriëntatietraining 'Ontdek je Talent als Docent' (VU), binnen het zij instroom traject ASK UvA (hybride docentschap) en de totstandkoming van traject Start voor de Klas (HvA).

Vanaf schooljaar 2024/2025 zullen in samenwerking met onderwijsregio Noord-Holland Noord en Leiden, Duin- en Bollenstreek en de HvA een aantal pilots rondom ZiB van start gaan. De pilots richten zich op de tekortvakken Nederlands, wiskunde, natuurkunde en techniek en horeca & voeding in het beroepsgericht vmbo. Deze pilots staan verder beschreven onder het kopje Aanpak tekortvakken.

In samenwerking met de VU en onderwijsregio Noord-Holland Noord zal in 2024/2025 verkend worden op welke wijze het ZiB-traject flexibeler aangeboden kan worden.

Een uiteenzetting van de governance in de onderwijsregio is hieronder beschreven.

Organogram Onderwijsregio Groot-Amsterdam & Zuid-Kennemerland



De **stuurgroep** heeft als belangrijkste taak het vervullen van een initiërende, signalerende en op doelstellingen sturende rol ten aanzien van de plannen & activiteiten binnen de onderwijsregio. De stuurgroep heeft formeel een besluitvormende taak in situaties waarin de programmamanagers niet gemandateerd zijn en een bemiddelende taak wanneer er sprake is van tegengestelde belangen of, in extremis, conflicten binnen de onderwijsregio.

In de stuurgroep zitten VO- en MBO-bestuurders en opleidingsmanagers van betrokken lerarenopleidingen. De stuurgroepleden werken vanuit een duidelijke, gemeenschappelijke visie, geven kaders, volgen actief de ontwikkelingen en maken daarbij keuzes. Zij moedigen nieuwe ideeën en activiteiten aan die passen bij de idealen en ambities van de onderwijsregio. Daarnaast letten de stuurgroepleden op de verbindingen tussen de verschillende pijlers binnen de onderwijsregio en hebben zij een rol m.b.t samenwerking, verbinding en kennisdeling met aangrenzende regio's en andere organisaties.

Het **duo programmamanagers** is verantwoordelijk voor het geheel. Zij fungeren als linking-pin tussen de diverse gremia in de governancestructuur en zijn daarbij inhoudelijk betrokken. Ze rapporteren aan de stuurgroep en leggen verantwoording af bij de stuurgroep. De programmamanagers vervullen eveneens een sturende rol binnen het SO&P in de regio. Daarnaast leveren zij een actieve bijdrage aan de kennisdeling zowel binnen de onderwijsregio's als daarbuiten.

De **ontwikkelgroep** werkt op tactisch niveau aan het initiëren en ontwikkelen van ideeën en plannen. De ontwikkelgroep heeft zich gebogen over een meer uitgewerkt plan van aanpak voor de onderwijsregio als voorloper. Vanuit dat plan van aanpak zijn inmiddels een drietal opdrachten voor de werkgroepen geformuleerd die aan de slag zullen gaan op het gebied van SHRM, Onderzoek & Experiment en Opleiding & Inductie. De leden binnen de ontwikkelgroep hebben verschillende rollen binnen het beroepenveld en daarbinnen hun eigen expertise.

In de ontwikkelgroep zitten leden met een verschillende achtergrond en expertise. De samenstelling bestaat uit bestuurder(s), schoolleider(s), schoolopleiders, een lid van de Realisatie-eenheid, een vertegenwoordiger van de vakbond en beide programmamanagers. De ontwikkelgroep wordt voorgezeten door de programmamanagers van de onderwijsregio.

De **werkgroep SHRM** heeft als opdracht:

- Bereid de start van een HR-community voor, die gericht is op netwerken, kennisdeling en samenwerking in het HR-domein van onze onderwijsregio;
- Breng in kaart welke thema's voor deze community relevant zijn;
- Breng in kaart wat deze community kan en zou moeten opleveren, met als uiteindelijk doel het binden & boeien van onderwijspersoneel voor onze eigen regio;
- Doe een voorstel hoe de community onder de aandacht gebracht kan worden en ervoor geworven kan worden;
- Breng in kaart aan welke criteria voldaan moet worden om van deze community een succes te maken;
- Breng in kaart welke rollen en functies deel zouden moeten uitmaken van de community (en welke niet) om er een succes van te maken.

De leden van deze werkgroep hebben kennis en expertise op het gebied van SHRM en zijn breed en in staat deze kennis en expertise regionaal en sector overstijgend in te zetten. Leden van de werkgroep hebben ervaring op uitvoeringsniveau in een school, onderwijsinstelling of opleidingsinstituut. De werkgroep bestaat uit 8 leden en wordt voorgezeten door een lid uit de ontwikkelgroep.

De **werkgroep Onderzoek & Experiment mbt Anders Organiseren** heeft als opdracht:

- Inventariseer ideeën en good practices met betrekking tot het anders organiseren in de regio en breng good practices in kaart (handleiding, do's, dont's) zodat deze gedeeld kunnen worden.
- Breng bij twee voorbeelden in kaart hoe deze opgepakt kunnen worden binnen andere scholen/instituten, waar mogelijk gedifferentieerd naar opleiding.

De leden van deze werkgroep hebben kennis en expertise op het gebied van kennis van curricula (zowel VO, MBO als lerarenopleiding), het bevoegdhedenstelsel en de beroepspraktijk. Onderzoekers vanuit de opleidingsinstituten en/of de scholen zijn in de werkgroep vertegenwoordigd. De werkgroep bestaat uit 8 leden en wordt voorgezeten door een lid uit de ontwikkelgroep.

De **werkgroep Samen Opleiden 2.0** heeft als opdracht:

Werk voor onze regio de pilot Samen Opleiden 2.0 uit. Hoe ziet Samen Opleiden 2.0 er in onze regio uit? Welke kansen liggen er om de samenwerking tussen de lerarenopleidingen en de partnerscholen te versterken? Hoe kan Samen Opleiden 2.0 er concreet uitzien? Wat betekent dat voor de betrokken rollen? Welke stappen zouden daarbij in onze regio als eerste gezet moeten worden?

Leg daarbij accent op:

- Samenwerking (zowel met de partners binnen de opleidingscholen als met andere sectoren);
- Behoud van collega's (met nadruk op inductie-fase);
- Inzetten op werving (scholieren (scholen), studenten (opleidingen)).

De leden van deze werkgroep hebben kennis en expertise op het gebied van opleiden en begeleiden binnen de verschillende fasen van het beroepsbeeld. De werkgroep bestaat uit 8 leden en wordt voorgezeten door een lid uit de ontwikkelgroep.

De leden van het **kernteam** hebben zowel een uitvoerende als ontwikkeltaak. Zij ontwikkelen en verzorgen in duo's trainingsaanbod binnen de pijler Docent worden en binnen de pijler Groeien als Docent. Daarnaast vervullen zij een rol binnen het regioloeket op het gebied van voorlichting, intake en persoonlijk advies. De leden van het kernteam hebben ervaring als docent binnen het VO/MBO en/of binnen de lerarenopleiding. Zij zijn betrokken bij activiteiten binnen het Samen Opleiden en Inductie. Zij zijn breed inzetbaar op diverse trainingen binnen de pijlers 'Docent worden' en 'Groeien als docent' binnen TAD. Daarnaast zijn zij in staat om trainingen te ontwikkelen en de rol van trainde-trainer te vervullen. De leden hebben ieder hun eigen expertise naast een gezamenlijke basis op het gebied van coaching en hun ervaring als docent/lerarenopleider. Het kernteam bestaat uit 9 leden, 6 vaste kernteamleden, 2 programmamanagers (voorzitters) en 1 ondersteuner.

Voor het waarborgen van de continuïteit neemt het **dagelijks bestuur** beslissingen over zaken die geen uitstel kunnen hebben. Ook is er in het dagelijks bestuur interne afstemming over lopende zaken. Leden van het dagelijks bestuur zijn vanuit de stuurgroep zeer nauw betrokken bij de onderwijsregio, hetzij als penvoerder, hetzij als voorzitter van de stuurgroep. Ook de programmamanagers zijn vanuit hun functie zeer nauw betrokken bij de onderwijsregio. De penvoerend bestuurder én de bestuurder die de voorzitter van de stuurgroep is vormen met beide programmamanagers het dagelijks bestuur.

De **brede bestuurlijke betrokkenheid** wordt formeel & informeel gestimuleerd door alle bestuurders uit te nodigen voor diverse bijeenkomsten waar thema's in relatie tot de onderwijsregio centraal staan (een 24-uurs bij aanvang van het schooljaar en twee dagdelen gedurende het schooljaar).

De **klankbordgroep** denkt mee en volgt de bewegingen van de plannen en activiteiten binnen de onderwijsregio. Eén van de functies van de klankbordgroep is om intern draagvlak te creëren. Om dit intern draagvlak te creëren krijgen de leden van de klankbordgroep ook als opdracht (en worden instaat gesteld) om op de werkvloer met collega's over de thema's binnen de onderwijsregio te praten. De klankbordgroep fungeert vanuit waarderend kritisch perspectief als toetssteen en geeft advies. De leden van de klankbordgroep moeten in staat zijn om vanaf afstand naar de plannen & activiteiten binnen de onderwijsregio te kijken. De leden moeten vanuit hun eigen perspectief een mening of kijk op zaken kunnen geven, zodat er tegenspraak georganiseerd en geborgd wordt. Verschillende typen onderwijs zijn in de klankbordgroep vertegenwoordigd.

Een goede balans in deelnemers is belangrijk. Diversiteit in functies, typen onderwijs en spreiding over de regio kan gaan bijdragen aan die balans. Bij het samenstellen van de klankbordgroep is het verstandig om deelnemers toe te voegen die allemaal een andere functie hebben. Zo wordt vanuit verschillende perspectieven een basis gelegd voor het draagvlak binnen de onderwijsregio. Verschillende rollen betekent een diversiteit aan meningen, kennis, inzichten en ideeën. De klankbordgroep bestaat uit 8 tot 10 personen, docenten en max. 2 ouders.

De klankbordgroep wordt voorgezeten door een voorzitter, die voor een termijn van max. 2 jaar aangesteld wordt.

Vanuit de onderwijsregio zal er regelmatig contact zijn met diverse **externe stakeholders**, zoals de gemeenten, het UWV, STO, het bedrijfsleven, de stichting Wereldburgers voor de klas, etc.

Er zijn drie **ondersteuners** actief, in totaal voor 0,7 fte. De ondersteuning is zowel voor de programmamanagers als voor de ontwikkelgroep en de werkgroepen. Het betreft ondersteuning op administratief, organisatorisch, communicatief en financieel gebied. Twee van de drie ondersteuners combineren hun werkzaamheden met een ondersteunende rol voor de twee VO-opleidingsscholen. Daarnaast wordt er een ZZP 'er ingehuurd voor de externe communicatie via social media.

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

Met betrekking tot de bovenbestuurlijke inzet van personeel en het inrichten van de invalpool, zetten wij in op een combinatie van beide aspecten. Daarbij richten we ons op drie doelgroepen:

Zilverpool

Collega's die bijna of net pensioengerechtigd zijn, worden benaderd met de vraag of zij interesse hebben om via een flexpool inzetbaar te blijven voor lesgevende activiteiten in de tekortvakken.

Invalpool

Daarnaast verkennen we de mogelijkheden om te komen tot een pool van herintreders die we als invaller in kunnen zetten. Hierbij wordt gedacht aan ouders die bevoegd zijn in een tekortvak, met kinderen in de basisschoolleeftijd, die werkzaam willen zijn in een flexpool.

Daarnaast gaan we in gesprek met studenten van de opleidingsscholen binnen onze regio, om te verkennen of zij het aantrekkelijk vinden om via een flexpool in het onderwijs aan de slag te gaan. We voeren deze gesprekken vanuit de aanname dat jonge professionals zich niet altijd willen committeren aan een vaste, reguliere, fulltime aanstelling in het onderwijs.

In het najaar van 2024 huren we een HR-expert met een groot netwerk in de regio in, om de diverse varianten te verkennen. De juridische en financiële haalbaarheid worden in een business case onderzocht. Op basis van de opbrengsten van dit onderzoek, zullen in 2025 de eerste activiteiten gaan plaatsvinden.

De wijze waarop de realisatie van de doelen wordt gevolgd en vastgesteld, is hieronder beschreven.

In dit plan van aanpak zijn doelen en activiteiten opgenomen, die deels voortvloeien uit de evaluatie van de activiteiten uit het voorgaande plan van aanpak.

Het plan is aangevuld met doelen en activiteiten, die geformuleerd zijn tijdens diverse werksessies waarin verschillende betrokkenen uit de onderwijsregio geparticipeerd hebben.

Doelen worden op grond van dit plan van aanpak zo SMART als mogelijk geformuleerd. Binnen de onderwijsregio wordt cyclisch gewerkt en daarbij wordt de PDCA-cyclus gevolgd.

Deelname aan en tevredenheid over de verschillende activiteiten binnen de onderwijsregio wordt continu gemonitord en rapportages hierover worden in de stuurgroep gedeeld en besproken.

Daarnaast wordt met feedbackgesprekken, netwerkbijeenkomsten en collegiale consultaties gestructureerd gewerkt aan een kwaliteitscultuur en aan een kwaliteitscyclus met diverse betrokkenen binnen de onderwijsregio.

Naast de participerende besturen en lerarenopleidingen, is ook de regiocoördinator van de realisatie-eenheid in onze regio en zijn interne stakeholders, vertegenwoordigd in een klankbordgroep, betrokken in deze kwaliteitscyclus.

Aanvullend

Onze aanvraag heeft betrekking op een sectoroverstijgende onderwijsregio.

Onze onderwijsregio werkt sectoroverstijgend met het VO en MBO als partners. Onderwijsregio Kennemerland PO wordt nu opgestart in onze regio. In 2025 zal verkend worden of er een mogelijke samenwerking met het PO in de regio tot stand kan komen.

Deze verkenning zal vorm krijgen door gesprekken te voeren met betrokkenen uit het PO in de eigen regio en door te leren van onderwijsregio's waar al sprake is van boven sectorale samenwerking tussen PO, VO en MBO.

Informatie met betrekking tot de organisatie van de ontwikkelingsgerichte peer review wordt hieronder beschreven.

Om de kwaliteit van Samen Opleiden en Inductie te kunnen borgen, verantwoorden en versterken en handvatten te geven voor de inrichting van kwaliteitszorg voor partnerschappen, wordt door de partnerschappen gewerkt volgens een kwaliteitskader. Aan de hand van het kwaliteitskader organiseren H2O en ROSA dit jaar een ontwikkelingsgerichte peer review om te stimuleren dat er aan een kwaliteitscultuur gewerkt blijft worden.

Beide partnerschappen formuleren ambities voor versterking en/of verbreding van Samen Opleiden en Inductie. De ambities staan in relatie tot de vier waarborgen binnen het kwaliteitskader en laten zien hoe het partnerschap verder wordt vormgegeven.

Data:

Bezoekdag Peerreview H2O 2 april 2025

Bezoekdag Peerreview ROSA 4 juni 2025

Onze voorbereiding bestaat uit een interne voorbereiding, het schrijven van een kritische reflectie en onder begeleiding van het platform SO&P een nadere voorbereiding op de peer review.

Opleidingsschool NOVA is sinds het voorjaar van 2023 erkend opleidingsschool.

Hieronder volgt een uiteenzetting van de activiteiten gericht op de tekortvakken binnen onze onderwijsregio.

Binnen onze regio zijn er diverse initiatieven om de problemen in de tekortvakken aan te pakken. Deze initiatieven worden hieronder uiteengezet:

Voortrajecten overstappers

In de regel starten zijinstromers onbevoegd en gaan zij onervaren aan de slag. De eerste maanden moeten zij zich redden in de praktijk en zullen zij een portfolio moeten samenstellen ter voorbereiding op het assessment om een geschiktheidsverklaring te krijgen om toegelaten te worden tot het ZiB-traject. Voor het mbo geldt dat zijinstromers vaak een half jaar moeten wachten voordat zij kunnen starten met de opleiding voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift.

Wij bieden deze overstappers in dit eerste half jaar gerichte ondersteuning met een cursus Sterke Start en een module-aanbod gericht op pedagogisch/didactische basisvaardigheden. Daarnaast wordt ondersteuning op maat geboden bij het samenstellen van het portfolio.

Het beoogd resultaat staat beschreven in 1.8 en 1.10 in de activiteitenplanning.

Vakinhoudelijke voortrajecten

Bij de universitaire zijinstroom is er regelmatig sprake van overstappers met een vooropleiding die niet helemaal verwant is aan het schoolvak en er sprake is van vakdeficiënties. Universiteiten hebben via Alfa4all en Bèta4all een programma ontwikkeld om een deel van deze deficiënties weg te werken. Soms is hier maatwerk voor nodig. Deze trajecten kunnen vooraf aan het zijinstroom traject gevolgd worden maar soms is het voor de werkgever ook van belang dat de zijinstroomsubsidie vlot beschikbaar komt. In dat geval kan het zijinstroomtraject wat langer duren dan de oorspronkelijk beoogde 2 jaar. De wet- en regelgeving geeft hier ruimte voor.

Beoogd resultaat: Vanuit het regioloket wordt gericht doorverwezen naar de vakdidactici van de universitaire lerarenopleidingen, zodat de mogelijkheden om deficiënties weg te werken optimaal worden benut. Dat leidt tot een toename van het aantal mensen dat hier gebruik van maakt met 10%.

Flexibele opleidingsroutes

Vanaf schooljaar 2024/2025 zal in samenwerking met onderwijsregio Noord-Holland Noord en Leiden, Duin- en Bollenstreek en de HvA (Faculteit FOO) een pilot rondom ZiB van start gaan.

In deze proeftuin werkt onze onderwijsregio samen aan het tot stand brengen van flexibele, soepele en efficiënte opleidingsroutes voor de vakgebieden wiskunde, Nederlands en beroepsgericht techniek. De doelgroep bestaat uit Zijinstromers in Beroep die net niet toelaatbaar zijn tot het ZiB-traject en Zijinstromers in Beroep met een MBO-4 vooropleiding.

Doel is het ontwerpen en uitvoeren van een proeftuin om eenvoudig en op maat zijinstromers naar een 2e gr bevoegdheid in een tekortvak te leiden.

Aanpak:

- Gezamenlijk ontwerpen van een procedure die de toelating van kandidaten beschrijft, waarbij bij de uitvoering (een deel van) de regie ligt bij de onderwijsregio's;
- Beschrijven en specificeren van doelgroepen. Aan de voorkant is voor kandidaten en scholen en opleiding helder wanneer iemand wel/niet direct in aanmerking komt voor een ZiB-traject;
- Beschrijven van traject voor die kandidaten die niet aan de wettelijke eisen voldoen maar wel geschikt lijken door vooropleiding/ervaring (het grijze gebied);
 - Ontwerpen van een structuur waarin helder is hoeveel vakdeficiënties nog dienen te worden weggewerkt voor een succesvol ZiB-traject, en wanneer er een pré ZiB-traject nodig is wanneer het aantal vakdeficiënties te groot is;
 - Ontwerpen van een inhoudelijk pré ZiB-traject waarin vakdeficiënties weggewerkt worden en dat kandidaten en (onderwijs)werkgevers de 'garantie' geeft dat de kandidaat wordt toegelaten tot het ZiB-traject;
- In kaart brengen van de financiële consequenties van het pré ZiB-traject voor de werkgever.

Beoogd resultaat: Het vergroten van het aantal zijinstromers in de vakgebieden wiskunde, Nederlands en beroepsgericht techniek met 10%.

Pilot VU

Ook starten we een pilot met de VU onder de werktitel "Zijinstroom compact & persoonlijk". In deze pilot ontwikkelen we met onze partners van de VU en collega's van onderwijsregio Noord-Holland Noord een alternatief zij-instroomtraject voor de universitaire lerarenopleiding. In de ontwerpfase worden ook huidige en ex-zij-instromers betrokken.

Beoogd resultaat: het ontwerp van een realistisch en aantrekkelijk ZiB-traject dat in september 2025 van start kan gaan.

Wereldburgers voor de klas

Binnen onze onderwijsregio werken we samen met de Stichting Wereldburgers voor de Klas. Dit project draagt bij aan het verminderen van het lerarentekort door statushouders met een achtergrond in het onderwijs op te leiden. Met dit project richten we ons op de doelgroep van docenten die een bevoegdheid hebben in het land van herkomst, die ook een bevoegdheid in Nederland geeft. Kandidaten moeten minimaal Nederlands op B2-niveau beheersen om in te kunnen stromen in het Nederlandse onderwijs.

Wij gaan van start met zeven kandidaten die een traject volgen van ruim een jaar. Het doel is om een jaar lang in te zetten op taalverwerving (via Nt2-lessen én in de praktijk van de school) en enculturatie in het Nederlandse onderwijs: het oriëntatietraject waarvan taal, coaching, didactiek en pedagogiek en een aanstelling op een middelbare school als onderwijsassistent de onderdelen vormen. Na dat jaar wordt per kandidaat bekeken wat het vervolg is: een aanstelling als docent of een verlenging van het traject met extra Nt2 en coaching. Na het oriëntatiejaar worden per kandidaat de vervolgstappen in kaart gebracht.

Beoogd resultaat: De wereldburgers als bevoegd docent in staat stellen onderwijs te verzorgen in onze regio.

Stimuleren Educatieve minor en Kopopleiding

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 gebruik van gemaakt wordt.

Februari instroom is vanaf 2025 is mogelijk.

Beoogd resultaat: Toename van het aantal studenten dat gebruik maakt van deze route met 5%.

Kopopleidingen MBO

De toegang tot Kopopleidingen 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. In samenwerking met onderwijsregio's Noord-Holland Noord en Lisse, Duin- en Bollenstreek pleiten wij voor verandering in wet- en regelgeving zodat ook deze studenten kunnen worden toegelaten tot de Kopopleidingen. Doordat de programma's reeds bestaan en uitgevoerd worden (Kop, PDG) is hiervoor geen extra investering nodig.

Beoogd resultaat: In 2025 voeren vertegenwoordigers van de Hogeschool van Amsterdam en de drie betrokken onderwijsregio's en gesprek met OC&W met betrekking tot de toelatingseisen kopopleidingen.

Tweede bevoegdheid in een tekortvak

Eén van de maatregelen die we nemen is om leraren te stimuleren een tweede bevoegdheid te halen en/of een hogere bevoegdheid te halen. Studenten worden gestimuleerd om gebruik te maken van de minorruimte, en waar mogelijk in de gekaderde keuzeruimte te werken aan een tweede bevoegdheid in een tekortvak. Afgestudeerde studenten kunnen versneld een tweede bevoegdheid halen via het zijinstroom traject.

Beoogd resultaat: Een toename van het aantal studenten dat gebruik maakt van de minorruimte voor het behalen van de tweede bevoegdheid met 10%. Een toename van het aantal afgestudeerde studenten dat versneld start aan een ZiB-traject om een tweede bevoegdheid te behalen met 5%.

Voortraject met mbo

Voor mensen met een mbo-4 vooropleiding die in willen stromen in een beroepsgericht profiel binnen het vmbo, geldt de aanvullende eis dat hbo-werk en denkniveau moet worden aangetoond om in aanmerking te komen voor het ZiB-traject. Er is op dit moment geen niveautest, zoals bij het PDG, voorhanden. Om de instroom te vergroten is het wenselijk deze test te ontwikkelen en daarbij gebruik te maken van de test zoals die binnen het MBO als gebruikt wordt.

Beoogd resultaat: Eind 2025 is er een niveautest die ingezet kan worden om het HBO-werk- en denkniveau te toetsen voor mensen met een mbo-4 vooropleiding, die in willen stromen in een beroepsgericht profiel binnen het vmbo.

Informatica

Er is een tekort aan docenten informatica. Sinds twee jaar worden er eerstegraads docenten informatica opgeleid door de universiteiten. Deze opleiding kan gevolgd worden door mensen met een informatica vooropleiding.

De HvA ontwikkelt een nieuwe eerstegraads lerarenopleiding informatica die gevolgd kan worden door tweedegraads bevoegde docenten in een ander vak.

Beoogd resultaat: Het vergroten van de instroom van de eerstegraads lerarenopleiding informatica door tweedegraads bevoegde docenten in een ander vak met 5%.

Van educatieve minor naar volledige bevoegdheid

Doorstroom eerstegraads opleiding als vervolg op universitaire educatieve minor Universitaire studenten kunnen momenteel een beperkte tweedegraads onderwijsbevoegdheid halen met een educatieve minor (half jaar). De doorstroom naar de eerstegraads bevoegdheid is beperkt en zal verder gestimuleerd worden.

Beoogd resultaat: Een toename van het aantal studenten dat na de educatieve minor gevolgd te hebben, doorstroomt naar de eerstegraads lerarenopleiding, met 5%.

Haarlem, 9 oktober 2024

■■■■■■■■■■ en ■■■■■■■■■■

Programmamanagers Onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam