

Amsterdamse Lerarenagenda

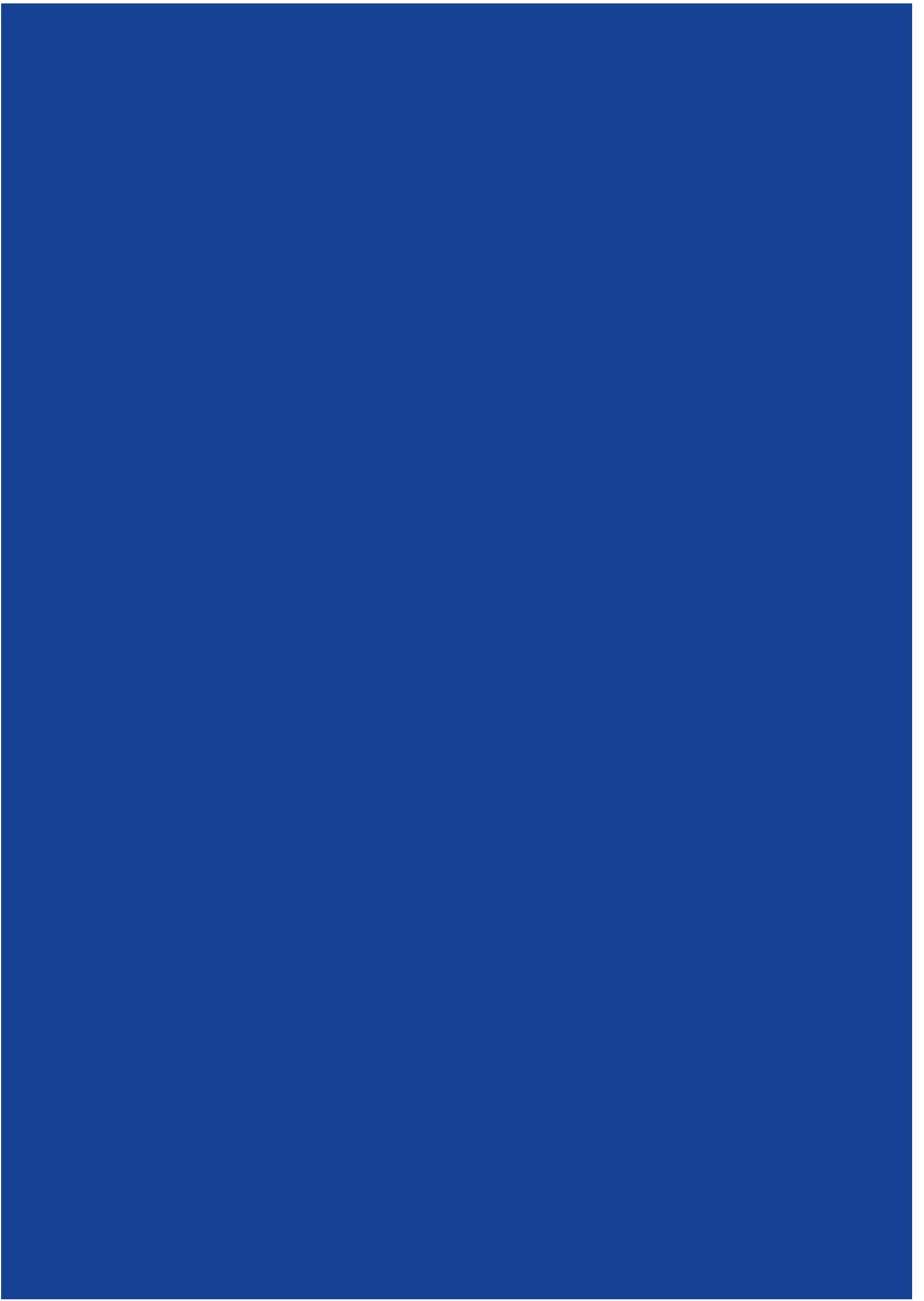
2023-2027

Omdat iedereen een
goede leraar verdient



MBO





Inhoud

1	Voorwoord	5	
2	Samenvatting	7	
3	Inleiding	10	
	3.1	Waarom een nieuwe lerarenagenda?	10
	3.2	Hoe groot is het leraren- en schoolleiderstekort?	11
	3.3	Hoe kwam de nieuwe lerarenagenda tot stand?	12
4	Ambities en leidende principes	14	
5	Actielijn 1: Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals	19	
	5.1	De bekwame zij-instromer	19
	5.2	Opleiden en begeleiden van studenten en startende leraren.	21
	5.3	Wereldburgers voor de klas en NT2 traject	22
	5.4	Ontwikkelmogelijkheden voor ervaren leraren	22
	5.5	Communicatie aanpak	22
	5.6	Stedelijke afspraken over de instroom van onderwijsprofessionals	23
	5.7	Stedelijke afspraken over het behoud van onderwijsprofessionals	24
6	Actielijn 2: Meer sterke schoolleiders	26	
	6.1	De sterke schoolleider in het primair onderwijs	26
	6.2	Stadsbrede afspraken	27
7	Actielijn 3: Omgaan met langdurige tekorten	28	
	7.1	Omgaan met langdurige tekorten in het primair onderwijs: Andersom.Amsterdam	28
	7.2	Omgaan met langdurige tekorten in het voortgezet onderwijs	30
	7.3	Stedelijke afspraken	30

8	Actielijn 4: Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs	31
8.1	Woningen voor leraren	32
8.2	Mobiliteit, zoals parkeerplekken voor onderwijsprofessionals	34
8.3	Reiskostenvergoeding	34
8.4	Servicecentrum Onderwijs en Zorg	34
8.5	Grieprik voor onderwijspersoneel	34
9	Monitoring en onderzoek	35
10	Lobby	36
11	Financiële paragraaf	40
12	Literatuurlijst	42
13	Noten	44

Voorwoord

Dit is de Lerarenagenda 2023-2027. In deze agenda laten we zien wat de schoolbesturen, lerarenopleidingen en de gemeente Amsterdam doen, blijven doen en geïntensiveerd gaan doen om samen het lerarentekort in onze stad aan te pakken. Wij zien het lerarentekort als de grootste bedreiging van de kwaliteit van ons onderwijs en een motor van kansenongelijkheid. Daarom doen we er samen alles aan om de trend te keren en te zorgen voor een goede leraar voor iedereen.

Een leraar speelt een onmisbare rol in het leven van kinderen en jongeren. Kwalitatief goed onderwijs is van essentieel belang als het gaat om hun toekomstkansen. Kansen om talent te ontwikkelen en kansen om mogelijkheden te verbreden. Kansen om eigen, vrije keuzes te kunnen maken in de toekomst. Kansen om mee te doen in de samenleving en een goed leven te kunnen leiden. Het belang van een goede leraar kan niet worden overschat. Daarom is het pijnlijk en schrijnend dat we in Amsterdam zo veel leraren moeten missen. Inmiddels heeft bijna 1 op de 5 Amsterdamse kinderen in het primair onderwijs geen bevoegde leraar meer voor de klas. In het speciaal basisonderwijs gaat dit zelfs om 1 op de 3 kinderen. En in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs zien we dezelfde trend ontstaan. Scholen doen wat ze kunnen, maar ervaren steeds meer druk. Schoolleiders beginnen de dag vaak met de vraag hoe nog vervanging te regelen bij ziekte. De toenemende druk op schoolteams door de grote tekorten, vormt vervolgens een bedreiging voor het werkplezier in het onderwijs. Als we niet oppassen wordt het tekort zo steeds groter.

We hebben geen keuze: De trend van het oplopende lerarentekort moet gekeerd in het belang van de toekomst van onze kinderen. Dat is geen eenvoudige opgave. Op belangrijke factoren die leiden tot het tekort, hebben we nauwelijks invloed. De krappe woningmarkt en krapte

op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld, die zich in de stad duidelijker manifesteren dan elders in het land. Bovendien zijn we voor maatregelen die betrekking hebben op voorwaarden voor opleidingen, salariëring en overige CAO afspraken, afhankelijk van het Rijk, waar we al jaren een dringend beroep op doen. Deze beperkingen ontslaan ons echter niet van de plicht om zelf ook al het nodige te doen wat in ons vermogen ligt.

In 2019 zijn we aan de slag gegaan met een taskforce en een gezamenlijke lerarenagenda. We haalden alles uit de kast in onze zoektocht naar interventies die het grootste verschil konden maken. We hebben belangrijke resultaten geboekt. Het aantal zij-instromers ging van 5 naar 120 per jaar en inmiddels zijn er al 486 zij-instromers opgeleid tot leraar. 112 leraren kregen met voorrang een huurwoning. Jaarlijks ontvingen ruim 2000 leraren van buiten de stad een aanvullende reiskostenvergoeding en afgelopen jaar zijn meer dan 1000 parkeervergunningen verstrekt om leraren die met hun auto naar werk moeten reizen te behouden. En onze permanente lobby in Den Haag heeft ervoor gezorgd dat alle Amsterdamse leraren in het primair onderwijs afgelopen jaren een extra toelage op hun salaris ontvingen. Maar al onze inspanningen hebben het tekort helaas niet kunnen oplossen. Inmiddels zien we ook in het voortgezet onderwijs het lerarentekort groeien, met name bij specifieke vakken zoals wiskunde, natuurkunde en Nederlands. In het middelbaar beroepsonderwijs

gaat het om vakken als ICT en techniek. Onze aanpak willen we daarom voor de nabije en verdere toekomst bestendigen, intensiveren en uitbreiden naar het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Meer nog dan voorheen hebben we het veld betrokken bij de totstandkoming van deze lerarenagenda: de mensen die iedere dag weer voor die uitdaging staan. We spraken vijftig onderwijsprofessionals over hun visie op tekorten, op goed onderwijs en op het grootstedelijk onderwijs in de nabije en verdere toekomst. Daarnaast voerden we groepsgesprekken met wetenschappers, opleiders, beleidsmakers uit het onderwijsveld, leerlingen, studenten van de lerarenopleidingen en zij-instromers. De opbrengst van deze gesprekken vormen de basis van deze lerarenagenda. De focus voor de aanpak van het lerarentekort in de periode 2023-2027 is:

- Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals
- Meer sterke schoolleiders
- Omgaan met langdurige tekorten
- Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs

In deze lerarenagenda leest u welke invulling we de komende jaren hieraan willen geven. Daarbij werken we vanuit de volgende leidende principes: solidariteit, aanspreken, inzicht, focus en lef.

Niet accepteren wat onacceptabel is. Dat blijft ons credo. Daarom blijven we ons samen maximaal inspannen voor de toekomst van onze kinderen. Want ieder kind verdient een goede leraar.

Marjolein Moorman
Jopie Nooren

Samenvatting

Een bevoegde en bekwame leraar voor iedere klas is de beste manier om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen.

Op dit moment ontbreekt het aan voldoende gekwalificeerde leraren. In Amsterdam is er al jaren sprake van een groot tekort. De afgelopen vier jaar is het tekort in het primair onderwijs opgelopen van ongeveer 10% tot 16,8%. De verwachting is dat het tekort de komende jaren verder gaat toenemen. Inmiddels lijkt er ook een stijgend tekort aan leraren in het voortgezet onderwijs (6,9%) en het mbo te zijn. Daarbij is het lerarentekort het grootst in het speciaal basisonderwijs en op de scholen met veel leerlingen met een grote kans op een achterstand. Hierdoor worden de meest kwetsbare kinderen en jongeren het hardst geraakt. In tijden van onzekerheid, krapte op de woon-, - en arbeidsmarkt en het gegeven dat steeds meer kinderen en jongeren in armoede opgroeien, is kwalitatief goed onderwijs belangrijker dan ooit. Hieronder leggen we uit wat we hier de komende vier jaar aan gaan doen.

De Lerarenagenda is een product van de Taskforce Lerarentekort Amsterdam. Het Amsterdamse onderwijsveld maakt hierin afspraken om het lerarentekort tegen te gaan. De huidige Agenda eindigt aan het eind van schooljaar 2022/2023 en daarom is er nu een nieuwe Lerarenagenda voor de periode 2023-2027 gemaakt. We bouwen in de nieuwe Lerarenagenda voort op succesvol ingezette maatregelen en projecten uit de vorige agenda, het Noodplan Lerarentekort en de MBO-Agenda. De maatregelen richten zich op het aantrekken van nieuwe leraren, op het behoud van zittende leraren en op het omgaan met de huidige tekorten. Ondanks de ontmoedigende prognoses mogen we het lerarentekort niet als het nieuwe normaal gaan zien. Daarom blijven we scholen stevig ondersteunen bij het tegengaan van en het omgaan met het tekort.

Ambities en leidende principes

We streven naar een stad waarin ieder kind en iedere jongere een bevoegde leraar heeft en elke school een bekwame schoolleider.

De komende vier jaar treffen we maatregelen die bijdragen aan de volgende ambities:

- **Tegengaan van het lerarentekort:** De agenda draagt 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 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.

Voor deze hernieuwde aanpak van het lerarentekort zijn gezamenlijke leidende principes geformuleerd:

Solidariteit: het verschil in tekorten op school is groot. Om dit beter over de stad te verspreiden is solidariteit tussen scholen en schoolbesturen noodzakelijk.

Aanspreekbaarheid: we formuleren heldere verantwoordelijkheden zodat duidelijk is wie waarvoor aan zet is en

waarop we elkaar kunnen aanspreken.

Inzicht: het inzichtelijk maken van zowel kwalitatieve als kwantitatieve data rondom de tekorten in de stad en op basis daarvan maatregelen te treffen en eventueel bij te sturen.

Focus: door het samen te doen, kunnen we blinde vlekken voorkomen, doen wat nu gewenst en noodzakelijk is en stoppen we met wat niet werkt.

Lef: de aanpak vraagt lef van alle betrokken partijen om te gaan voor de hoogst haalbare resultaten en om elkaar daarin te blijven steunen.

Actielijnen en maatregelen

Met de Amsterdamse Lerarenagenda voert de Taskforce een doordachte set aan maatregelen uit die erop gericht is om de instroom en werving te stimuleren en leraren te behouden. Dit zijn de vier actielijnen van de aanpak:

1. Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals

Dit doen we door Amsterdamse scholieren kennis te laten maken met het vak via het programma Leraar voor een Dag. Maar ook door vanuit andere beroepen mensen op te leiden tot leraar en door onderwijsondersteuners maatwerktrajecten te bieden om een lesbevoegdheid te halen. Naast alle inspanningen die gedaan worden om professionals voor het onderwijs aan te trekken, is het van groot belang om te zorgen voor een aantrekkelijk werkklimaat en mogelijkheden voor professionalisering en ontwikkeling. Goed werkgeverschap en toekomstbestendig HR-beleid zijn daarbij essentieel. Er zijn stedelijke afspraken gemaakt over het verbeteren en flexibiliseren van de

opleidingen tot leraar en een goed inwerktraject voor startende leraren in Amsterdam.

2. Meer sterke schoolleiders

Een sterke schoolleider maakt het verschil op een school. Zowel voor wat betreft veiligheid in de school, het welzijn van het lerarenteam, voldoende begeleiding voor starters als in het omgaan met het lerarentekort. Op scholen met een hoger lerarentekort is vaker geen vaste schoolleider aanwezig. Daar komt bij dat het tekort aan schoolleiders toeneemt. Om schoolleiders in deze complexe en uitdagende tijd te ondersteunen, wordt een subsidie aangeboden waarmee schoolleiders passende ondersteuning kunnen krijgen. Daarnaast maken de schoolbesturen in het primair onderwijs gezamenlijke afspraken over een manier om sterke schoolleiders in te zetten op de meest kwetsbare scholen. Ook worden afspraken gemaakt over omscholings,- en zij-instroomtrajecten om de instroom van schoolleiders te verhogen.

3. Omgaan met langdurige tekorten

In de huidige situatie is het noodzakelijk om naast het terugdringen van de tekorten ook aandacht te hebben voor het omgaan met de huidige tekorten. Het doel is om de werkdag van een bevoegde leraar zo te organiseren dat er, door bijvoorbeeld inzet van ondersteunend personeel, meer tijd overblijft om lessen voor te bereiden of deel te nemen aan (kwaliteits) ontwikkelingstrajecten. Een bevoegde leraar is en blijft het uitgangspunt. Het is van belang om scholen zo goed mogelijk te ondersteunen om op een duurzame manier

om te gaan met de tekorten – en de tekorten zo goed mogelijk te spreiden over de stad.

4. Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs

Amsterdam is een unieke stad om in te werken, ook in het onderwijs. De complexiteit en superdiversiteit van de stad biedt werkplezier en geeft voldoening. Maar het werken als leraar in Amsterdam kent ook uitdagingen: denk aan het ontbreken van voldoende betaalbare woningen. Verschillende maatregelen in de agenda zijn erop gericht om werken in Amsterdam aantrekkelijk te maken. Zo wordt de voorrangsregeling op sociale en middeldure huurwoningen voortgezet en geïntensiveerd en maken we een agenda wonen. Ook worden aan de Amsterdamse scholen alle benodigde parkeerplekken aangeboden en is er een tegemoetkoming van reiskosten bovenop de cao-vergoeding. Daarnaast is het Servicecentrum de plek waar onderwijspersoneel terecht kan voor advies en aanvragen voor wat betreft vervoer, parkeren en wonen. Deze maatregel wordt ook de komende jaren voortgezet.

Monitoring

Deze agenda is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met het onderwijsveld en op basis van wetenschappelijke inzichten. Tijdens de looptijd van de agenda, 2023-2027, zullen we de maatregelen blijven evalueren op doelmatigheid en doeltreffendheid. Het veld is in ontwikkeling en om goed aan te blijven sluiten op de behoeften van leraren en schoolleiders is het nodig om alle maatregelen te monitoren en waar nodig bij te stellen. Dit doen we in samenwerking met onderzoeks-, - en kennisinstellingen.

Lobby

Als stad doen we gezamenlijk, met de maatregelen zoals beschreven in deze agenda, wat binnen ons bereik ligt. Maar we moeten ook realistisch zijn en erkennen dat de oplossing van de huidige problemen vraagt om herziening van landelijk beleid. Daarom voeren we actief lobby op:

- Structureel maken van de grootstedelijke toelage op salaris.
- De overstap naar het onderwijs voor zij-instromers aantrekkelijker maken door te zorgen voor financiële overbrugging bij aanvang van het traject.
- Blijvende inzet op zij-instromers door het structureel maken van de Noodplan primair onderwijsmiddelen voor zij-instromers
- Verlichting van de werkdruk van leraren door structureel middelen beschikbaar te stellen om voldoende ondersteunend personeel te kunnen aantrekken.
- Meer maatwerk bieden via eenjarige lerarenopleidingen beroepsonderwijs. En door onderwijsondersteuners maatwerktrajecten te bieden om een lesbevoegdheid te halen.
- Financiële obstakels voor studenten aan lerarenopleidingen wegnemen om het volgen van een lerarenopleiding aantrekkelijker te maken.
- Structurele middelen voor het opleiden van statushouders.

Inleiding

3.1 Waarom een nieuwe lerarenagenda?

Goed onderwijs voor onze kinderen en jongeren is het fundament van onze toekomst. Het is nodig voor gelijke kansen voor alle Amsterdamse kinderen en jongeren. Minder kansen vormen een groot risico voor de loopbaan van leerlingen (zie onder meer analyse van de SER¹). Ze hebben minder vaak een startkwalificatie en vinden daardoor lastiger werk. Vaak komen ze terecht in banen die weinig zekerheid en ontwikkelmogelijkheden bieden. Dit is vervolgens een bedreiging voor het kunnen opbouwen van een zelfstandig bestaan. Goed onderwijs stelt leerlingen in staat om hun talenten te ontwikkelen. Daarmee bevordert het gelijke kansen. Het gaat daarbij niet alleen om cognitieve vaardigheden, maar ook om bijvoorbeeld sociale, creatieve en emotionele vaardigheden. Hiervoor zijn leraren, schoolleiders en andere onderwijsprofessionals nodig die het verschil willen en kunnen maken.

Maar de leraren - en schoolleiderstekorten in het Amsterdamse onderwijs zijn groot en nemen toe. Het tekort in het primair onderwijs op dit moment is 16,8% en in het speciaal basisonderwijs zelfs 31%. Helaas zien we op steeds meer scholen de effecten van de schaarste aan voldoende goed personeel. Veel Amsterdamse leerlingen krijgen nu les van iemand die hier niet bekwaam en/of bevoegd voor is. Er zijn scholen in onze stad waar de formatie voor minder dan de helft bestaat uit bevoegde leraren. En de prognose is dat het tekort de komende jaren nog verder oploopt. Dit komt door onder andere landelijke ontwikkelingen zoals een krappe arbeidsmarkt, een toenemende vraag naar leraren in heel Nederland en

vergrijzing. Maar ook de schaarse en dure woningmarkt in Amsterdam is hier debet aan.

Daar komt bij dat het lerarentekort scholen met de meest kwetsbare kinderen het hardst raakt. Dit is een directe bedreiging voor hun toekomst en daarmee die van onze samenleving als geheel. Dit maatschappelijke probleem van kansenongelijkheid kunnen en mogen we niet negeren. Voor alle Amsterdamse kinderen en jongeren een bekwame, bevoegde leraar voor de klas. Dat is ons uiteindelijke doel.

De gezamenlijke aanpak van het lerarentekort de afgelopen jaren

Amsterdam was de eerste gemeente in Nederland die de noodklok luidde over het lerarentekort en dit onderwerp bij het Rijk hoog op de agenda wist te krijgen. In de afgelopen periode is met succes onder leiding van Amsterdam lobby gevoerd om extra middelen voor de aanpak van het lerarentekort in de G5 te krijgen. Om de tekorten aan te pakken, werkten de lerarenopleidingen, gemeente en het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs de afgelopen jaren samen in de Taskforce Lerarentekort Amsterdam.

De Lerarenagenda 2019-2023 bestond onder andere uit:

- Het werven en begeleiden van zij-instromers.
- Het opleiden van onderwijsondersteunend personeel.
- Het behoud van leraren door professionalisering.
- Hulp bij het vinden van goed extern aanbod.
- Een voorrangsregeling voor huurwoningen voor leraren.
- Een aanvullende tegemoetkoming in de reiskosten.
- Lobby gericht op een toelage voor leraren en het dichten van de loonkloof tussen het po en vo.

Wij – de Amsterdamse schoolbesturen voor primair en voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, de lerarenopleidingen en de gemeente Amsterdam, blijven

Tabel 1: Leraren- en schoolleiderstekort in het Amsterdamse primair en voortgezet onderwijs, peildatum oktober 2022.²

Onderwijstype	Lerarentekort % (fte)	Openstaande vacatures leraren	Verborgene lerarentekort	Schoolleiderstekort % (fte)
Primair onderwijs	18,4% (823 fte)	176 fte	647 fte	16,3% (61 fte)
Basisonderwijs	16,8% (702 fte)	150 fte	552 fte	17,9% (53 fte)
Speciaal basisonderwijs	31% (52 fte)	8 fte	44 fte	14% (2 fte)
(Voortgezet) speciaal onderwijs	15,4% (69 fte)	18 fte	51 fte	10,9% (6 fte)
Voortgezet onderwijs	6,9% (181 fte)	55 fte	127 fte	5,8% (12 fte)
Vmbo-bk	9,8% (61 fte)	22 fte	39 fte	n.b.
Vmbo-tl/havo/vwo	6,2% (108 fte)	31 fte	77 fte	n.b.
Praktijkonderwijs	6,4% (12 fte)	2 fte	10 fte	n.b.
Internationale schakelklassen	1,3% (1 fte)	0 fte	1 fte	n.b.

ons daarom als Taskforce Lerarentekort gezamenlijk inzetten om het leraren- en schoolleiderstekort terug te dringen. Samen met leraren, schoolleiders, bestuurders, wetenschappers en andere betrokkenen hebben we onderzocht hoe we dat nog beter kunnen doen. Het resultaat is deze Lerarenagenda 2023-2027.

Voorloper onderwijsregio

Om het lerarentekort tegen te gaan heeft het ministerie van OCW aangekondigd dat er eind 2024 een landelijk dekkend netwerk moet zijn van onderwijsregio's, die structurele bekostiging ontvangen. Momenteel kunnen deze regio's zich aanmelden als voorloper wat inhoudt dat deze werkwijze schooljaar 23-24 al start. In Amsterdam is er in principe al een onderwijsregio in de vorm van de Taskforce Lerarentekort en de gezamenlijke Lerarenagenda waarin goed wordt samengewerkt en de afgelopen jaren veel is bereikt. Om deze aanpak de komende jaren te intensiveren heeft de Taskforce zich aangemeld als voorloper onderwijsregio.

Inzet Rijk van doorslaggevend belang

Het is belangrijk om ons te blijven realiseren dat de oplossing van de personeelstekorten in het onderwijs vraagt om landelijke maatregelen. Nationale ontwikkelingen en beleid hebben direct effect op de problematiek in de stad: ze bieden ons als stad extra mogelijkheden om het probleem op te lossen. Dit geldt onder andere voor mogelijkheden op het gebied van huisvesting, arbeidsvoorwaarden en opleidingen. Als stad doen we alles wat in onze macht ligt. Daarbij moet de knop rigoreus om op landelijk niveau. Daar zullen wij ons de komende jaren hard voor blijven maken.³

3.2 Hoe groot is het leraren- en schoolleiderstekort?

De leraren-, en schoolleiderstekorten⁴ in het Amsterdamse primair en voortgezet onderwijs worden jaarlijks gemeten door OCW.⁵ De tekorten per 1 oktober 2022 staan weergegeven in tabel 1 en worden uitgedrukt in openstaande vacatures en verborgen tekorten. Verborgene tekorten worden ingevuld door zowel bevoegde als on-, onder-, of anders bevoegden. In het primair onderwijs wordt bijvoorbeeld onderwijsondersteunend personeel ingezet – of zij-instromers die extra uren maken.⁶ Het komt ook voor dat bevoegde ambulante leraren of (on)bevoegde uitzendkrachten en zzp'ers voor de klas staan.

Lerarentekort in het mbo

De vraag naar mbo opgeleide professionals in de samenleving is groot en blijft toenemen. Op dit moment kennen we als stad grote tekorten in de sectoren bouw en techniek, zorg, onderwijs, veiligheid en kinderopvang. Het is daarom belangrijk dat we Amsterdamse jongeren motiveren voor een beroepsgerichte opleiding en dit kan niet zonder voldoende kwalitatief goede onderwijs-professionals voor de klas. Daarnaast staat de kwaliteit van het mbo-onderwijs door het lerarentekort onder druk, wat weer effect kan hebben op motivatie en aanwezigheid van studenten op school. Het is daarom belangrijk dat we de ontwikkelingen rondom het lerarentekort in het mbo scherp in de gaten houden en tijdig interveniëren.

Het lerarentekort in het Amsterdamse mbo wordt echter niet gemeten door OCW waardoor exacte tekortcijfers zoals bij het primair en voortgezet onderwijs niet

beschikbaar zijn. Uit recent onderzoek in opdracht van de gemeente Amsterdam en de Amsterdamse mbo-instellingen blijkt dat het personeelstekort in het mbo ook steeds groter wordt.⁷ De mbo-instellingen rapporteren inzet van onbevoegde leraren en een toenemend aantal vacatures. Daarnaast is de verwachting dat tot 2030 1 op de 5 leraren uitstromen. Dit betekent dat er jaarlijks 125 fte leraren aangetrokken moet worden.

Ongelijke verdeling van de leraren- en schoolleiderstekorten

De tekorten in het Amsterdamse onderwijs zijn ongelijk verdeeld tussen de sectoren, onderwijsniveaus, vakken en stadsdelen. De jaarlijkse tekortmetingen in opdracht van OCW bieden hier inzicht in.

Binnen het primair onderwijs is het lerarentekort het grootst op scholen voor speciaal basisonderwijs. Basisscholen met een hoog schoolgewicht hebben een groter tekort dan scholen waar minder kinderen met een risico op een onderwijsachterstand les krijgen. Dit betekent dat de meest kwetsbare kinderen op scholen zitten met het grootste tekort aan leraren. Terwijl juist voor deze kinderen goed onderwijs essentieel is. Het tekort zorgt daardoor niet alleen voor een mindere kwaliteit van onderwijs, maar ook voor een toenemende ongelijkheid in het onderwijs. De tekorten zijn binnen het basisonderwijs daarnaast ook geografisch ongelijk verdeeld. De grootste tekorten zien we in Nieuw-West, Zuidoost en Noord. De maatregelen die wij hier voorstellen, verbinden we daarom met de inzet vanuit het Nationaal Programma Samen Nieuw-West, het masterplan Zuidoost en de aanpak Noord.

Belangrijke resultaten zijn:

- Er zijn 486 zij-instromers opgeleid.
- Er zijn 112 woningen aan leraren toegewezen.
- Er zijn succesvolle doorontwikkelingstrajecten opgezet voor ervaren leraren.
- 85 onderwijsondersteuners zijn gestart aan een opleiding tot expert, leraarondersteuner of leraar.
- 53 hoogopgeleide statushouders namen deel aan het orientatietraject om een lesbevoegdheid te halen voor wis-, schei- of natuurkunde.
- Een actieve community van circa 6000 leraren via 'De Amsterdamse Klas'
- Jaarlijks nemen circa 200 scholieren deel aan 'Leraar voor een dag' om kennis te maken met het vak.
- Een toelage op het salaris voor leraren in Amsterdam.

In het hele voortgezet onderwijs is het lerarentekort 6,9%, maar met 9,8% het grootst op het niveau vmbo-bk (tabel 1). Uit metingen blijkt verder dat er grote verschillen zijn tussen de tekorten per vak. Voor alle vakken in het hele voortgezet onderwijs zijn nu al meer bevoegde leraren nodig. De grootste tekorten doen zich voor bij techniek (19,5%) en natuur/scheikunde (14%). Maar ook in vakken als Duits (10,7%), Nederlands (9,7%) en wiskunde (8,2%) zijn de tekorten groot. De tekorten zijn ook ongelijk verdeeld tussen dezelfde vakken op verschillende onderwijsniveaus. Zo is het tekort voor Nederlands 14% op het vmbo-bk en 6,4% in het vmbo-tl/havo/vwo en is het tekort voor informatica respectievelijk 16,1% en 6,3%.

In het mbo zijn er grote verschillen tussen de opleidingsdomeinen. De tekorten zijn ongelijk verdeeld en doen zich met name voor in de sectoren techniek en ICT, Zorg en welzijn en bij de vakken Nederlands en rekenen. Het aantal vacatures in het mbo stijgt, terwijl het aantal sollicitanten per vacature juist afneemt. Vanwege pensionering van leerkrachten is de vraag naar nieuw personeel in absolute zin de komende jaren het grootst binnen het domein Zorg & Welzijn (ca. 29 fte per jaar), gevolgd door Handel & Ondernemerschap en Economie & Administratie. Voor de kleinere domeinen ICT en Media & Vormgeving is de vraag naar personeel relatief gezien het grootst.

3.3 *Hoe kwam de nieuwe lerarenagenda tot stand?*

De nieuwe lerarenagenda is in samenspraak met het onderwijsveld tot stand gekomen. We voerden een groot aantal gesprekken met mensen die werken in of betrokken zijn bij het onderwijs. Juist in deze tijd waarin het lerarentekort nog steeds oploopt, is het belangrijk om uit te gaan van de behoeften, wensen en ervaringen van de mensen waar het om gaat. Ook in de uitvoering, monitoring en evaluatie van de maatregelen blijven we samen optrekken. We gebruiken ieders expertise en ervaring om samen vooruit te komen. We nemen alle perspectieven daarin mee, inclusief die van de leerlingen.

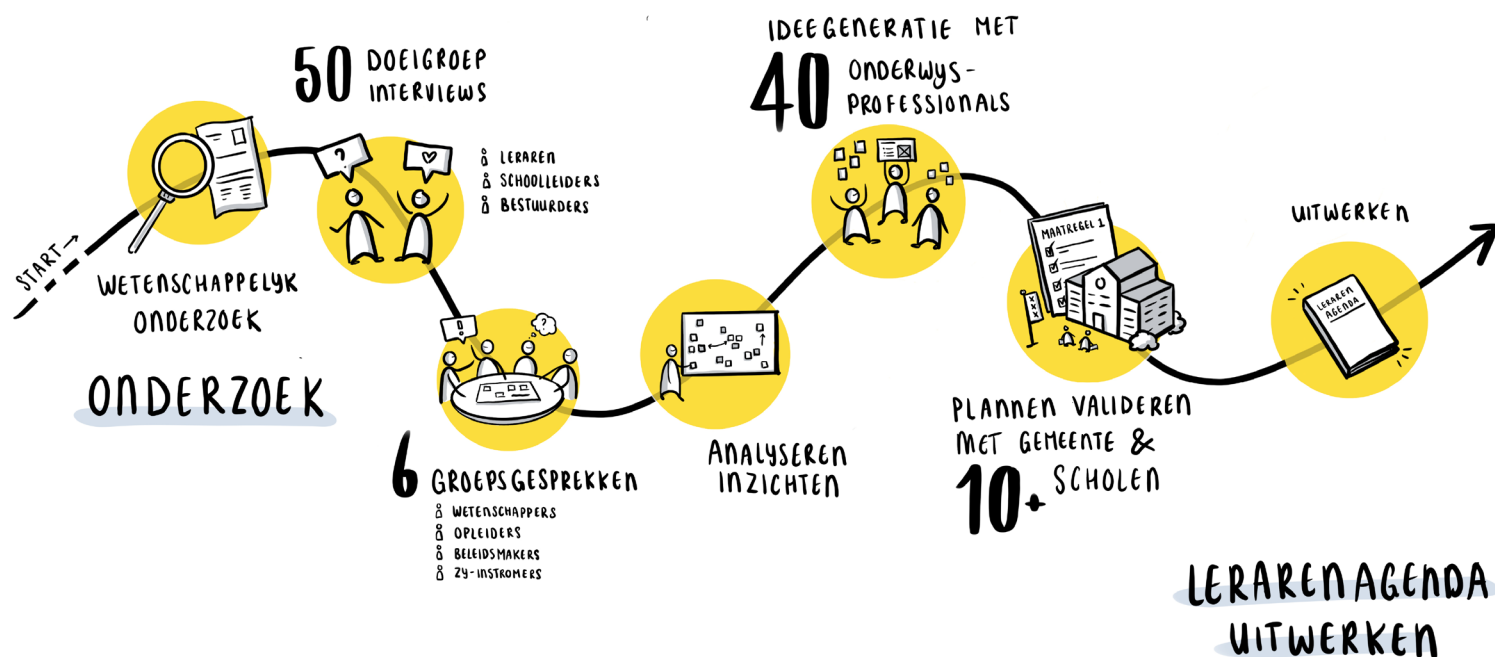
Interviews, groepsgesprekken en literatuuronderzoek

De lerarenagenda is met de onderwijsprofessional tot stand gekomen. We hebben aan de hand van vragenlijsten 50 individuele interviews met leraren, schoolleiders en bestuurders afgenomen. Door deze gesprekken kregen we meer zicht op de redenen waarom onderwijsprofessionals wel of niet in Amsterdam willen en blijven werken en welke maatregelen daarbij helpen. Naast de individuele interviews zijn zes groepsgesprekken gevoerd met wetenschappers, opleiders, beleidsmakers, studenten en zij-instromers. In deze groepsgesprekken bespraken en deelden we

Proces

Via deze stappen is de lerarenagenda ontwikkeld

MAATREGELLEN BEDENKEN & TESTEN



Figuur 1: Proces: via deze stappen is de lerarenagenda ontwikkeld

de verschillende kansen, barrières en verwachtingen met elkaar. Daarnaast hebben we aanwezige kennis benut uit wetenschappelijk onderzoek en uit rapportages van eerdere interventies, waaronder rapporten van de Inspectie van het Onderwijs en adviezen van de Onderwijsraad.

Analyse en uitwerking

Na het ophalen van alle relevante informatie hebben we alles geanalyseerd en vervolgens onze inzichten gepresenteerd aan leraren, studenten, schoolleiders, bestuurders, lerarenopleiders, wetenschappers en beleidsmakers.⁹ Zij hielpen ons om op basis van deze inzichten te komen met concrete ideeën voor nieuwe maatregelen om het lerarentekort tegen te gaan. Een vooraf vastgestelde vertegenwoordiging van de bij de

Taskforce aangesloten partijen selecteerde op basis van breed gedragen criteria de meest kansrijke en wenselijke maatregelen. Deze maatregelen werkten we vervolgens uit.

Evalueren en bijstellen

De komende jaren zullen we de maatregelen uit deze lerarenagenda samen met leraren, leerlingen, schoolleiders, bestuurders, lerarenopleidingen en wetenschappers doorlopend evalueren. Door dit gezamenlijk te doen, kunnen we de aanpak de komende vier jaar bijstellen wanneer ontwikkelingen in de samenleving en behoeften en wensen van het onderwijsveld hier om vragen.

Ambities en leidende principes

De afgelopen jaren hebben de schoolbesturen, lerarenopleidingen en gemeente samen ingezet op het terugdringen van het lerarentekort. Daarin is veel bereikt (zie inleiding). Toch is het tekort aan leraren de afgelopen jaren gestegen. Ook is gebleken dat naast inzet in het primair onderwijs, ook meer inzet nodig is in het speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en het mbo. Ook het tekort aan schoolleiders neemt toe en vereist extra aandacht. De afgelopen jaren hebben we samen veel bereikt. De omvang van het tekort vraagt er echter om dat we de lat nog hoger gaan leggen. Samen moeten we scholen met tekorten ondersteunen. Want over één ding zijn alle betrokkenen het eens: leraren zijn onmisbaar.

Concreet zetten we ons in voor structurele en meer lange termijn oplossingen. We richten ons daarbij vooral op hulp aan scholen die door tekorten met acute problemen te maken hebben.

Het tekort in alle sectoren en binnen verschillende functies is hoog. De prognose is dat dit alleen nog maar verder zal toenemen. We streven naar een stad waar iedere leerling een bevoegde leraar heeft en elke school een bekwame schoolleider. Als stad doen we gezamenlijk wat binnen ons bereik ligt, maar een deel van de problematiek vraagt om herziening van landelijk beleid. Met dat in ons achterhoofd zijn onderstaande ambities opgesteld. De komende vier jaar treffen we maatregelen die bijdragen aan een of meerdere van deze ambities:

De komende vier jaar treffen we maatregelen die bijdragen aan de volgende ambities:

- **Tegengaan van het lerarentekort:** De agenda draagt 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 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.

Leraar voortgezet onderwijs

‘Ik wil iedereen laten zien dat het beroep fantastisch is: heel Nederland moet zien dat het een heel mooi beroep is.’

Om deze ambities waar te kunnen maken bestaat deze lerarenagenda uit vier actielijnen:

- Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals
- Meer sterke schoolleiders
- Omgaan met langdurige tekorten
- Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs

Per actielijn zetten we in op verschillende maatregelen. Sommige maatregelen uit de vorige Lerarenagenda zetten we voort, omdat deze succesvol zijn en gewaardeerd worden door leraren en schoolleiders. Andere worden verbeterd. En we starten met nieuwe maatregelen. In de komende hoofdstukken lichten we wat we doen nader toe.

Leidende principes

Scholen dragen de individuele verantwoordelijkheid voor hun eigen leerlingen. Daarnaast dragen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle Amsterdamse leerlingen. Op basis hiervan hebben we gezamenlijk leidende principes benoemd. Daarmee willen we onszelf en elkaar de komende jaren scherp en ambitieus houden. De leidende principes zijn: solidariteit, aanspreekbaarheid, inzicht, focus en lef.

Solidariteit

Solidariteit is een basisvoorwaarde om de problematiek van de tekorten aan te kunnen pakken. We weten dat de tekorten op dit moment het hoogst zijn in het primair onderwijs.

Dit vraagt om solidariteit vanuit het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Daarnaast zien we veel verschillen tussen scholen in de stad. Er zijn scholen waar tekorten nauwelijks een rol spelen. Maar er zijn ook scholen waar sommige klassen het zonder bevoegde leraar moeten doen. De kwaliteit van het onderwijs staat daarmee zwaar onder druk. Actuele data laten zien waar de nood het hoogst is – en daar kunnen we naar handelen. Solidariteit tussen scholen is daarbij noodzakelijk, en in het belang van alle Amsterdamse kinderen en jongeren. Op die manier kunnen we de tekorten in de stad beter spreiden. De meest kwetsbare kinderen in de stad zitten dan niet langer op scholen met de hoogste tekorten. Deze solidariteit mag niet vrijblijvend zijn (zie ‘aanspreekbaarheid’).



‘Dat je nu kinderen woorden leert lezen, die ze de rest van hun leven gaan gebruiken. Je bent echt van grote invloed op het leven van deze kinderen. Je kunt het verschil maken bij sommige kinderen, als ik het niet doe leren ze gewoon niet.’

Aanspreekbaarheid

Afspreken én aanspreken: daar staat dit principe voor. Echte samenwerking betekent opereren als één team met een gezamenlijk doel voor ogen: We streven naar een stad waar iedere leerling een bevoegde leraar heeft en elke school een bekwaame schoolleider. We formuleren heldere verantwoordelijkheden zodat duidelijk is wie waarvoor aan zet is. We spreken af waar we elkaar op aan kunnen spreken. Uitdagingen gaan we samen aan. Scholen dragen individuele verantwoordelijkheid voor hun eigen leerlingen. Maar gezamenlijk zijn we ook verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de Amsterdamse leerlingen, scholieren en studenten als geheel.



Inzicht

Scholen lossen de tekorten al lange tijd vooral achter de schermen op. Soms betekent dit dat schooldagen uitvallen, en er een onbevoegde leraar voor de klas staat, of dat er veel verschillende gezichten voor de klas staan. Dit zijn noodoplossingen die door het toenemen van de tekorten steeds vaker voorkomen. Het is belangrijk dat deze, soms verborgen, tekorten zichtbaar worden gemaakt. Het laat aan iedereen de urgentie van het vraagstuk zien. De snel veranderende samenleving vraagt om een aanpak



die indien nodig verbeterd, uitgebreid of aangepast kan worden. We kunnen lopende projecten doeltreffender maken. Ook kunnen we de aanpak verbreden naar het mbo. We blijven met grote regelmaat onze interventies meten en evalueren. Dat doen we om efficiënt te blijven aansluiten op de behoefte van het Amsterdamse onderwijs en deze nog beter te kunnen bedienen.

Focus

De afgelopen jaren hebben we ingezet op een groot aantal maatregelen. In deze agenda houden we focus om effectief en doeltreffend in te zetten daar waar dit het hardst nodig is. Dat doen we met nadruk samen. Alleen dan kunnen we maatregelen treffen die echt effect hebben. We doen dit gezamenlijk op basis van inzicht in wat gewenst en noodzakelijk is. We zetten daarbij alles op alles om hier een succes van te maken.



Lef

Het grote lerarentekort in Amsterdam vraagt om het maken van keuzes waar lef voor nodig is. Denk aan ongelijk investeren in de meest kwetsbare kinderen of aan het sluiten van te kleine scholen die op de lange termijn niet levensvatbaar zijn. Denk aan meer woningen voor leraren realiseren of aan het opleiden van leraren voor andere scholen. Daarnaast ondersteunen we scholen in het omgaan met bestaande tekorten. Ook hierbij geldt dat het nodig kan zijn om te kiezen voor onconventionele maatregelen. Het vergt lef van alle betrokken partijen om te gaan voor het hoogst haalbare en voor maximale inzet. Het vraagt om gezamenlijk optrekken en om onvoorwaardelijke steun voor elkaar. We moeten buiten de bestaande kaders denken om de problemen gezamenlijk het hoofd te kunnen bieden.



Figuur 2: Schematische weergave actielijnen, maatregelen en afspraken

Actielijn	Maatregel	Stedelijke afspraken	Wie	Financiële middelen per jaar	Verwachte impact
1. Verhoog instroom en behoud van onderwijsprofessionals	De bekwame zij-instromer	<ul style="list-style-type: none"> Gezamenlijk opleiden van zij-instromers. Begeleiding van student en starter tot leraar. Tenminste 80% van de leraren werkzaam op de scholen heeft een vast contract. 	Gemeente, po,vo, mbo, opleidingsscholen, opleidingen, OCW.	Gemeente: Zij-instroom po: € 1.200.000 Zij-instroom vo: Oplopend, tot € 700.000 vanaf 2025-2026 Vo: € 1.300.000 Po: € 500.000. OCW: € 3.000.000	160 zij-instromers per jaar in het po. 100 zij-instromers per jaar in het vo. 185 zij-instromers per jaar in het mbo.
	Opleiden en begeleiden van studenten en startende leraren	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilisering en maatwerk van lerarenopleidingen Begeleiding van student tot leraar Goed inwerktraject voor iedere startende leraar Werkgeverschap Begeleiding van onderwijsprofessionals. Inzet van onderwijsprofessionals en tegenaan van groenpluk 		Gemeente: Werkplaatsen po en vo: € 250.000 Lerarenopleidingen: € 150.000 (in-kind)	Instroom leraren in opleiding po en vo stijging van 5% per jaar Uitstroom startende leraren halveren de komende 4 jaar
	Wereldburgers voor de klas en NT2 traject		Gemeente, opleidingen, OCW.	Gemeente: € 140.000 OCW: € 10.000 per kandidaat.	40 deelnemers per jaar
	Ontwikkelmogelijkheden voor ervaren leraren	<ul style="list-style-type: none"> Werkgeverschap Doorontwikkeling en facilitering van ervaren leraren 		HR en schoolleiders-netwerk: € 80.000	Behoud van ervaren leraren.
	Communicatie aanpak 'Liever voor de klas'			Gemeente: € 500.000	Werving van potentiële leraren
2. Meer sterke schoolleiders	De sterke schoolleider in het primair onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Inzet van sterke schoolleiders in de stad. Zij-instroom opleiding tot schoolleider. Begeleiding en facilitering van schoolleiders. 	Gemeente, po.	Gemeente: € 1.500.000 In 2023-2024: € 2.000.000	Terugdringen tekorten schoolleiders door 133 schoolleiders per jaar te ondersteunen.
3. Omgaan met langdurige tekorten	Omgaan met langdurige tekorten in het po, waaronder Andersom.Amsterdam. Omgaan met langdurige tekorten in het vo.	<ul style="list-style-type: none"> Eerlijke verdeling van het lerarentekort. Voortzetten van het sluiten van te kleine scholen in het primair onderwijs, waarbij onderwijskwaliteit niet meer te garanderen is. 	Gemeente, po, vo, opleidingen (monitoring).	Gemeente: € 300.000 Vo: in-kind Po: € 30.600	Meer tijd en ruimte voor leraren. Werkdruk voor leraren verlagen.

Actielijn	Maatregel	Stedelijke afspraken	Wie	Financiële middelen per jaar	Verwachte impact
4. Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs	Woningen voor leraren.		Gemeente, po, vo.		60 huurwoningen per jaar via de voorrangsregeling. 100 woningen in nieuwbouwprojecten. tientallen flexwoningen. extra woningen via aanvullende initiatieven.
	Mobiliteit, waaronder parkeerplekken voor onderwijsprofessionals	Bekostiging parkeervergunningen door schoolbesturen.	Gemeente, po, vo, mogelijk ook mbo.		Door gratis parkeerplekken bij school aan te bieden behouden we leraren voor de stad.
	Reiskostenvergoeding.		Gemeente, po, vo.	Gemeente: € 900.000 Vo: 50% reiskosten Po: 50% reiskosten	Met reiskostenvergoeding voor leraren bovenop de CAO behouden we leraren voor de stad.
	Stagevergoeding	Alle vierdejaars studenten ontvangen een stagevergoeding of LIO-aanstelling. Een stagevergoeding aan tweede- en derdejaars studenten wordt de komende periode besproken en verder uitgewerkt.	Po, vo, mbo.	Bekostiging door besturen po, vo en mbo	Studenten kiezen voor een stage in Amsterdam en vallen minder snel uit.
	Overige acties: Servicecentrum Onderwijs en Zorg. Griep prik voor onderwijspersoneel			Gemeente. Gemeente: Servicecentrum: € 75.000 Griep prik: € 10.000	Lager ziekteverzuim en service bij vragen over de voorzieningen rondom wonen en reizen voor leraren.

Actielijn 1: Verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals



Instroom

Kwalitatief goed onderwijs bieden voor elke leerling kan alleen met voldoende, goed opgeleide leraren. We focussen daarom op de instroom van onderwijsprofessionals. Dit doen we door Amsterdamse scholieren kennis te laten maken met het vak door een dag als leraar door het leven te gaan. We zorgen voor goede begeleiding van leraren in opleiding. We kijken naar mogelijkheden om mensen vanuit andere beroepen op te leiden tot leraar en vanuit andere opleidingen studenten te laten doorstromen naar lerarenopleidingen. We kijken naar de mogelijkheden om via deelkwalificaties on-, - of onderbevoegde leraren bij te scholen tot bevoegde leraren. En we bieden onderwijsondersteuners maatwerktrajecten om een lesbevoegdheid te halen.

Afgelopen jaren is succesvol ingezet op de instroom van leraren, zoals via het zij-instroom traject in het

primair onderwijs en het mbo. Deze inzet continueren en versterken we en breiden we uit naar het voortgezet onderwijs. De lerarenopleidingen breiden hiervoor hun maatwerktrajecten uit. Daarnaast bieden we startende leraren de ondersteuning die zij nodig hebben om een goede start te maken als leraar – ondanks de tekorten. Goede ondersteuning is onmisbaar om startende leraren te behouden.⁹

5.1 De bekwame zij-instromer

Onder zij-instromers vallen toekomstige leraren die vanuit een ander beroep leraar willen worden in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo). De afgelopen periode zijn gemiddeld 120 zij-instromers per jaar opgeleid voor het primair onderwijs. De komende jaren is het onze

ambitie om ieder jaar 160 nieuwe zij-instromers op te leiden voor het primair onderwijs, 100 zij-instromers voor het voortgezet onderwijs en 185 zij-instromers voor het middelbaar beroepsonderwijs.

Zij-instromers hebben een diverse achtergrond en andersoortige (werk)ervaringen. Zij bevinden zich vaak in een andere levensfase dan reguliere studenten. Zij-instromers maken een weloverwogen keuze voor het onderwijs. Het is noodzakelijk dat zij-instromers een flexibel, op maat samengesteld programma doorlopen, dat past bij de individuele situatie. Ook is het belangrijk om mogelijke obstakels voor zij-instromers weg te nemen. Denk hierbij aan een matching van geïnteresseerde potentiële zij-instromers met scholen, het beperken van een te grote terugval in inkomen en de garantie van een vast contract na het behalen van een bevoegdheid.

Primair onderwijs

In lijn met de aanbevelingen vanuit het Oberononderzoek¹⁰ naar de Amsterdamse keten voor zij-instroom 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 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 je meeloopt op een school, kennismaakt met lesgeven en ervaart of jouw 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. Dit gaan we de komende jaren doen:

1. We gaan verder met de stedelijke aanpak zodat elke (geïnteresseerde) zij-instromer in het hele traject wordt begeleid
2. We bieden persoonlijk advies en ondersteuning tijdens het hele traject tot een lesbevoegdheid door 1Loket via www.lievoordeklaas.nl
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 zij-instromers op voor de stad, in lijn met de stedelijke solidariteitsafspraken

Wat gaan we doen om de instroom te verhogen?

- We breiden maatwerktrajecten en het stedelijk opleiden van zij-instromers uit zodat we het aantal zij-instromers in het primair onderwijs van 120 naar 160 per jaar verhogen.
- Er komt een loket en intensieve begeleiding voor zij-instromers in het voortgezet onderwijs, waarmee we het aantal zij-instromers verhogen naar 100 per jaar.
- We breiden de plekken op scholen voor o.a. zij-instromers uit.
- We bieden maatwerk en flexibele opleidingen aan toekomstige leraren aan.
- We leiden jaarlijks 40 hoogopgeleide wereldburgers, waaronder statushouders, op tot bevoegd leraar via een NT2 traject en maatwerktraject tot zij-instromer
- We zetten in op werving van potentiële leraren en een positief, realistisch imago van het vak door de communicatie aanpak 'Liever voor de klas'.
- Alle vierdejaars studenten ontvangen een stagevergoeding of LIO-aanstelling. Een stagevergoeding aan tweede- en derdejaars studenten wordt de komende periode besproken en verder uitgewerkt.

Voortgezet onderwijs

Ook in het voortgezet onderwijs worden zij-instromers opgeleid, maar deze trajecten zijn momenteel nog minder coherent georganiseerd. Potentiële zij-instromers weten niet altijd waar ze terecht kunnen. Zij-instroomtrajecten in het voortgezet onderwijs zijn complex door de verschillende bevoegdheden, vakken en schooltypes waarvoor opgeleid wordt. We zullen daarom de werving en begeleiding voor het voortgezet onderwijs de komende jaren intensiveren. Het is onze ambitie om jaarlijks 100 zij-instromers in dienst te nemen.

Wat gaan we doen om leraren te behouden?

- We bieden iedere startende leraar een goed inwerktraject, waaronder begeleiding door een ervaren leraar.
- Iedere onderwijsprofessional wordt actief begeleid in zijn loopbaan door zijn werkgever en krijgt loopbaanmogelijkheden die passen bij diens ontwikkelwensen.
- Het in principe aanbieden van vaste contracten aan onderwijsprofessionals.
- Als werkgevers gaan we in gesprek met onderwijsprofessionals over hun wensen en behoeften om in het Amsterdamse onderwijs te blijven werken, waaronder ook pensioengerechtigde leraren.

Dit gaan we doen:

- We richten, net als in het primair onderwijs, een stedelijk loket in voor potentiële zij-instromers voor het voortgezet onderwijs.
- Lerarenopleidingen breiden maatwerktrajecten uit, versterken deze en onderzoeken de mogelijkheden voor het starten van pilots om het zij-instroomtraject voor meer doelgroepen beschikbaar te maken.
- Scholen in het voortgezet onderwijs leiden meer zij-instromers op. We organiseren goede begeleiding om de instroom van nieuwe leraren te verhogen en uitval gedurende het traject te voorkomen.

Middelbaar beroepsonderwijs

Het mbo heeft een lange traditie in het opleiden van zij-instromers tot leraar. Zij-instromers in het mbo zijn meestal startende leraren die vanuit een ander beroep zijn ingestroomd. Zij geven dan al wel les, maar hebben nog geen lesbevoegdheid. Binnen twee jaar starten zij een traject om hun lesbevoegdheid te behalen. Hierbij is goede begeleiding voorafgaand aan en tijdens het traject essentieel. De laatste jaren is dit moeizamer door de krapte op de arbeidsmarkt. We onderzoeken de mogelijkheid om de komende tijd in te zetten op de begeleiding van deze zij-instromers. Voor zittende leraren moet dit de werkdruk gaan verlichten. Hiervoor wordt budget vanuit de Mbo-agenda¹¹ beschikbaar gesteld. Speciale aandacht hebben we hierbij voor de sectoren en vakken waar de tekorten het grootst zijn.

Met de Mbo-agenda bestrijdt de gemeente, in nauwe samenwerking met de mbo instellingen in de stad en het samenwerkingsverband vo, de krapte op de arbeidsmarkt in het mbo en wordt kansengelijkheid vergroot, door bijvoorbeeld te werken aan de gelijke waardering van het mbo. Daarnaast is er aandacht voor instroom, scholing en behoud van onderwijsprofessionals in het mbo. De Mbo-agenda en de Lerarenagenda verbinden we aan elkaar doordat het mbo bestuurlijk is vertegenwoordigd in de Taskforce Lerarentekort. Daarnaast wordt samengewerkt in de uitvoering van beide agenda's.

5.2 Opleiden en begeleiden van studenten en startende leraren.

Door in te zetten op het versterken van de opleidingscholen¹² verbeteren we de kwaliteit van het onderwijs voor leerlingen, gaan we ongewenste uitval van leraren in opleiding tegen en behouden we meer bevoegde leraren tijdens hun verdere onderwijs carrière.¹³ Dit kan alleen als we leraren voldoende begeleiding en ondersteuning te bieden, passend bij het stadium van hun ontwikkeling. Daarnaast zorgen we voor verbetering van

Leraar voortgezet onderwijs

'Zij-instromers brengen andere skills en perspectieven mee de klas in, wat van meerwaarde is voor de onderwijspraktijk.'

de aansluiting tussen opleiding en de specifieke context van het Amsterdamse onderwijsveld: samen creëren we loopbaanpaden en een onderzoekende leeromgeving.

1. Opleiden van studenten tot bevoegd leraar

Om de steeds meer diverse instroom goed te begeleiden wordt ingezet op professionalisering en training van alle huidige begeleiders op de scholen. We onderstrepen het landelijk streven om 100% van de studenten in een opleidingsschool op te leiden, wat betekent dat meer scholen zich bij bestaande opleidingsscholen zullen aansluiten.¹⁴

2. Begeleiding van startende leraren

Begeleiding en scholing van leraren stopt niet na het behalen van het diploma. Juist in deze fase is het nodig om de leraar 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.¹⁵ Om de kennisdeling tussen opleidingsscholen te bevorderen, zullen we meer professionele leergemeenschappen starten. In deze fase zullen we startende leraren in het vo stimuleren om een tweede bevoegdheid of eerstegraads bevoegdheid in een tekortvak te halen.

Elk schoolbestuur in het po zorgt voor een goed inductie-traject. Daar waar een po-bestuur zelf onvoldoende mogelijkheid heeft om een goed traject te organiseren, kunnen zij de hulp inroepen van een centraal vangnet. In het vo en mbo zullen hiervoor toegeruste scholen in samenwerking met de lerarenopleidingen de benodigde ondersteuning bieden, bijvoorbeeld in de vorm van leernetwerken.

Via deelkwalificaties opscholen naar bevoegde leraren

Lerarenopleidingen zetten in op het flexibiliseren van de opleidingen door inzet van deeltijdtrajecten op maat, waarbij deelkwalificaties of microcredentials voor behaald kunnen worden. Door het stapelen van modules kunnen deelnemers naar een bevoegdheid toewerken, op een manier die past bij hun persoonlijke situatie.

5.3 Wereldburgers voor de klas en NT2 traject

Wereldburgers voor de klas

Wereldburgers voor de klas is een eenjarig leerwerktraject waar migranten, waaronder statushouders, met een achtergrond in een bètavak kennismaken met het vak van leraar in het Amsterdamse voortgezet onderwijs. Zo kunnen zij hun taalbeheersing vergroten en meer leren over het Nederlandse onderwijssysteem. Dit traject is in de meeste gevallen een voorbereidingsjaar op het reguliere zij-instroom traject of de deeltijd opleiding tot tweedegraads leraar. Het programma is een samenwerking tussen de gemeente, vluchtelingenstichting UAF en de HvA. Naast het tegengaan van het lerarentekort draagt het traject bij aan integratie en een diverser lerarencorps. De recent toegezegde bijdrage vanuit het ministerie van OCW is naar verwachting onvoldoende om het traject volledig te kunnen financieren, daarom draagt de gemeente Amsterdam het restbedrag bij om het traject te blijven continueren. Het doel van het traject is om 10-15 deelnemers jaarlijks op te leiden tot bevoegd leraar in een bèta tekortvak.

NT2 traject

In oktober 2022 en in februari 2023 zijn in totaal 36 leraren gestart aan een NT2 traject. Het is een initiatief van de schoolbesturen die tijdelijke onderwijsvoorzieningen (TOV) aanbieden aan leerlingen in het nieuwkomersonderwijs. Het doel is om leerkrachten die in een TOV werken en geen Nederlandse achtergrond hebben in een jaar op te leiden tot bevoegd NT2 docent.¹⁶

Door (financiering van) het traject te continueren beogen we sneller in te kunnen spelen op de vergrote instroom van leerlingen en daarmee de vraag naar NT2 leraren. Het doel is om jaarlijks 30 leraren te kunnen laten deelnemen aan het traject.

Leraar primair onderwijs

‘In het Amsterdamse onderwijs moet je een pedagoog zijn. Niet alleen maar een vakdidacticus. Ik ben vooral bezig met sociale vaardigheden.’

5.4 Ontwikkelmogelijkheden voor ervaren leraren

De afgelopen jaren stroomden er elk jaar meer leraren uit dan er in het onderwijs kwamen werken. Maar alleen inspanningen op het aantrekken van professionals in het onderwijs is niet genoeg. Ook een aantrekkelijk werkklimaat en ruimte voor professionalisering en ontwikkeling zijn belangrijk om leraren te behouden voor het onderwijs. Daar horen met name goed werkgeverschap en toekomstbestendig HR-beleid bij.

Leraar een kleurrijk beroep

Ook de ervaren leraar dient ondersteund te worden om zich blijvend te ontwikkelen. Verder willen we ook zorgen voor een goede aansluiting van het onderwijs op de Amsterdamse leerlingen door een ontwikkelingsgerichte cultuur te creëren. 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 toegankelijk maken voor alle leraren en scholen. Verder maken opleidingen en besturen afspraken over het uitbreiden en verbinden van onderzoek, onderwijs en innovatie.

5.5 Communicatie aanpak

Door het delen van verhalen van onderwijsprofessionals, studenten, ouders en leerlingen zorgen we dat het onderwerp leraarschap aandacht blijft krijgen. We bieden Amsterdammers en potentiële leraren een inkijk in het dagelijkse werk in het onderwijs: we vertellen het positieve

én realistische verhaal. We spreken een divers publiek aan, zodat alle (potentiële) onderwijsprofessionals ongeacht achtergrond, leeftijd of persoonlijke identiteit zich herkennen. Hiervoor gaan we onder andere een samenwerking aan met Mokum Meestert en Meesters met Dromen.

De communicatie aanpak bevat activiteiten die jongeren en volwassenen die mogelijk een carrièreswitch willen maken enthousiasmeert voor het onderwijs, zoals:

- Scholieren laten kennismaken met het vak door voortzetting van het project: *Leraar voor een dag*
- Werving van potentiële leraren via social media.
- Informatie over de opleiding tot leraar of werken in het Amsterdamse onderwijs via www.lievertvoordeklaas.nl

5.6 Stedelijke afspraken over de instroom van onderwijsprofessionals

1. Opleiden van studenten tot leraar

- Alle vierdejaars studenten ontvangen een stagevergoeding of LIO-aanstelling. Een stagevergoeding aan tweede- en derdejaars studenten wordt de komende periode besproken en verder uitgewerkt. We streven ernaar dat de vergoeding voor alle studenten gelijk is.
- Scholen die voldoende en goede begeleiding beschikbaar hebben, leiden zij-instromers op voor scholen die te weinig begeleidingscapaciteit hebben.
- Schoolbesturen zorgen voor baanzekerheid en een goede facilitering, zodat de financiële risico's van een overstap voor de zij-instromer geminimaliseerd wordt. Daarnaast is er voldoende tijd voor de combinatie opleiding, (andere) werkzaamheden en privé.

2. Flexibilisering van opleidingen tot leraar en het bieden van maatwerk¹⁷

Om beter te anticiperen op leerbehoeften van studenten en grootstedelijke vraagstukken van de metropoolregio Amsterdam, is flexibilisering in het hoger onderwijs noodzakelijk. Hierbij volgen studenten een eigen leerroute, in hun eigen tempo. Flexibilisering draagt bij aan het goed opleiden van professionals. Tijdens hun loopbaan leren zij wat er nodig is op een manier die past bij hun context. In het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleiding dat met OCW is afgesloten, werken de hbo (hoger beroepsonderwijs) en wo (wetenschappelijk onderwijs) lerarenopleidingen ambitieus aan het flexibeler maken van hun opleidingstrajecten. De lerarenopleidingen hervormen het curriculum om tot een modulair lesaanbod te komen.

Daarnaast stellen de opleidingen al ontwikkelde flexibele programma's beschikbaar voor nieuwe doelgroepen. Er wordt geïnvesteerd in landelijk schakelonderwijs voor kandidaten die specifieke vakkennis missen.¹⁸

Leraar primair onderwijs

'Het imago van het vak leraar komt slecht in het nieuws: je verdient niks en er is een hoge werkdruk. Waarom zou je dan nog leraar willen worden? Terwijl het zoveel meer is dan dat.'

Primair onderwijs

Op de lerarenopleidingen voor het po zijn nu al mogelijkheden voor maatwerktrajecten voor verschillende doelgroepen.

Denk hierbij aan:

- Deeltijdtrajecten op maat voor onderwijsondersteuners. Bijvoorbeeld via het Ontwikkeldoor traject, waarbij onderwijsassistenten die al voor de klas staan als leraar, maar nog niet bevoegd zijn, maatwerktrajecten kunnen volgen. Ook bieden we trajecten aan ondersteunend personeel die al werkzaam zijn op scholen, om verder te specialiseren, voor de opleiding tot leraarondersteuner of een lesbevoegdheid.¹⁹
- De Educatieve Master Primair Onderwijs voor deelnemers met een universitaire bachelor of master.
- Het pabo-ALO traject, waarmee studenten in slechts 4,5 jaar tijd zowel een pabo als een bewegingsonderwijs bevoegdheid kunnen behalen aan de HvA. Dit vergroot ook de inzetbaarheid van leraren voor meerdere sectoren, waardoor leraren langer behouden kunnen worden voor het onderwijs.

De pabo's zijn daarnaast bezig met het ontwikkelen van een aantal nieuwe maatwerkactiviteiten, zoals:

- Het verder uitwerken en concretiseren van verschillende individuele leerroutes. Deze routes leveren, naast maatwerk, mogelijk versnelling op doordat leeruitkomsten ook door middel van portfolio's aangetoond kunnen worden. Zodra de landelijke wetswijziging rondom leeruitkomsten is vastgesteld, kan deze starten. De geplande start is schooljaar 2024-2025.
- Mogelijkheid onderzoeken om meer startmomenten creëren voor zij-instromers door het schooljaar heen, vanaf 2024-2025.

- Het goed aan laten sluiten van het curriculum op de pedagogisch en didactische uitdagingen waarmee leraren in het Amsterdamse werkveld te maken krijgen. Vanwege de toename van leerlingen met andere thuistalen dan het Nederlands, zullen de lerarenopleidingen hun aanbod opleidingen en nascholing gericht op het geven van les aan meertalige klassen uitbreiden.

Voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs

Ook lerarenopleidingen voor het vo en mbo flexibiliseren het curriculum en bieden maatwerktrajecten. Zo hebben de lerarenopleidingen een aantal maatwerktrajecten voor specifieke doelgroepen ontwikkeld die leiden tot een bevoegdheid of bekwaamheid, zoals:

- Aan de Slag voor de Klas (UvA). Een maatwerktraject om naast een bestaande baan buiten het onderwijs een eerstegraads lerarenopleiding te volgen in een van de tekortvakken.
- De mogelijkheid om een educatieve module na een universitaire bachelor te volgen. Daarmee kunnen studenten na hun studie tweedegraads bevoegd aan de slag in het onderwijs (UvA/VU).
- De mogelijkheid om een educatieve minor te volgen voor bachelorstudenten van alle hbo-opleidingen, waarna deze groep versneld een tweedegraads bevoegdheid kan halen.
- Het (verkorte) traject Pedagogisch Didactisch Getuigschrift, dat opleidt tot een startbekwaamheid voor mbo-leraren (HvA).
- Maatwerktrajecten voor ondersteuners in het onderwijs die door het volgen van modules, eventueel via een Ad-programma, in tussenstappen naar een formele bevoegdheid door kunnen groeien (HvA).
- Daarnaast wordt gewerkt aan nieuwe maatwerktrajecten om via deelkwalificaties naar een bevoegdheid toe te werken. Zoals aanbod voor vakken waarvoor momenteel geen bevoegdheid behaald kan worden, zoals rekenen en burgerschap. Eene compact programma om in één jaar pedagogisch en didactisch bekwaam te worden, voorafgaand aan een vakinhoudelijk programma (HvA).²⁰
- Andere vormen van maatwerkroutes die ontwikkeld gaan worden en tot versnelling leiden.²¹

In alle trajecten wordt het curriculum aangepast om nog beter aan te sluiten op de pedagogische en didactische uitdagingen waarmee de student in het Amsterdamse werkveld te maken krijgt.

3. Een goed inwerktraject voor iedere startende leraar

Iedere startende leraar krijgt een goed inwerktraject tijdens de eerste twee jaar van zijn loopbaan:

- De startende leraar ontvangt intensieve en goede begeleiding op de werkplek.
- Begeleiding gebeurt door een ervaren leraar op de school van de starter of (als die niet beschikbaar is) door een externe coach of lerarenopleider.
- We zorgen voor een doorgaande lijn in de begeleiding van leraren (in opleiding) tijdens de laatste fase van de initiële opleiding en de inductiefase.
- Voor de inrichting van het inwerktraject worden de uitkomsten van het nu lopende onderzoek vanuit het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam naar de werkzame onderdelen van een inwerktraject meegenomen, evenals ander onderzoek.

5.7 Stedelijke afspraken over het behoud van onderwijsprofessionals

Het behoud van onderwijsprofessionals is cruciaal om goed onderwijs te kunnen blijven bieden aan alle Amsterdamse leerlingen. Zoals door het vakmanschap van de leraar voorop te stellen.²² Een belangrijk onderdeel hiervan is het bieden van ruimte voor leraren om lessen voor te bereiden en samen te leren. Naast het stimuleren van instroom is het behoud van leraren daarom minstens zo belangrijk.²³

Het po, vo en mbo spreken af dat elk schoolbestuur een bij de huidige situatie passend HRM beleid heeft en uitvoert.²⁴ We faciliteren betrokkenen om te participeren in netwerken, zoals het HR-netwerk, het schoolleidersnetwerk en andere ondersteunende activiteiten. Denk voor dit laatste daarbij aan bijvoorbeeld de Werkplaats Loopbaanontwikkeling of het Leernetwerk Slim Organiseren. Schoolbesturen werken dit thema in samenwerking met het netwerk van HR-professionals verder uit. Hierbij wordt verder gebouwd aan wat in de vorige Lerarenagenda is ontwikkeld onder de paraplu van het programma *Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep*.²⁵

Over het behoud van onderwijsprofessionals spreken we af:

- We maken prestatieafspraken met besturen over de inzet en begeleiding van onderwijsassistenten, studenten, starters en zij-instromers.
- We maken prestatieafspraken met besturen over het tegengaan van groenpluk. Zoals de afspraak om voor iedere student een tripartite overeenkomst op te stellen tussen de school, student en de opleiding. Hierin wordt vastgelegd op welke wijze de student wordt behoord om te snel te intensief ingezet te worden op scholen.

- We maken prestatieafspraken met besturen over het faciliteren van doorontwikkeling van ervaren leraren. Dit doen we onder andere door het creëren van diverse rollen (zoals expert rollen) binnen scholen en (boven)bestuurlijk, faciliteren van mogelijkheden tot doorontwikkeling onder werktijd, uitwisseling van leraren tussen scholen en besturen of de mogelijkheid om een master te halen.
- We maken afspraken met besturen over wat we in Amsterdam verstaan onder goed werkgeverschap. Daar horen onder meer ook afspraken bij over het aanbieden van vaste contracten.
- We maken afspraken over het onderbrengen en uitbreiden van het schoolleiders en HR-netwerk en het blijvend inzetten op strategisch HRM.
- We verkennen de verdere mogelijkheden om tussen besturen gebruik te maken van elkaars professionaliseringsaanbod.
- Vier ONA (Onderwijskennis Netwerk Amsterdam)-basisscholen ontwikkelen kennis en vaardigheden voor alle scholen in de stad en verspreiden dit middels expert netwerken.
- Onderwijsprofessionals van diverse scholen nemen deel aan de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Amsterdam voor po en vo/mbo (WOA) en de ONA labs, voeren onderzoek uit en delen deze kennis met de andere scholen in de stad.
- ONA en WOA dragen beide bij aan het versterken van het vakmanschap van leraren. Er ontstaan nieuwe rollen binnen en buiten de school voor leraren en het draagt direct bij aan het verbinden van onderwijsonderzoek en de onderwijspraktijk. Deze initiatieven helpen bij het verkleinen van de tweedeling tussen wetenschap en vakmanschap.^{26 27}
- We verkennen de mogelijkheid om mobiliteit voor leraren tussen de verschillende onderwijssectoren po, vo en mbo te realiseren.
- We verkennen inzet van combinatiefuncties buitenschoolse opvang en onderwijsassistent primair onderwijs, zoals tijdelijke functies die gecombineerd worden met een Associate degree traject of lerarenopleiding.
- Verkennen van de inzet van studenten van gevarieerde opleidingen om te ondersteunen op scholen.
- Mogelijkheid onderzoeken om opleidingsplaatsen te creëren voor mensen met een ondersteunende functie.

Actielijn 2: Meer sterke schoolleiders

Een sterke schoolleider maakt het verschil in een school. Als het gaat om veiligheid in de school, voldoende begeleiding voor starters en het welzijn van leraren is een schoolleider onmisbaar.²⁸ Ook in het omgaan met het lerarentekort is de schoolleider een essentiële schakel. Een sterke schoolleider draagt in belangrijke mate bij aan het behoud van leraren.

Naast het lerarentekort neemt ook het tekort aan schoolleiders in het primair onderwijs toe. Amsterdam kent het hoogste tekort aan schoolleiders in vergelijking met de andere grote steden (Utrecht, Rotterdam en Den Haag). Het gemeten tekort aan schoolleiders in 2022 was 16,3 %. Daarvan betrof 5% openstaande vacatures. In de rest van de gevallen ging het om verborgen tekorten.²⁹ Een verborgen tekort houdt in dat er een interim schoolleider aanwezig is of dat leraren op de school de taken van een schoolleider onderling verdelen. De uitstroom van leraren werkzaam op scholen waar relatief veel leerlingen met een risico op een onderwijsachterstand naar school gaan, ligt (veel) hoger dan gemiddeld in Amsterdam.³⁰ Vaak gaat een hogere schoolweging samen met een tekort aan schoolleiders. Juist op de plekken waar een sterke schoolleider het verschil zou kunnen maken, ontbreekt deze.

6.1 De sterke schoolleider in het primair onderwijs

Om schoolleiders in deze complexe en uitdagende tijd te ondersteunen, is ervoor gekozen om een subsidie aan te bieden 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 aangevraagd worden.

Er zijn twee categorieën die voorrang hebben bij de subsidietoekenning.

Wat gaan we doen?

- We investeren 1,5 tot 2 miljoen per jaar in schoolleiders primair onderwijs op scholen met de meest kwetsbare leerlingenpopulatie.
- We zetten in op een zij-instroom opleiding tot schoolleider.
- We behouden schoolleiders door ze te begeleiden en te faciliteren onder meer op gebied van werkdrukverlaging en extra ondersteuning.

- Alle scholen in het speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.
- Scholen met een schoolgewicht vanaf 25% en/of een lerarentekort van minimaal 15%.

Met een inzet van €1,5 miljoen kunnen jaarlijks 133 schoolleiders bediend worden. Dit zijn allereerst de 45 schoolleiders in het so, sbo en vso en vervolgens wordt er bij het beoordelen van de subsidieaanvragen rekening gehouden met het schoolgewicht en actuele cijfers van de tekorten, mits deze bekend zijn. Hoe hoger het schoolgewicht en/of de het lerarentekort, hoe groter de kans op toekenning van de subsidie. Mocht er ruimte in de middelen overblijven dan kunnen ook scholen met een tekort lager dan 15% hier aanspraak op maken. Dankzij de ondersteuning houdt een schoolleider meer tijd en ruimte over voor begeleiding, het welzijn van leraren en het creëren van een veilige en prettige werksfeer wat bevorderlijk is voor het behoud van leraren.



Leraar primair onderwijs

‘Bij ons op school is een hele fijne schoolleider; ik voel me echt gesteund ook richting ouders. Dit is ook echt essentieel, met een slechte schoolleider gaat de school ten onder!’

Zij-instroom en talentpool voor schoolleiders

Naast inzet op ondersteuning van de zittende schoolleiders, is er ook aandacht nodig voor instroom van nieuwe schoolleiders. Het tekort aan schoolleiders is de afgelopen periode toegenomen, waarbij we de verwachting hebben dat nog eens een aanzienlijke groep

de komende jaren met pensioen zal gaan. Een grote groep schoolleiders in het primair onderwijs, iets meer dan een derde, valt in de leeftijdsgroep 55-plus.³⁰ Het ministerie van OCW zet al in op het verhogen van zij-instroom met een subsidie voor schoolleiders van buiten. Het doel van de regeling is besturen in het primair onderwijs te stimuleren om schoolleiders van buiten het onderwijs te werven. Het gaat hier om een subsidie van maximaal € 20.000 als tegemoetkoming in de kosten voor het opleiden en begeleiden van een schoolleider van buiten. De mogelijkheden om deze route specifiek in Amsterdam aan te moedigen, zullen we de komende periode verder uitwerken.

6.2 Stadsbrede afspraken

- De Ipabo faciliteert een zij-instroom opleiding tot schoolleider.
- Opleiders bieden ontwikkel-, en coachingsmogelijkheden voor schoolleiders.
- Schoolbesturen maken onderling afspraken in het BBO over de wijze waarop de professionalisering en ondersteuning van schoolleiders vorm krijgt, en informeren de Taskforce hierover.

Actielijn 3: Omgaan met langdurige tekorten

Er zijn veel leerlingen in de stad die (een deel van de week) geen bevoegde leraar hebben. Door bijvoorbeeld gebruik te maken van de inzet van andersbevoegde professionals kunnen aanvullende lessen worden gegeven. Een andere manier is meer schooltijd aanbieden. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een verlengde schooldag met extra aanbod gericht op een brede talentontwikkeling. Hierdoor ontstaat flexibiliteit in werktijden voor leraren. Door flexibele werktijden te hanteren en door bijvoorbeeld de inzet van vakleerkrachten aan het begin van de schooldag, kunnen leraren in het primair onderwijs eerst hun eigen kinderen naar school brengen voor ze starten aan hun werkdag. Dit betekent passende arbeidsvoorwaarden waar behoefte aan is.

7.1 Omgaan met langdurige tekorten in het primair onderwijs: Andersom.Amsterdam

Ondersteuning aan scholen

Individueel zijn scholen zoekend en doen alles wat ze kunnen om leerlingen vijf dagen per week les te geven. Er zijn grote verschillen in hoe scholen dit aanpakken. In de praktijk hebben echter de meest kwetsbare leerlingen vaak het minst aantal uren les van een bevoegde leraar. Omgaan met het lerarentekort door middel van inzet van anders bevoegden mag nooit ten koste gaan van de kwaliteit van het onderwijs. Daarom kiezen we voor interventies die bewezen effectief zijn. We zorgen voor maatwerk per school. Scholen hebben een grote behoefte aan ondersteuning bij de zoektocht naar alternatieven. Ze leren graag van elkaar. Een aantal grote besturen heeft een

Wat gaan we doen?

- Scholen in het primair, - en voortgezet onderwijs helpen om op een kwalitatief goede en duurzame manier om te gaan met tekorten, onder andere door het bieden van ondersteuning en het in kaart brengen van werkende aanpakken.
- Een eerlijkere verdeling van het lerarentekort over scholen in de stad, om de ongelijkheid in onderwijskwaliteit tegen te gaan.
- Schoolbesturen nemen leraren in principe in vaste dienst.
- We hanteren stedelijk een maximumprijs voor de inhuur van externe onderwijsprofessionals.
- Het voortzetten van het sluiten van te kleine scholen in het primair onderwijs, waarbij onderwijskwaliteit niet meer te garanderen is. Het uitgangspunt is een duurzaam goed aanbod in iedere wijk.

projectleider aangesteld die hun scholen hierin begeleidt. Vanuit de projectgroep 'omgaan met langdurig tekort' loopt een initiatief waarbij schoolleiders en leraren rondom dit thema in gesprek gaan met elkaar. Ook is er een wens vanuit anders bevoegden die nu voor de klas staan om zich verder te bekwamen. We onderzoeken gezamenlijk wat hierin mogelijk en wenselijk is. Onder andere met het platform Andersom.Amsterdam. We doen dit ook met het oog op potentiële instroom van nieuwe leraren vanuit deze beroepsgroep. We helpen scholen om op een duurzame manier om te kunnen gaan met de tekorten. De tekorten zelf verdelen we zo goed mogelijk over de stad.



Wat gaan we doen?

De werkgroep *omgaan met langdurig tekort* ontvangt een hernieuwde opdracht. Zij zijn verantwoordelijk voor onderstaande doelstellingen:

- Alle scholen met een ondersteuningsvraag in relatie tot lerarentekort worden ondersteund door de projectgroep *omgaan met langdurig tekort*.
- De projectgroep gaat met ten minste 30 scholen in gesprek om maatwerkadviezen te geven en ondersteuning te bieden. Ook wordt gekeken naar wat scholen/besturen onderling kunnen doen om elkaar te helpen bij het omgaan met langdurige tekorten.
- De projectgroep blijft het leren van elkaar en de stedelijke samenwerking aanjagen door bijeenkomsten

Leraar primair onderwijs

‘Het slim organiseren lijkt me heel goed om meer ruimte, flexibiliteit te bieden. Van schooltijden tot deels thuiswerken.’

te organiseren voor leraren, schoolleiders, bestuurders en hr-medewerkers. Zij zullen jaarlijks minimaal zes bijeenkomsten faciliteren.

- Er wordt een denktank omgaan met het lerarentekort opgezet. Deze denktank met brede vertegenwoordiging uit het onderwijsveld komt zes keer per jaar bijeen om gevraagd en ongevraagd advies te geven in hoe om te gaan met het lerarentekort. Zij krijgen als opdracht om na 1 jaar een advies te formuleren richting Amsterdamse scholen. Daarbij worden verschillende scenario's uitgewerkt hoe effectief om te gaan met het lerarentekort. In dit advies en in de verschillende scenario's wordt rekening gehouden met verschillende oplossingen die passen bij verschillende tekort-situaties.
- Er wordt een onderzoek gestart naar welke interventies in relatie tot het omgaan met het lerarentekort een positief effect hebben op de onderwijskwaliteit, de aantrekkelijkheid van het vak en kansgelijkheid. Voor dit onderzoek wordt samengewerkt met onderzoekers van Kenniscentra en het lectoraat Leren & Innoveren van de Hogeschool van Amsterdam, de werkplaatsen onderwijsonderzoek po en vo/mbo (WOA) en het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA). De denktank omgaan met het lerarentekort treedt op als klankbordgroep voor dit onderzoek.
- Jaarlijks worden 30 externe professionals pedagogisch didactisch getraind door Amsterdamse kennisinstellingen.

‘Schoolbesturen moeten meer ruimte krijgen om het onderwijs slim te organiseren.’

7.2 Omgaan met langdurige tekorten in het voortgezet onderwijs

Ook in het Amsterdamse voortgezet onderwijs is er een tekort aan leraren van 6,9%.³¹ Er zijn daarbij grote verschillen te zien bij de verschillende vakken, het onderwijsniveau en het type leraar (1^e of 2^{de} graads). We zien bijvoorbeeld dat jongeren in het vmbo-k meer kans hebben op een onbevoegde leraar voor de klas. Ook in het voortgezet onderwijs blijft ons uitgangspunt: voldoende bevoegde leraren voor de klas. In de tussentijd moeten we de scholen en de huidige bevoegde leraren zo goed mogelijk ondersteunen om te voorkomen dat het tekort de onderwijskwaliteit vermindert. De maatregel *Kleurrijk Organiseren* moet in deze ondersteuning voorzien. Een kernconcept van deze maatregel is taakdifferentiatie. De docent is niet verantwoordelijk voor alle aspecten van het lesgeven, maar doet dit samen met collega's. Deze collega's kunnen bevoegde leraren, onderwijsassistenten, leraren in opleiding, studenten of hybride leraren zijn. Het uitgangspunt is dat ze samen volledig bekwaam en bevoegd zijn om alle rollen en taken te kunnen uitvoeren. Zo verzorgt een bevoegde vakdocent samen met een aantal onderwijsassistenten het vakonderwijs. Hierbij neemt de docent de onderwijsontwikkeling en het coachen en begeleiden van de assistenten voor zijn rekening. Dit is mogelijk, omdat assistenten de leerlingen begeleiden en opdrachten en huiswerk van feedback voorzien (nakijken). Op deze manier kan de leraar samen met de assistenten meer leerlingen instructie en begeleiding bieden. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden voor bovenschools en bovenbestuurlijk lesgeven, zodat leraren (tijdelijk) ook les kunnen geven op een school met een hoog lerarentekort.

Wat gaan we doen?

De kwaliteit van onderwijs voor alle Amsterdamse leerlingen staat voorop. Daarom starten we met een gedegen inventarisatie: Wat is er uit de wetenschap en praktijk bekend? Welke aspecten in de wijze van organiseren zijn noodzakelijk? Wat is de behoefte op de scholen? En wat is er nodig om *Kleurrijk Organiseren*

succesvol te laten zijn? Dit leidt idealiter tot een kwaliteitskader dat we samen met praktijkvoorbeelden met de scholen kunnen delen (kennisdeling). Vervolgens zal een aantal scholen dat zich hierin wil ontwikkelen, geselecteerd worden voor een pilot *Kleurrijk Organiseren*. De ambitie is om een driejarige pilot te starten van schooljaar 2024-2025 tot en met 2026-2027.

7.3 Stedelijke afspraken

Er worden gezamenlijke afspraken gemaakt met besturen over:

- Welke scholen deelnemen aan het slim organiseren in het primair en voortgezet onderwijs, gericht op het bieden van goed onderwijs voor elk kind.
- Op welke wijze de onderwijskwaliteit zo goed mogelijk behouden blijft.
- Organisatie van een stedelijk netwerk van scholen om kennis te delen over slim organiseren.
- Scholen ondersteunen elkaar bij een betere spreiding van het lerarentekort over de stad.
- Voor het primair onderwijs betekent dit:
 - Ieder bestuur dat meer dan het gemiddeld aantal leraren in Amsterdam in dienst heeft, het schooljaar erna zorgt voor een afname.
 - Elk bestuur leidt naar draagkracht extra zij-instromers op voor de stad.
 - De regelingen worden komend schooljaar geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten worden de maatregelen in de huidige vorm voortgezet of verbeterd om de solidariteit verder vorm te geven.

In het voortgezet onderwijs ondersteunen schoolbesturen elkaar onder andere door de academie van een schoolbestuur open te stellen voor leraren van andere schoolbesturen.

- Schoolbesturen nemen leraren in principe in vaste dienst.
- We hanteren stedelijk een maximumprijs voor de inhuur van externe onderwijsprofessionals.
- Het voortzetten van het sluiten van kleine scholen in het primair onderwijs. Besturen kijken extra kritisch naar de duurzame levensvatbaarheid van kleine scholen in Amsterdam in de context van het lerarentekort. Veel van de kleine scholen staan in groeiende wijken en daar is het perspectief helder. Dat geldt echter niet voor alle scholen. Schoolbesturen zorgen er samen voor dat zij alle energie steken in sterke scholen met een gezonde omvang.
- De ervaringen van de pilot 'Het Potentieel Pakken' worden actief gedeeld met Amsterdamse schoolleiders. Zo kunnen de concrete ideeën en ontwikkelde materialen in de gesprekkencyclus tussen schoolleider en leraar worden benut, om verdere urenuitbreiding te realiseren.³²

Actielijn 4: Extra voorzieningen voor het Amsterdamse onderwijs

Amsterdam is een unieke stad om in te werken. In de gesprekken met leraren ter voorbereiding op deze agenda kwam dit met nadruk aan de orde. Werken in het Amsterdamse onderwijs betekent een extra uitdaging door de diverse leerlingpopulatie. Maar dat biedt juist ook extra werkplezier en voldoening en maakt het werken in Amsterdam zo mooi.

Dankzij een groot en divers aanbod aan voorzieningen en mogelijkheden voor vrijetijdsbesteding is Amsterdam volgens leraren een aantrekkelijke stad om in te wonen en te verblijven.

Helaas kent Amsterdam ook uitdagingen die het lerarentekort niet ten goede komen. Het ontbreekt aan voldoende betaalbare en passende woningen. Middeninkomens en belangrijke maatschappelijke beroepsgroepen zoals leraren kunnen daardoor geen passende woning in de stad vinden. Dit heeft als gevolg dat leraren de stad en soms ook het Amsterdamse onderwijs noodgedwongen verlaten. Ongeveer 40% van onze leraren reist dagelijks voor hun werk naar Amsterdam.³³ Dit woon-werkverkeer kost hen extra tijd en geld. Ook dit kan een reden zijn om het Amsterdamse onderwijs te verlaten, omdat er vanwege het landelijke tekort aan leraren ook buiten de stad voldoende werkgelegenheid is.

We zetten ons daarom tot het uiterste in om te voorkomen dat een tekort aan woningen, te hoge reiskosten of onvoldoende flexibiliteit in woon-werkverkeer een reden is om niet in Amsterdam te komen of te blijven werken.³⁴ Daarom zorgen we voor een aanvullende vergoeding van de reiskosten en voldoende parkeervergunningen voor scholen. Daarnaast continueren en verbeteren we de voorrangsregeling voor huurwoningen en spannen we ons in om doorbraken te forceren bij het vergroten van de toegang voor leraren tot passende en betaalbare woningen.

Het bouwen van meer woningen kost tijd en daarom zoeken we naar slimme maatregelen die op korte termijn resultaat opleveren. Hiervoor gaan we binnen de gemeente Amsterdam nauwer samenwerken met collega's en partijen

Wat gaan we doen?

- We nemen alle drempels weg voor onderwijsprofessionals om in Amsterdam te werken, door in te zetten op mobiliteit, zoals zorgen voor voldoende en kosteloze parkeerplekken.
- Investing van € 1.800.000 per jaar in extra reiskostenvergoeding bovenop de CAO, gedragen door werkgevers en de gemeente.
- Een servicecentrum waar onderwijsprofessionals terecht kunnen voor alle vragen over parkeren en wonen en voor hulp bij het aanvragen.
- We zetten in op woningen voor leraren door:
 - het verhogen van het aantal sociale en middeldure huurwoningen dat via de voorrangsregeling aan leraren wordt aangeboden van 40 naar tenminste 60 per jaar.
 - bij de onderhandelingen met de corporaties over de voorrangsregeling in te zetten op jaarlijks extra sociale en middeldure huurwoningen, waarvan één derde aan leraren aangeboden kan worden.
 - 100 huurwoningen in drie nog op te leveren nieuwbouwprojecten te reserveren voor leraren.
 - het aan leraren aanbieden van tientallen flexwoningen die voor 10-15 jaar beschikbaar zijn.
 - het verkennen van en waar mogelijk invoeren van nieuwe woonmaatregelen.

die expertise hebben op thema's als het aanbesteden van grond en het ontwikkelen en toewijzen van woningen.



Deze randvoorwaarden zijn niet altijd doorslaggevend bij de keuze voor werken in het Amsterdamse onderwijs.³⁵ Toch nemen wij graag de uitdaging aan om zoveel mogelijk drempels weg te nemen. Amsterdam moet een aantrekkelijke stad zijn en blijven voor leraren.

8.1 Woningen voor leraren

De situatie op de Amsterdamse woningmarkt is krap en urgent. Er zijn te weinig woningen beschikbaar en er wordt onvoldoende gebouwd. Woningen zijn voor leraren vaak te duur of sluiten niet aan bij hun woonbehoefte. Leraren concurreren om dezelfde schaarse woningen met investeerders en de rest van de particuliere woningzoekenden, waaronder andere maatschappelijke beroepsgroepen en urgentiegroepen. De gemeente Amsterdam zet zich intensief in om doorbraken te forceren voor het vergroten van toegang voor leraren tot betaalbare en passende bestaande en nog te bouwen woningen.

Meer sociale en middeldure huurwoningen voor leraren via de voorrangregeling

De gemeente Amsterdam biedt voorrang aan leraren en aan zorg- en politiepersoneel op sociale en middeldure huurwoningen. In 2022 werden aan deze doelgroepen ongeveer 200 woningen toegekend. Met de invoering van het sectorquotum kan vanaf 2023 één derde van de via deze regeling beschikbare woningen aan leraren aangeboden worden. Hierdoor kan het aantal jaarlijks toegewezen woningen toenemen van rond de 40 naar tenminste 60. Dit aantal kan nog verder toenemen, omdat we bij de onderhandelingen met de woningcorporaties inzetten op het jaarlijks aanbieden van extra huurwoningen,

Het aandeel Amsterdamse leraren dat in de stad woont, is tussen schooljaar 2016/'17 en 2020/'21 stabiel gebleven. In het basisonderwijs en voortgezet onderwijs wonen zes op de tien leraren in de stad (respectievelijk 60% en 57%). Van de leraren in het speciaal onderwijs geldt dit voor iets minder dan de helft. Ongeveer 3.900 leraren uit het Amsterdamse basis-, speciaal-, en voortgezet onderwijs (42%) wonen buiten Amsterdam. De meeste van hen wonen in Zaanstad, Almere, Amstelveen en Haarlem. Daarnaast zijn Haarlemmermeer en Purmerend populaire woongemeentes. Buiten de metropoolregio Amsterdam woont relatief veel onderwijspersoneel in Alkmaar en Utrecht.³⁷

waarvan ook één derde aan leraren aangeboden kan worden.

De woningen worden zoveel mogelijk toegekend aan leraren op basisscholen met de meeste doelgroep-leerlingen. We bekijken de mogelijkheid om vanaf 2024 ook extra voorrang te geven aan leraren in het speciaal onderwijs. Hiermee zetten we gericht in op de bestrijding van de ongelijke verdeling van het lerarentekort. We focussen ons op de scholen waar de tekorten het grootst zijn en een bevoegde leraar het hardst nodig is.³⁶

Voor leraren gereserveerde woningen in nieuwbouwprojecten

We maken afspraken om in nieuwbouwprojecten huurwoningen te reserveren voor leraren. Momenteel zijn in drie nog te realiseren projecten al ongeveer 300 huurwoningen

gereserveerd voor leraren en zorg- en politiepersoneel. Deze worden aangeboden via de voorrangsregeling voor huurwoningen. Gebaseerd op het sectorquotum kan één derde (ongeveer 100 woningen) aan leraren worden toegewezen.

Flexwoningen

Vanwege de druk op de woningmarkt heeft Amsterdam het voornemen om 2.500 tot 3.000 flexwoningen in de stad te bouwen. De eerste woningen worden eind 2023 of begin 2024 opgeleverd. Deze woningen blijven ten minste tien jaar staan. De grootte van de woningen varieert van een studio tot een woning met twee slaapkamers. De woningen zijn vooral bedoeld voor statushouders, jongeren en reguliere woningzoekenden. Per complex zal ook een aantal woningen gereserveerd worden voor maatschappelijke beroepsgroepen. Dit betekent dat in totaal enkele tientallen woningen aan leraren toegewezen zullen worden.

Wooncoöperatie

Amsterdam biedt de mogelijkheid aan wooncoöperaties om deel te nemen aan tenders voor dertien zelfbouw kavels in de stad.³⁷ De leden van deze wooncoöperaties, bijvoorbeeld een groep leraren, ontwerpen, bouwen, bewonen en beheren hun eigen woningen. Een groep leraren kan zichzelf organiseren en inschrijven voor deze tenders met een plan voor een 'lerarencampus'. Helaas is de hypotheek die banken verstrekken aan wooncoöperaties en de eigen financiële inbreng van de leden in de praktijk vaak onvoldoende om de volledige investering van de woningen te bekostigen. Daarom kunnen wooncoöperaties voor het ontbrekende deel een beroep doen op het Leenfonds voor wooncoöperaties. Vanuit de Taskforce Lerarentekort stimuleren en ondersteunen wij het gebruik van deze mogelijkheid. De gemeente Amsterdam heeft daarbij, samen met de werkgevers, alle aandacht voor wat juridisch, financieel en organisatorisch kan en mag. Het aantal woningen dat wordt gebouwd, verschilt per kavel en het ingediende voorstel.

Haalbaarheidsonderzoek andere initiatieven

Naast bovenstaande acties start de gemeente Amsterdam een team om het aanbod van woningen voor leraren verder te vergroten. Dit is een team van deskundigen op het gebied van volkshuisvesting, nieuwbouw en onderwijs. Gezamenlijk willen zij ideeën en andere mogelijke kansen uitwerken, op haalbaarheid toetsen en waar mogelijk omzetten in beleid. Daarbij is er oog voor resultaat zowel op de korte als de langere termijn. Het gaat onder andere om de volgende ideeën:

- Evalueren en effectiever maken van bestaande voorrangsregeling huurwoningen met als doel het aantal aan leraren toe te kennen huurwoningen te maximaliseren en de acceptatie van woningen te vergroten. Deze woningen kennen we zoveel mogelijk

Leraar primair onderwijs

Denk je dat je over vijf jaar nog in Amsterdam werkt? 'Ik hoop het wel, ik wil het heel graag, maar dat is afhankelijk van de huizenmarkt.'

- toe aan leraren van scholen met hoge tekorten.
- Vergroten van het aantal aan leraren toe te wijzen woningen door woningen in nieuwbouwprojecten te reserveren voor leraren.
- De samenwerking intensiveren met projectontwikkelaars die hun eigen voorrangsregeling voor beroepsgroepen hanteren. Voorrangswoningen kunnen we daarbij beter onder de aandacht brengen bij leraren en de voorwaarden voor huur of koop beter versoepelen.
- De mogelijkheid onderzoeken voor een pilot met betaalbare koopwoningen voor leraren en/of andere maatschappelijke beroepsgroepen. Door bijvoorbeeld gebruik te maken van Koopstart.
- De mogelijkheden verkennen voor het (ver)bouwen van scholen in combinatie met woningen, met als doel het vergroten van het aantal woningen voor leraren en het wegnemen van belemmeringen op het gebied van mobiliteit en parkeren.
- Vergroten van aanbod door private partijen en ontwikkelaars met voor leraren gunstige huur, - of koopvoorwaarden.
- De veranderende wet- en regelgeving op het gebied van de huur- en koopmarkt optimaal inzetten ten behoeve van leraren. Waar mogelijk pilots starten om de maximale ruimte in de regelgeving te vinden.
- De rol en mogelijkheden van werkgevers bij het huisvesten van personeel verkennen.
- De mogelijkheid verkennen of, hoe en door wie panden in de stad kunnen worden aangekocht voor bewoning door leraren.
- Lobby richting het Rijk om meer mogelijkheden te creëren voor het bouwen van woningen voor leraren.

Ondanks de maatregelen om woningen te realiseren, kunnen en willen niet alle leraren die werkzaam zijn in het Amsterdamse onderwijs ook in Amsterdam wonen. Voor de leraren van buiten de stad zetten we daarom in op mobiliteit om de dagelijkse reis naar Amsterdam zo laagdrempelig mogelijk te maken.

8.2 Mobiliteit, zoals parkeerplekken voor onderwijsprofessionals

Parkeervergunningen

We blijven extra parkeervergunningen aanbieden aan de scholen. Gebrek aan voldoende parkeergelegenheid of het verdwijnen van (gratis) parkeerplekken mag geen obstakel vormen bij het werven en behouden van onderwijspersoneel. In het hardheidsbesluit op grond van de Parkeerverordening van 20 april 2021 zijn extra parkeervergunningen beschikbaar gesteld aan de onderwijssector. Dit heeft erin geresulteerd dat er in 2022 ongeveer 1000 parkeervergunningen zijn afgegeven aan scholen. Het college van burgemeester en wethouders heeft dit hardheidsbesluit verlengd tot 31 juli 2024. In de tussentijd wordt gewerkt aan een definitieve regeling voor onderwijspersoneel, zoals aangekondigd in het coalitieakkoord. Naast het beschikbaar stellen van de parkeervergunningen hebben we als afspraak dat schoolbesturen de vergunningen voor leraren betalen. Hiermee verlagen we de financiële drempel voor leraren die dagelijks voor hun werk naar Amsterdam reizen.

Duurzame stad

De stad staat naast het lerarentekort voor een andere enorme uitdaging: verduurzaming. Het college zet in op een autoluwe stad en het huidige parkeerbeleid voor leraren staat daar haaks op: het faciliteren van autoverkeer biedt geen duurzame oplossing. Daarom blijven we samen met de schoolbesturen ook inzetten op alternatieve vormen van mobiliteit. Een belangrijke maatregel hierbij is de vergoeding van reiskosten voor leraren, onderwijsondersteunend personeel en directie in het po, vo en vso. We stellen hierbij als voorwaarde dat schoolbesturen met hun personeelsleden het gesprek voeren over hun mobiliteitsbehoeften. Daarbij komen ook alternatieve en toekomstbestendige vormen van vervoer ter sprake. Reiskostenvergoeding kent naast een kilometervergoeding nog vele andere mogelijkheden zoals vergoeding van ov kosten of bijvoorbeeld een bijdrage aan een (elektrische) fiets. De komende jaren hopen we een transitie naar meer toekomstbestendige vervoersmogelijkheden te kunnen maken, passend bij de wensen en behoeften van de onderwijsprofessionals.

8.3 Reiskostenvergoeding

De gemeente stelt sinds 2017 subsidie beschikbaar aan schoolbesturen als aanvulling op de vanuit de cao vergoede reiskosten voor onderwijspersoneel. Schoolbesturen kunnen een tegemoetkoming in de reiskosten aanvragen voor het werven en behouden van leraren, onderwijsondersteunend personeel (oop)

Leraar primair onderwijs

‘Ik weet een oplossing: geef me een huis. Zorg dat de leraren hier willen blijven. Maak reizen gratis voor leraren. Doe dingen met parkeren.’

en directieleden die buiten de regio Amsterdam wonen. Ook de komende jaren wordt deze tegemoetkoming in de reiskosten voortgezet. Op die manier kunnen we een groot deel van de leraren tegemoet komen.

8.4 Servicecentrum Onderwijs en Zorg

Bij het Servicecentrum kan onderwijspersoneel terecht voor alle informatie over regelingen gericht op vervoer, parkeren en wonen. Ook biedt het Servicecentrum ondersteuning bij aanvragen. Het doel is om onduidelijkheden te verhelderen en vragen snel te beantwoorden. En ook dat draagt bij aan ons doel om leraren voor de stad te behouden. Om tot een structurele voorziening te komen, is de pilot Servicecentrum Onderwijs en Zorg verlengd tot oktober 2023. Ook wordt onderzocht of het Servicecentrum zoals het nu is georganiseerd aan de wensen voldoet. Als dat niet het geval is, bekijken we of een andere oplossing of inrichting beter aansluit bij de huidige behoeften vanuit het onderwijs.

8.5 Griep prik voor onderwijspersoneel

De gemeente biedt al het onderwijs, - of onderwijsondersteunend personeel in het primair en voortgezet onderwijs een gratis griep prik aan. De griep prik verkleint de kans op griep, kan zorgen voor een minder zwaar ziekteverloop, of het verloop verkorten. Onderwijspersoneel behoort medisch gezien niet tot een zogenaamde risicogroep, maar de te verwachten jaarlijkse griepgolf zorgt in tijden van het lerarentekort voor extra druk op de bezetting in school. Met het aanbieden van een griep prik hopen we de gevolgen van de griepgolf voor leraren en leerlingen te beperken.

Monitoring en onderzoek

Alle maatregelen uit de Lerarenagenda zijn voortgekomen uit de wensen en ervaringen van Amsterdamse leraren en schoolleiders. Ook zijn de maatregelen getoetst en vormgegeven vanuit wetenschappelijke inzichten over wat werkt/wat niet werkt. Vanaf nu willen we blijvend evalueren of de maatregelen het resultaat boeken dat we voor ogen hebben: leidt bijvoorbeeld de inzet op zij-instroom daadwerkelijk tot betere begeleiding van zij-instromers en lagere uitval? En als dat niet het geval is: hoe komt dit, en wat is ervoor nodig om dit te verbeteren?

Doorlopend evalueren de maatregelen

Iedere maatregel wordt doorlopend geëvalueerd op doelmatigheid en doeltreffendheid. Hierbij bekijken we per maatregel welke vorm van evaluatie past en welke partij dit doet. Hierbij maken we gebruik van onder andere de Amsterdamse kennisinstellingen, zoals het lectoraat Leren&Innoveren van de Hogeschool van Amsterdam, werkplaatsen onderwijsonderzoek po, en vo/mbo, het onderzoeksbureau van de gemeente Onderzoek & Statistiek en het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA).

Bieden van inzicht

Als Taskforce delen we informatie en inzichten met elkaar en met onderzoekers die de maatregelen evalueren. Dit betekent dat we ons eraan commiteren dat alle scholen deelnemen aan de jaarlijkse tekortmeting door Centerdata en dat onderwijspersoneel en werkgevers beschikbaar zijn voor evaluaties en onderzoeken.

Aanvullend delen we gegevens die bijvoorbeeld inzicht bieden in:

- Hoe we een maatregel het best kunnen vormgeven.
- Hoe we op basis van de actuele situatie van de personeelstekorten de juiste keuzes kunnen maken om zo gericht mogelijk maatregelen te kunnen inzetten.
- Welk effect een maatregel heeft en hoe we deze verder kunnen verbeteren.

Lobby

Er wordt veel geïnvesteerd, tegelijkertijd missen we nog een lange termijn plan en visie om het lerarentekort terug te dringen. Wij hebben hier wel ideeën bij.

Als stad doen we gezamenlijk wat binnen ons bereik ligt. Tegelijk kunnen wij maar een deel van de oplossing bieden. Het lerarentekort vraagt om herziening van landelijk beleid. Het Rijk is in veel gevallen doorslaggevend en daarom is Amsterdam blijvend in overleg met het ministerie van OCW over de personeelstekorten in het onderwijs. Het kabinet heeft de afgelopen jaren ook veel geïnvesteerd om het lerarentekort terug te dringen, tegelijkertijd missen we een lange termijn plan met structurele inzet van middelen. Daarom onderstaand zeven lobbypunten waar we als Amsterdam de komende periode op in gaan zetten.

(Amsterdamse) arbeidsmarkttoelage

Wat betreft de arbeidsmarkttoelage in het onderwijs is het goed om onderscheid te maken tussen de twee toelages die we in Amsterdam kennen:

1. Sinds schooljaar 2020-2021 krijgt iedere bevoegde Amsterdamse leraar in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs (SBO) en het speciaal onderwijs (SO) een toelage. Hoe hoog deze toelage is, verschilt per leraar en is afhankelijk van het schoolgewicht van de school waarop de leraar werkzaam is. Leraren werkzaam op scholen waar de leerlingpopulatie een grotere kans heeft op een onderwijsachterstand ontvangen meer dan scholen waar dit mindere het geval is. Deze toeslag wordt bekostigd vanuit middelen beschikbaar gesteld voor het Noodplan Lerarentekort. Vijf steden waar de gevolgen van het lerarentekort het grootst zijn, ontvangen vanuit het Rijk budget om de aanpak van deze tekorten te intensiveren.³⁸

We voeren actief lobby op:

- Het structureel maken van de toelage op salaris vanaf schooljaar 2024-2025, met uitbreiding naar onderwijsondersteunend personeel.
- De overstap naar het onderwijs voor zij-instromers aantrekkelijker maken door te zorgen voor financiële overbrugging bij aanvang van het zij-instroomtraject of van werkervaringstraject naar de start van het zij-traject.
- Blijvende inzet op zij-instromers door het structureel maken van de Noodplan primair onderwijsmiddelen voor zij-instromers van 3 miljoen per jaar voor onder andere begeleiding.
- Verlichting van de werkdruk van leraren: stel structurele middelen beschikbaar om voldoende ondersteunend personeel te kunnen aantrekken
- Meer maatwerk bieden door middel van eenjarige lerarenopleidingen beroepsonderwijs. En door onderwijsondersteuners maatwerktrajecten te bieden om een lesbevoegdheid te halen.
- Financiële obstakels voor studenten van lerarenopleidingen wegnemen.
- Structurele middelen voor het opleiden van statushouders.

In Amsterdam is ervoor gekozen om deze middelen grotendeels te gebruiken voor de toelage, waarmee de middelen direct toekomen aan hen die erkenning verdienen: de leraren. Daarnaast willen we de tekorten

gelijkmatiger spreiden over de verschillende scholen in de stad. De tekorten zijn groter op de scholen met een zwaar schoolgewicht. De hogere toelage op deze scholen wil leraren motiveren om op deze scholen te komen werken. Het werk op deze scholen is meestal uitdagender, waardoor een hogere beloning op zijn plaats is. De middelen voor het Noodplan Lerarentekort, en daarmee de Amsterdamse toelage, worden tot en met schooljaar 2023-2024 beschikbaar gesteld. Helaas is deze toelage alleen beschikbaar voor bevoegde leraren. Wij hebben de wens om deze ook te kunnen bieden aan het speciaal onderwijs, aan onderwijsondersteuners, aan de intern begeleiders en aan schoolleiders.

2. Sinds schooljaar 2021-2022 is er naast een Amsterdamse toelage ook een landelijke arbeidsmarkttoelage vanuit het Rijk beschikbaar gesteld. Deze is bedoeld voor onderwijsprofessionals werkzaam in het primair onderwijs op scholen met een zwaar schoolgewicht. Dit gaat landelijk om ongeveer 15% van alle schoolvestigingen. Niet alleen leraren, maar ook onderwijs-assistenten, schoolleiders en ander onderwijspersoneel ontvangen minimaal 5% en gemiddeld 8% extra. Bekostiging ging de afgelopen jaren vanuit de NPO gelden, bedoeld als stimulans om de achterstanden opgelopen door de Coronacrisis weg te werken. In de kamerbrief van minister Wiersma³⁹ is aangekondigd dat de regeling vanaf 2024 structureel wordt gemaakt op basis van het onderwijsakkoord. De huidige regeling wordt verlengd tot eind 2023. Hoe de structurele bekostiging er concreet uit komt te zien, moet uiterlijk eind 2023 duidelijk zijn.

De komende periode wordt via lobby richting het Rijk ingezet op verlenging en uitbreiding van de beschikbaar gestelde middelen voor het Noodplan Lerarentekort - en daarmee bekostiging van de Amsterdamse toelage. Een belangrijk uitgangspunt van de aanpak is om niet alleen de tekorten terug te dringen, maar ook om ze gelijk te verdelen over de stad. Deze toelage heeft daar invloed op. We vinden het belangrijk dat de toelage van kracht blijft, omdat het erkenning betekent voor de Amsterdamse leraren. Niet alleen brengt het werken in Amsterdam extra uitdagingen met zich mee (denk aan de superdiversiteit), het leven in Amsterdam is op alle vlakken duurder dan daarbuiten. Naast verlenging is ook uitbreiding van voorwaarden en middelen belangrijk. Naast de bevoegde leraar speelt ook het ondersteunend personeel een onmisbare rol in de school, zeker in tijden van tekorten.

Leraar primair onderwijs

‘De werkdruk is niet zo zeer alleen door de hoeveelheid taken zo hoog, maar vooral door de bijkomende stress door randoorzaken.’

Lobbypunt 1: Structureel maken van de toelage op salaris vanaf schooljaar 2024-2025, met uitbreiding naar speciaal onderwijs, onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders.

Zij-instroom

In het eerder benoemde Noodplan Lerarentekort hebben de schoolbesturen in het primair onderwijs en de gemeente Amsterdam afgesproken dat toekomstige leraren in gezamenlijkheid worden opgeleid voor de stad. Het integrale zij-instroomtraject is daar een uitwerking van. Scholen waar veel ruimte is voor begeleiding, leiden zij-instromers op voor scholen die deze begeleiding door het lerarentekort niet kunnen bieden.

Om alle zij-instromers helder en eenduidig te kunnen informeren, is 1Loket opgezet: een plek waar alle kennis en ervaring van de stad op het gebied van zij-instroom is samengebracht. Er wordt continu gewerkt aan verbetering van het traject om de overstap van een ander beroep naar het onderwijs zo soepel mogelijk te maken. Hiermee investeert Amsterdam in leraren voor de toekomst. Bekostiging van het traject komt grotendeels uit middelen beschikbaar gesteld voor het Noodplan Lerarentekort dat afloopt in schooljaar 2023-2024.

De afgelopen periode zijn er in Amsterdam gemiddeld 120 zij-instromers per jaar opgeleid voor het primair onderwijs. Zij-instromers zijn inmiddels onmisbaar geworden bij het bestrijden van het lerarentekort. Mede door het lerarentekort is er veel interesse voor het vak bij mensen die graag een maatschappelijke bijdrage willen leveren. Daarom is het belangrijk om alle mogelijke obstakels weg te nemen. Kosten voor het volgen van dit traject worden vergoed via een tegemoetkoming vanuit het Rijk voor de zij-instromer zelf en door een subsidie aan de opleidingsschool. Sinds de invoering van het stedelijk zij-instroomplan zijn alle kosten voor het traject

Leraar voortgezet onderwijs

‘Vaak zit het niet in de lesuren wat de werkdruk-ervaring hoger maakt, maar in alles wat er om de lesuren heen zit; dat aanpakken.’

gedekt. Dit is van groot belang, maar desondanks krijgt een zij-instromer vaak tijdens de orientatiefase te maken met verlies aan inkomsten. Tijdens het voor- en werkervaringstraject worden de inkomsten van een zij-instromer gemiddeld genomen meer dan gehalveerd. Voor sommige potentiële zij-instromers is dit een reden om niet met het traject te starten. Daarnaast zijn er zij-instromers waar sprake is van vakdeficiënties. Zij moeten voorafgaand aan een zij-instroomtraject deze deficiënties weg zien te werken, maar hebben dan te maken met inkomensverval en extra opleidingskosten. Een verlenging van de zij-instroomsubsidie is nodig om deze pre-fase voorafgaand aan het zij-instroomtraject te kunnen financieren voor deze groep deelnemers.

Om zij-instromers succesvol te blijven aantrekken en daarmee de instroom van toekomstige leraren te vergroten, is het noodzakelijk de financiële middelen voor uitvoering van dit traject te verlengen en uit te breiden. Daar maken wij ons als Amsterdam hard voor.

Lobbypunt 2: De overstap naar het onderwijs voor zij-instromers aantrekkelijker maken door te zorgen voor financiële overbrugging. Zowel bij aanvang van het zij-instroomtraject als bij het werkervaringstraject tot de start van het zij-traject

Lobbypunt 3: Blijvende inzet op zij-instromers door het structureel maken van de middelen voor zij-instromers vanuit het Noodplan primair onderwijs van 3 miljoen per jaar voor onder andere begeleiding

Verlaging van de werkdruk

Het ziekteverzuim onder leraren is hoog. Veel leraren zitten thuis met burn-outklachten en een deel verlaat het onderwijs vanwege een te hoog ervaren werkdruk. Leraren in het primair onderwijs werken vaak meer dan hun contracturen, ervaren een hoge werkdruk en vinden hun werk vaak emotioneel belastend.⁴⁰

De hoge werkdruk wordt versterkt door het lerarentekort en andersom is het lerarentekort deels het gevolg van de hoge werkdruk. Daarmee ontstaat een neerwaartse spiraal: het beroep wordt minder aantrekkelijk en de tekorten lopen verder op. Leraren geven aan dat zij door een hoge werkdruk niet altijd toekomen aan kerntaken als het voorbereiden van lessen of het kunnen bieden van persoonlijke aandacht. Dit terwijl de omgang met kinderen en jongeren vaak als het leukste onderdeel van het vak wordt gezien.

Om leraren in staat te stellen goed onderwijs te verzorgen en de werkdruk te verlagen, is het aanbieden van extra handen in en om de klas noodzakelijk. Om dit te realiseren is er vanuit het Rijk geld nodig om deze personele inzet te bekostigen. Zonder extra middelen blijft de werkdruk van leraren hoog en zal het effect hebben op de uitstroom van leraren en het imago van het vak. Daarom is het vierde lobbypunt van Amsterdam gericht op structurele inzet van middelen om de werkdruk te verlagen.

Lobbypunt 4: Verlichting van de werkdruk van leraren: stel structurele middelen beschikbaar om voldoende ondersteunend personeel te kunnen aantrekken

Lobbypunt 5: Meer maatwerk bieden door middel van eenjarige lerarenopleidingen beroepsonderwijs. En door onderwijsondersteuners maatwerktrajecten te bieden om een lesbevoegdheid te halen.

Momenteel ervaren lerarenopleidingen weinig mogelijkheden binnen de huidige wetgeving om maatwerk te kunnen bieden aan potentiële leraren. De lerarenopleidingen voor beroepsgerichte vakken zijn zo breed dat iemand met een afgeronde bacheloropleiding zich eerst vakinhoudelijk moet verbreden om een onderwijsbevoegdheid te kunnen behalen. Dat niet nodig voor de vakken die zij gaan geven op het (v)mbo. Daarom is de wens een eenjarige lerarenopleiding beroepsonderwijs (v)mbo te kunnen starten, passend bij een eerder behaalde vakbachelor, waarmee sneller een bevoegdheid als vakdocent in deze sector behaald kan worden.

Lobbypunt 6: Financiële obstakels voor studenten, onderwijsondersteuners en zij-instromers aan lerarenopleidingen wegnemen

Om het volgen van een lerarenopleiding aantrekkelijk te maken, moeten financiële obstakels/drempels zo laag mogelijk zijn. Nu geldt bijvoorbeeld voor studenten die al een onderwijsgerelateerde bachelor of master hebben gedaan, dat zij het instellingscollegegeld moeten betalen. Andere overwegingen zouden kunnen zijn om het collegegeld voor reguliere studenten te verlagen of volledig te vergoeden. Mogelijkheden hiertoe moeten worden onderzocht.

Lobbypunt 7: Structurele middelen voor het opleiden van statushouders

Het doel van het oriëntatietraject voor statushouders met een onderwijsachtergrond in een bètavak is deelnemers voor te bereiden op een vervolgstap in het Amsterdamse onderwijs, zodat zij in Nederland terug kunnen keren in hun beroep. Tijdens dit oriëntatietraject lopen deelnemers twee dagen per week stage op een vo-school en krijgen zij verschillende lessen, zoals Nederlands als tweede taal (NT2), vaktaal en vakdidactiek. Ook leren zij hoe het Nederlands onderwijssysteem in elkaar steekt. Het oriëntatietraject biedt deelnemers een mogelijk toekomstperspectief in het onderwijs en kan een positieve bijdrage leveren aan het lerarentekort in een tekortvak. Voor het kunnen continueren van dit oriëntatietraject is het noodzakelijk dit binnen de bestaande kwaliteitskaders van de tweedegraads lerarenopleidingen te organiseren en zorg te dragen voor structurele financiering. Het verzoek aan OCW is daarom voor dit traject eenzelfde subsidie per deelnemer toe te kennen als voor zij-instromers.

Financiële paragraaf

In onderstaande paragraaf wordt de bijdrage van de gemeente weergegeven. Daarbij zijn we uitgegaan van een jaarlijkse bijdrage vanuit het ministerie van OCW van 1 miljoen. Voor 2023 is deze bijdrage toegezegd. In de rechterkolom wordt de bijdrage weergegeven vanuit schoolbesturen en lerarenopleidingen.

Maatregel of Afspraak	schooljaar 2023-2024	schooljaar 2024-2025	schooljaar 2025-2026	schooljaar 2026-2027	Bijdrage vanuit schoolbesturen en opleidingen:
Actielijn 1: verhoog instroom en behoud onderwijsprofessionals					
De bekwame zij-instromer po (voortraject en begeleiding)	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000	Cofinanciering vanuit po (500.000) en OCW (3 miljoen) per jaar.
De bekwame zij-instromer vo (loket en begeleiding)	€ 255.000 (opzetten vo loket en start begeleiding zij-instromers)	€ 595.000 (50 uur extra coaching per zij-instromer & vo loket, pilot pre fase zib-traject)	€ 700.000	€ 700.000	Cofinanciering vanuit vo en OCW subsidie (1,3 miljoen) en opleidingen (in-kind).
Maatwerktrajecten voor onderwijsondersteuners					Bekostiging in-kind door opleidingen en schoolbesturen po.
Statushouders voor de klas	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	Bekostiging vanuit het ministerie van OCW à € 10.000 per deelnemer.
Certificering statushouders met lesbevoegdheid in land van herkomst	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	
Samen opleiden 2.0					Wordt bekostigd door subsidie OCW aan besturen. Overige bekostiging door opleidingsscholen (€ 800.000)
Communicatie aanpak Waaronder: Leraar voor een dag Werving social media Helpdesk lievervoordeklas Onderwijsgala	€ 500.000	€ 500.000	€ 470.000	€ 470.000	
Werkplaats onderwijsonderzoek po		€ 125.000	€ 125.000	€ 125.000	In 23-24 nog financiering vanuit andere middelen.
Werkplaats onderwijsonderzoek vo/mbo	€ 125.000	€ 125.000	€ 125.000	€ 125.000	
HR en schoolleidersnetwerk	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000	
Stedelijke afspraken					Bekostiging door besturen en opleidingen.

Maatregel of Afspraak	schooljaar 2023-2024	schooljaar 2024-2025	schooljaar 2025-2026	schooljaar 2026-2027	Bijdrage vanuit schoolbesturen en opleidingen:
Actielijn 2: meer sterke schoolleiders					
De sterke schoolleider in het speciaal en primair onderwijs	€ 2.000.000	€ 1.500.000	€ 1.500.000	€ 1.500.000	
Stedelijke afspraken					Bekostiging door besturen.
Actielijn 3: omgaan met langdurig tekort					
Omgaan met langdurig tekort primair onderwijs	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	Schoolbesturen PO: € 30.600 per jaar.
Omgaan met langdurig tekort voortgezet onderwijs	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	Kosten voor de professionalisering van zittende leraren, leidinggevend en hr-professionals voor slim organiseren worden bekostigd door besturen.
Stedelijke afspraken					Bekostiging door besturen.
Actielijn 4: extra voorzieningen in het Amsterdamse onderwijs					
Voorrang op sociale- en middeldure huurwoningen	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	
Haalbaarheidsonderzoek andere woon initiatieven	150.000 en inzet van medewerkers	150.000 en inzet van medewerkers	150.000 en inzet van medewerkers	150.000 en inzet van medewerkers	
Mobiliteit, zoals parkeerplekken	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	Inzet van medewerkers	Schoolbesturen bekostigen parkeervergunningen.
Reiskostenvergoeding	€ 900.000	€ 900.000	€ 900.000	€ 900.000	Cofinanciering met de schoolbesturen po en vo.
Maatregel 5: Servicecentrum Onderwijs en Zorg	€ 40.000	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000	
Griepvrij voor onderwijspersoneel	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	
Monitoring effectiviteit	€ 200.000	€ 200.000	€ 150.000	€ 150.000	
Betrekken onderwijsprofessionals	€ 100.000	€ 100.000	€ 75.000	€ 75.000	
Benodigd budget	€ 6 miljoen	€ 6 miljoen	€ 6 miljoen	€ 6 miljoen	€ 24 miljoen

Literatuurlijst

CAOP: Van der Aa, R. et al (2017). *Met een blik op het verleden*. Den Haag, Nederland.

Dekker, M. et al. (2021). *Uitval van beginnende leraren*. Pedagogische studiën. 2021 (98) 153-175

Huat See, B, et al (2020) What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas? *Oxford Review of Education*, 46:6, 678-697, DOI: 10.1080/03054985.2020.1775566

Jonk, A. (2021). *3% regel lerarentekort*. Amsterdam, Nederland: memo aan Breed Bestuurlijk Overleg (BBO)

Kohnstamm Insituuut: Cohen, L. & Emmelot, Y. (2018) *Succesvolle basisscholen aan het woord. 7 pijlers voor betere kansen*. Amsterdam, Nederland: Onderzoek voor Informatie en Statistiek van de gemeente Amsterdam.

Oberon Onderzoek en Advies: Geus, de, W. (2020) *Hoe werkt de keten? Onderzoek naar de Amsterdamse keten zij-instroom in het beroep*. Utrecht, Nederland.

Onderwijsraad (2013) *Leraar zijn. Meer oog voor persoonlijke professionaliteit*. Den Haag, Nederland.

Onderwijsraad (2018). *Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs*. Den Haag, Nederland.

Onderwijsraad (2018). *Een krachtige rol voor schoolleiders*. Den Haag, Nederland.

Onderwijsraad (2018). *Ruim baan voor leraren. Een perspectief op het leraarschap*. Den Haag, Nederland.

Onderwijsraad (2021). *Tijd voor focus*. Den Haag, Nederland.

Onderzoek en Statistiek: Ahamiane, S. et al. (2022). *De Staat van het Amsterdamse Voortgezet Onderwijs 2022*. Amsterdam, Nederland.

OSVO en CAOP: Hommen, R. (2022). *Lerarenvraag VO Amsterdam. Strategische personeelsplanning 2022-2029*. Den Haag, Nederland.

Regioplan: Berndsens, F.E.M. (2013). *Inventarisatie initiatieven opleiden in school*. Amsterdam, Nederland.

Regioplan: Haanstra-Veldhuis. V. (2022). *Aanpak lerarentekort in het Amsterdams primair onderwijs*. Amsterdam, Nederland.

SER (2021) *Gelijke Kansen in het onderwijs. Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen*. Den Haag, Nederland.

Breed Bestuurlijk Overleg en Gemeente Amsterdam (2022). *Zelfevaluatie Noodplan Lerarentekort*.

Vroonhoven, v, M. (2020). *Samen sterk voor elk kind. Eindconclusies*. Rapport van onafhankelijk aanjager Merel van Vroonhoven, in opdracht van het ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2022). *December kamerbrief lerarenbeleid*. Den Haag, Nederland.

Ministerie van OCW (2022). *Werkplan op hoofdlijnen: samen voor het beste onderwijs*. Als bijlage van *December kamerbrief lerarenbeleid*. Den Haag, Nederland.

Van de Bunt adviseurs: Asscher, L. (2022). *Kinderen eerst. Kwartiermakers personeelstekort onderwijs*. Amsterdam, Nederland.

It's Public (2023). *Spanning in het mbo!? Analyse van tekort aan onderwijsgevend personeel in het Amsterdam mbo*, Nederland.

Centerdata (2023) *Tekorten aan schoolleiding in het primair onderwijs*, Nederland.

Centerdata (2023) *Personeelstekorten voortgezet onderwijs*, Nederland.

Centerdata (2023) *Tekorten aan schoolleiding in het primair onderwijs*, Nederland.

Onderzoek en Statistiek (2023). *De Amsterdamse lerarenmonitor*. Amsterdam, Nederland.

Bulterman, J. (2023). *Het lerarentekort. Pleidooi voor vakmanschap*, Nederland

Noten

- 1 SER (2021) *Gelijke Kansen in het onderwijs. Structureel investeren in kansengelijkheid voor iedereen*. Den Haag, Nederland.
- 2 Centerdata (2022) *Personeelstekorten in het primair onderwijs*. Nederland. en Centerdata (2023). *Personeelstekorten in het voortgezet onderwijs*. Nederland.
- 3 Zie hoofdstuk 9 'Lobby'.
- 4 Het tekort wordt gedefinieerd als het verschil tussen het aantal leraren of schoolleiders (in fte) dat momenteel werkzaam is in het onderwijs en het aantal dat er (op basis van het aantal leerlingen volgens het huidige systeem) nodig is.
- 5 De tekorten worden alleen bepaald op basis van de data van de deelnemende scholen en besturen en geven daarom geen volledig beeld. Hoe meer scholen meedoen, hoe hoger het tekort in fte kan worden. Het tekort zoals uitgedrukt in het percentage kan zowel af- als toenemen omdat dit is gebaseerd op zowel de werkgelegenheid als het tekort. Na de sluitingsdatum van de meting van OCW bleken de gegevens van een groot schoolbestuur te ontbreken. De gemeente Amsterdam en de schoolbesturen hebben daarom de data van OCW gecorrigeerd.
- 6 Hiermee wordt bedoeld dat zij-instromers extra worden ingezet, dus bovenop de 0,4 fte die zij vanuit hun opleiding voor de klas staan.
- 7 It's Public (2023) *Spanning in het mbo!? Analyse van tekort aan onderwijsgevend personeel in het Amsterdamse mbo*, Nederland.
- 8 Tijdens een openbare online presentatie op 6 december 2022, brainstormsessie op 14 december 2022, en openbare online presentaties op 23 februari en 11 mei 2023.
- 9 Meeste uitval is in eerste 5 jaar (o.a. Dekker et al, 2021), goede ondersteuning zorgt voor substantieel lagere uitval onder startende leraren (Dekker et al, 2021)
- 10 Oberon Onderzoek en Advies: Geus, de, W. (2020) *Hoe werkt de keten? Onderzoek naar de Amsterdamse keten zij-instroom in het beroep*. Utrecht, Nederland.
- 11 MBO-Agenda 2023-2027.
- 12 Een opleidingsschool (oftewel een Partnerschap Samen Opleiden) is een door het Ministerie van OCW erkend samenwerkingsverband dat altijd bestaat uit één of meerdere schoolbesturen (in po, vo, mbo of een combinatie daarvan) en één of meerdere lerarenopleidingsinstituten. Een opleidingsschool werkt volgens het landelijk vastgestelde kwaliteitskader. Er zijn in Amsterdam verschillende opleidingsscholen en veel scholen in Amsterdam vallen onder een opleidingsschool.
- 13 In de regio Amsterdam is jarenlange ervaring met regionale samenwerking en co-creatie in lijn met de beoogde Nationale Aanpak Professionalisering Leraren. Dat maakt de Amsterdamse regio tot een voorloper op het terrein van een regionale aanpak voor professionalisering. Vanuit solidariteit en een gedeelde verantwoordelijkheid zullen we blijvend inzetten op de doorlopende professionalisering van leraren. We versterken de samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen (hierna te noemen 'de opleidingsscholen') in de hele keten: het start bij het opleiden van aankomende leraren en gaat door tot het verder professionaliseren van bevoegde leraren. Deze structuur kan ook gebruikt worden voor het opleiden van meerdere typen leraren in opleiding, naast studenten van initiële opleidingen.
- 14 Hiervoor is uitbreiding van het aantal veldassessoren nodig. Actuele beroepsopdrachten zullen doorontwikkeld worden om deze passend te maken voor de grootstedelijke context waarin deze diverse groep studenten en zij-instromers werkzaam is.
- 15 Dit traject wordt continu uitgebreid en versterkt. Om hierin stappen te kunnen zetten, is het nodig om eerst onderzoek te doen naar de kwaliteit van de bestaande inductietrajecten. Vervolgens zullen we bestaande inductietrajecten optimaliseren en nieuwe inductietrajecten vormgeven en implementeren. Opleidingsscholen zullen in dit traject ondersteuning, begeleiding en training krijgen van de lerarenopleidingen.
- 16 Het voorstel is om de opleiding met 3 maanden te verlengen om een blok "instructietaal" toe te voegen, waarin extra aandacht is voor onderwijstaal. De leraren worden aan een mentor gekoppeld die hen in de klas gaat helpen om alles in de praktijk te brengen.
- 17 Maatwerk is belangrijke voorwaarde bij aanpak lerarentekort (uit o.a. COAP, 2017; van Vroonhoven, 2020)
- 18 De hbo-lerarenopleidingen zetten sterk in op het werken met leeruitkomsten. Het wettelijk kader voor deeltijdstudenten wordt momenteel landelijk voorbereid. Dit zal naar verwachting vanaf 2024-2025 in werking treden. Het werken met leeruitkomsten faciliteert flexibilisering: Deeltijdstudenten kunnen op die manier leerwegaafhankelijk de benodigde leeruitkomsten aantonen. EVC-intake assessments maken het mogelijk om zowel in zij-instroomtrajecten als in de reguliere opleidingen eerder verworven competenties te valideren.
- 19 Associate degree Pedagogisch Educatief Professional of microcredentials; Microcredentials certificeren de leerresultaten van kleine leerervaringen, zoals een korte cursus of opleiding.
- 20 Zoals: 1. Het ontwikkelen van een nieuw compact programma om in één jaar pedagogisch en didactisch bekwaam te worden, vooruitlopend op een aansluitend vakinhoudelijk programma. Geplande start: schooljaar 2023-2024. 2. Het ontwikkelen van kwalificerend aanbod voor vakken waarvoor momenteel geen bevoegdheid behaald kan worden, zoals rekenen en burgerschap. 3. Wereldburgers met een migratieachtergrond, waaronder statushouders, die via taalscholing, aanvullende maatwerkopleidingen en het vervullen van ondersteunende functies begeleid worden naar een baan in het onderwijs.
- 21 Zoals: 1. Een halfjaarlijkse start van de kopopleiding en de associate degree opleiding (van één naar twee instroommomenten). 2. Het kunnen volgen van mastervakken in de minorruimte van de hbo-lerarenopleiding, waardoor een student sneller aansluitend een eerstegraads bevoegdheid kan behalen.
- 22 Bulterman, J. (2023) *Het lerarentekort. Pleidooi voor vakmanschap*, Nederland.

- 23 Er is daarbij een nauwe relatie met Samen opleiden, het inwerktraject VO en Anders omgaan met langdurige tekorten.
- 24 Voor het primair onderwijs is er een aanjager met een coördinerende rol. In samenwerking met het netwerk van HR-professionals worden initiatieven op gebied van behoud van personeel verder uitgewerkt. Voor het voortgezet onderwijs is er een procesbegeleider met inhoudelijke expertise aangesteld. Deze persoon begeleidt de scholen bij het actualiseren en implementeren van het HR-beleid en kan erop toezien dat stadsbrede afspraken worden nageleefd.
- 25 Ontwikkeling voor onderwijsgeevenden kan zowel plaatsvinden in de school als buiten de school. Via de leernetwerken zijn schoolleiders en HR-professionals op de hoogte van de meest recente ontwikkelingen en het (nascholings)aanbod van de lerarenopleidingen. Dit helpt schoolleiders en HR-professionals bij het op korte termijn bewakemen van de startende leraren. Het verbindt ook de persoonlijke ontwikkeldoelen van de onderwijsprofessionals aan de organisatiedoelen.
- 26 We werken nauw samen met het Onderwijskennis Netwerk Amsterdam (ONA). Komend jaar wordt ONA geëvalueerd. Als deze resultaten bijdragen aan de doelstellingen van deze Lerarenagenda, wordt binnen het budget van de Lerarenagenda ruimte gemaakt om ONA na 2023-2024 te continueren.
- 27 Bulterman, J. (2023). *Het lerarentekort. Pleidooi voor vakmanschap*, Nederland.
- 28 Sterke schoolleider is bepalend voor de kwaliteit van de school (uit Onderwijsraad, 2018).
Rol van schoolleider is van invloed op uitval beginnende leraren (Dekker et al, 2021).
Schoolleider heeft directe invloed op het welzijn, motivatie en stabiliteit van het team en op onderwijskwaliteit (Kohnstamm Instituut, de 7 pijlers voor gelijke kansen, 2019).
- 29 Centerdata (2023). *Tekorten aan schoolleiding in het primair onderwijs*, Nederland.
- 30 Onderzoek en Statistiek (2023). *De Amsterdamse lerarenmonitor*. Amsterdam, Nederland.
- 31 Centerdata (2023). *Personeelstekorten in het voortgezet onderwijs*. Nederland.
- 32 Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) heeft in opdracht van het inisterie van OCW een pilot uitgevoerd naar het vergroten van contracten in het onderwijs. Het HPP ziet contractuitbreiding als een grote kans om de tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan. HPP is binnen negen pilotscholen aan de slag gegaan om urenuitbreiding bij leraren in het primair onderwijs te realiseren door concrete oplossingen in de praktijk te testen, waaronder het Amsterdams schoolbestuur OOadA.
- 33 Onderzoek en Statistiek (2023). *De Amsterdamse lerarenmonitor*. Amsterdam, Nederland
- 34 Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en ondersteuning bij randvoorwaarden zijn belangrijke factoren en zijn succesvolle huidige maatregelen (zie Regioplan (2022), zelfevaluatie Noodplan (2022))
- 35 Regioplan: Haanstra-Veldhuis. V. (2022). *Aanpak lerarentekort in het Amsterdams primair onderwijs*. Amsterdam, Nederland.
- 36 Regioplan: Haanstra-Veldhuis. V. (2022). *Aanpak lerarentekort in het Amsterdams primair onderwijs*. Amsterdam, Nederland.
- 37 <https://www.amsterdam.nl/wonen-leefomgeving/zelfbouw/wooncooperatie/#h7ce8faaa-bc83-4990-ad6e-2b58a226b0c6>
- 38 Noodplan Lerarentekort
- 39 Ministerie van OCW (2022). *Werkplan op hoofdlijnen: samen voor het beste onderwijs*. Als bijlage van *December kamerbrief lerarenbeleid*. Den Haag, Nederland.
- 40 Onderwijsraad (2021). *Tijd voor focus*. Den Haag, Nederland.

Colofon

Tekst

Gemeente Amsterdam
Breed Bestuurlijk Overleg
Vereniging OSVO
Ipabo
Hogeschool van Amsterdam
Vrije Universiteit
Universiteit van Amsterdam
MBO instellingen

Vormgeving

Vorm de Stad

Illustraties

Koos Service Design

juni 2023

www.amsterdam.nl/onderwijs



