



Gemeente Amsterdam



Liever voor de klas

Amsterdamse Lerarenagenda 2019–2023

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 3 |
| 1 Inleiding | 4 |
| 2 Weg met het lerarentekort! | 7 |
| 2.1 Meer nieuwe leraren opleiden | 7 |
| 2.2 Meer leraren aantrekken en behouden: aantrekkelijk Amsterdam | 10 |
| 2.3 Wat levert het op? | 12 |
| 3 Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals | 13 |
| 3.1 Professionalisering | 13 |
| 3.2 Modern werkgeverschap & sterk leiderschap | 15 |
| 3.3 Wat levert het op? | 17 |
| 4 Samen voor het onderwijs | 18 |
| 4.1 Taskforce Lerarentekort | 18 |
| 4.2 Landelijk beleid: relatie met OCW | 18 |
| 4.3 Kennisdeling | 18 |
| 4.4 Monitoring & evaluatie | 19 |
| 5 Financiële paragraaf | 20 |
| Bijlage 1 Teambeurzen – technische details | 22 |
| Bijlage 2 Voorziening ondersteuning directeuren primair onderwijs | 25 |
| Eindnoten | 26 |
| Colofon | 27 |

Voorwoord

We zijn trots op het Amsterdamse onderwijs. Op onze leraren, schoolleiders, directeuren en ondersteunend personeel in het primair- en voortgezet (speciaal) onderwijs, in het mbo en op de kennisinstellingen die toekomstige leraren opleiden voor het werken in Amsterdam. Samen verzorgen zij het onderwijs in Amsterdam. En dat is op dit moment alles behalve vanzelfsprekend.

Amsterdam heeft te maken met een nijpend lerarentekort, in het bijzonder in het primair onderwijs. Dat stelt alle partners in de onderwijsketen op de proef. Het Amsterdamse onderwijs laat in deze moeilijke tijd zijn veerkracht zien. Door samen de uitdagingen te benoemen en aan te pakken. Wij zijn trots op de professionals die voor het onderwijs blijven kiezen omdat zij het verschil willen blijven maken voor de nieuwe generatie Amsterdammers.

In Amsterdam bundelde het onderwijs, de lerarenopleidingen en de gemeente ruim twee jaar geleden de krachten om het lerarentekort aan te pakken. Deze samenwerking werpt vruchten af. Zo zijn er crashcourses voor toekomstige leraren gestart, krijgen leraren een aanvulling op hun reiskostenvergoeding en geven we gezamenlijk vorm aan de campagne 'Liever voor de klas'.

Ondanks de inzet van de afgelopen jaren, heeft Amsterdam nog steeds een lerarentekort. Met deze vernieuwde lerarenagenda intensiveren en verbreden wij onze inzet. Met maatregelen om het acute lerarentekort aan te pakken en met maatregelen die belangrijk zijn voor de toekomst van het Amsterdamse onderwijs. Om zo het acute lerarentekort terug te dringen en om tot duurzame oplossingen te komen die het beroep en de onderwijscarrière verrijken.

Marjolein Moorman
Wethouder Onderwijs



Huib de Jong
Voorzitter Taskforce Lerarentekort



1 Inleiding

Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met een goede leraar die door een professionele schoolorganisatie wordt ondersteund om zijn werk optimaal te kunnen doen. Voldoende goed opgeleide leraren, goede ontwikkelingsmogelijkheden, vakkundige teams, sterk leiderschap en modern werkgeverschap; dat is de Amsterdamse standaard die wij voor onze leraren willen realiseren, zodat zij alle leerlingen de kansen kunnen bieden die zij nodig hebben voor een succesvolle toekomst.

Amsterdam kampt net als andere gebieden in Nederland met een urgent tekort aan leraren. Vergeleken met het landelijke gemiddelde is het tekort in Amsterdam nijpender. In het primair onderwijs (po) zijn de problemen het grootst en is het tekort op dit moment 175 fte.¹ Dit raakt direct ongeveer 200 schoolklassen, 5000 leerlingen. Voor het voortgezet onderwijs (vo) en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn de problemen minder groot. In het vo is het tekort op dit moment 20 fte en concentreert zich vooral rondom bepaalde vakken (bètavakken, Nederlands en Duits). Voor het mbo zien we dat tekorten zich voordoen bij de beroepsgerichte vakken (Techniek en Zorg en Welzijn) en bij de generieke vakken vooral voor de vakken Nederlands en Engels. Volgens de prognose neemt het lerarentekort in de komende jaren verder toe. Voor Amsterdam wordt in 2023 een lerarentekort van 440 fte in het po en 62 fte in het vo verwacht.

Ambitie

Het lerarentekort is een groot probleem! We zien nu al dat de kwaliteit van het onderwijs, ondanks de inspanningen van de scholen, te lijden heeft onder het tekort aan leerkrachten. Groepen worden verdeeld over twee klassen, leerlingen hebben

steeds een andere leraar voor de klas en wanneer geen andere oplossing gevonden kan worden, worden klassen naar huis gestuurd. Het is dan ook onze gezamenlijke maatschappelijke opdracht om het lerarentekort zo snel mogelijk aan te pakken. Volgens de prognoses heeft Amsterdam in 2023 een tekort dat kan oplopen tot 500 fte leraren in het po en vo. Dit mogen we niet laten gebeuren en daarom spreken we met elkaar de volgende ambities af:

Ambitie 1: We willen geen lerarentekort meer en zetten er dus op in dat er in 2023 **500 fte méér leraren beschikbaar** zijn voor een baan in het Amsterdamse onderwijs dan in 2019. Dat bereiken we door het verhogen van de instroom, het behoud van leraren voor het onderwijsvak en het behoud en aantrekken van leraren voor Amsterdam.

Ambitie 2: We willen dat elke Amsterdamse leraar, directeur en ondersteuner én elke extra leraar die we voor Amsterdam winnen of behouden, ook op de langere termijn, **graag wil blijven werken in het Amsterdamse onderwijs**. Daarmee werken we aan de weerbaarheid van het onderwijssysteem en zorgen we ervoor dat een lerarentekort als dit in de toekomst niet meer voorkomt.

Verwachte lerarentekort (onvervulde vraag) Amsterdam in fte

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| Primair (speciaal) onderwijs | 175 | 249 | 305 | 365 | 440 |
| Voortgezet (speciaal) onderwijs | 20 | 27 | 38 | 51 | 62 |

Bron: Centerdata

Inzet

Om de bovenstaande doelstelling van de lerarenagenda te realiseren, stelt het college van B&W van Amsterdam bijna € 23 miljoen beschikbaar in de periode 2019-2023. Daarbij komt een extra investering van de Rijksoverheid van € 1 miljoen, die naar verwachting ook voor de drie daaropvolgende jaren wordt verstrekt.²

De investeringen worden ingezet op evidence based maatregelen om het tekort in Amsterdam te bestrijden en te werken aan weerbaarheid van het systeem.

Natuurlijk beginnen we niet bij nul. Met de vorige lerarenagenda (2015-2018) en het actieplan lerarentekort 2016 hebben de gemeente en de Taskforce Lerarentekort - waarin gemeente, schoolbesturen en lerarenopleidingen verenigd zijn - de afgelopen jaren de handen al stevig uit de mouwen gestoken om het lerarentekort aan te pakken. In het actieplan lerarentekort van 2016 zijn belangrijke maatregelen genomen gericht op de aanpak van het urgente lerarentekort en veel van deze maatregelen hebben hun vruchten afgeworpen. Er is een verhoging van de instroom zichtbaar bij de lerarenopleidingen in Amsterdam en het aantal zij-instromers is toegenomen.³

In deze lerarenagenda kiezen we er gericht voor om de maatregelen uit het actieplan die resultaat hebben geboekt te continueren en waar mogelijk te intensiveren. Maatregelen die niet of niet genoeg gewenste resultaten hebben opgeleverd, worden gestopt. We maken bewust deze keuzes om zoveel mogelijk nieuwe leraren aan te trekken en zoveel mogelijk leraren te behouden voor het Amsterdamse onderwijs.

Met de lerarenbeurs -uit de lerarenagenda 2015-2018- is in de afgelopen jaren enerzijds veel resultaat geboekt door het vergroten van de tevredenheid en de waardering van leraren, maar anderzijds is er bij de lerarenbeurzen kritiek geuit op de mate van vrijblijvendheid en zijn er vraagtekens geplaatst bij de maatschappelijke effecten die ermee zijn bereikt.⁴ De lerarenbeurs wordt in zijn huidige vorm beëindigd. Daarvoor in de plaats wordt in deze agenda de teambeurs gelanceerd.

Teamprofessionalisering is bewezen effectief omdat het tot meer kennisdeling, intensief samenwerken en gezamenlijk werkplezier leidt. Onderwijs is teamwork en daarom zetten we gericht in op de professionalisering van teams. Naast de professionaliseringsimpuls

die we hiermee aan het Amsterdamse onderwijs geven, bereiken we daarmee vooral ook dat de professionalisering het teamgevoel en kennisdeling vergroot. Een krachtig team is in staat om adequaat in te spelen op de uitdagingen waar het onderwijs in een grote stad mee te maken krijgt. Bovendien valt of staat werkgeluk met de omgeving waarin je werkt.

We doen het samen

Deze lerarenagenda is een gezamenlijk product van de Taskforce Lerarentekort Amsterdam en de gemeente. Daarnaast is gebruik gemaakt van de inzet, ervaring en kennis van vele Amsterdamse onderwijsprofessionals. Uit gesprekken met leraren, directeuren, schoolleiders, schoolbestuurders en vertegenwoordigers van lerarenopleidingen is input opgehaald voor deze agenda. We hebben daarbij op basis van evaluaties en input vanuit het onderwijsveld goed gekeken naar wat heeft gewerkt en wat kan worden aangescherpt of geïntensiveerd.

In deze lerarenagenda zijn de gezamenlijke maatregelen van de Taskforce Lerarentekort en de gemeente voor de komende vier jaar beschreven. Ook blijven we voortdurend met elkaar zoeken naar nieuwe mogelijkheden. De inzet van de gemeentelijke middelen is niet vrijblijvend. We monitoren periodiek de bereikte effecten en de behaalde resultaten. Dit doen we met behulp van een dashboard lerarenbeleid waarin we de hoofdambities en deelresultaten nauwgezet monitoren en evalueren. Indien uit de monitoring en tussen-evaluaties blijkt dat aanpassing en bijsturing noodzakelijk is dan doen we dat.

We kunnen het niet alleen

Van oktober tot medio december 2018 heeft de Amsterdamse Denktank Lerarentekort onderzocht welke aanvullende maatregelen nodig zijn om het lerarentekort tegen te gaan. Een van de belangrijkste conclusies die de Denktank heeft getrokken is dat het zinvol is om specifiek Amsterdams beleid te voeren, maar dat dat alleen zin heeft tegen de achtergrond van nationaal beleid. Het lerarentekort is niet alleen een Amsterdams probleem. In Amsterdam is de problematiek wel het meest manifest.

We doen voortdurend een beroep op de verantwoordelijkheid van de landelijke overheid om de investeringen te doen die noodzakelijk zijn. Met de regionale aanpak maakt het ministerie van OCW een goede en belangrijke stap maar

er is meer nodig. Investerings in salarissen en werkdrukverlaging bijvoorbeeld, maar ook in regelruimte. Ook daarin draagt Amsterdam haar steentje bij door vanuit gemeente en onderwijsveld steeds gericht aan te geven waar behoefte is aan ruimte in de wet- en regelgeving en deel te nemen aan landelijke overlegtafels.

Leeswijzer

In hoofdstukken twee en drie worden respectievelijk de twee hoofdambities van de beleidsagenda nader toegelicht en worden de verschillende maatregelen die we daarvoor inzetten beschreven. Hoofdstuk vier gaat nader in op de manier waarop er in de ontwikkeling en uitvoering wordt samengewerkt met stakeholders, de manier waarop de effecten van de maatregelen worden gemonitord en wordt bijgestuurd. Hoofdstuk vijf, tot slot, geeft het overzicht van de begroting die bij deze agenda hoort.

2 Weg met het lerarentekort!

Kwalitatief goed onderwijs voor elke leerling met de ondersteuning die nodig is voor een succesvolle schoolloopbaan. Dat kan alleen als wij voldoende, goed opgeleide leraren hebben die hun vak kunnen uitvoeren binnen een professionele cultuur.

De eerste ambitie is om het huidige en verwachte tekort zo snel mogelijk weg te werken. Dat komt neer op een toename van 500 fte extra beschikbare leraren voor Amsterdam ten opzichte van 2019. Amsterdamse scholen hebben voldoende leraren en kunnen voorzien in de vervangingsvraag bij ziekte en zwangerschap. Om dit te bereiken richten we ons op het verhogen van de instroom in de lerarenopleidingen en op het verminderen van belemmeringen voor afgestudeerde leraren die Amsterdam verkiezen als gemeente om in te werken.

2.1 Meer nieuwe leraren opleiden

Er zijn meer bevoegde leraren nodig en daarom zetten we in op het verhogen van de instroom op de lerarenopleidingen, zowel vanuit studiekeuzers op het vo/mbo als via zij-instromers. De afgelopen twee jaar is het aantal aanmeldingen op de Amsterdamse lerarenopleiding al fors gestegen (iPabo en HvA hadden gezamenlijk een toename van 19% in 2017 t.o.v. 2016). Deze trend moet doorzetten.

Onze wervingscampagne 'Liever voor de klas' is uniek in Nederland. De Taskforce Lerarentekort werkt op verschillende manieren aan het verhogen van de instroom van nieuwe leraren in Amsterdam. Dat gebeurt enerzijds door het faciliteren van nieuwe groepen om in te stromen in het Amsterdamse onderwijs door middel van onder andere crash courses voor zij-instromers, statushouders voor de klas en een goede helpdesk waar informatie wordt verstrekt en advies op maat wordt gegeven over hoe leraar te worden. Anderzijds zetten we onverminderd in op verbetering van de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar en spreken we gericht nieuwe doelgroepen aan. De kwaliteit van de toekomstige leraar staat hierbij altijd bovenaan. Wij laten geen mogelijkheid onbenut om nieuwe groepen aan te boren voor het leraarschap, om zo het tekort tegen te gaan en de diversiteit (zowel man-vrouwverhouding als culturele achtergronden) onder lerarenteams te bevorderen. Zo dragen we er aan bij dat het toekomstige Amster-

damse lerarencorps meer een afspiegeling wordt van de kinderen in de Amsterdamse klassen. Al deze inspanningen hebben al bijgedragen aan een aanzienlijke toename van het aantal zij-instromers in het po (van circa 5 in 2017 naar 100 in 2018).

De grootste problemen m.b.t. het lerarentekort zitten in het po. Daar zetten we verhoudingsgewijs ook het meest op in. Ook in andere sectoren beginnen de problemen zich meer te openbaren. Daarom is de campagne vorige jaar verbreed naar het vo. En in schooljaar 2018-2019 richt de campagne zich ook op het mbo. Het docentenbestand van het mbo is sterk vergrijsd (ongeveer 53% van de leraren is 50 jaar of ouder) dit leidt tot een toename van de vervangingsvraag van 25%. Het afnemende aandeel mbo-docenten vanuit de lerarenopleiding én een concurrerende arbeidsmarkt waardoor ook het aantal zij-instromers afneemt, maakt het lerarentekort ook op het mbo tastbaar. De Taskforce Lerarentekort richt zich daarom de komende periode ook op de werving van mbo-leraren. Steeds vaker is dat niet de 'traditionele leraar voor de klas', maar een leraar die in een hybride werkomgeving samen met praktijkbegeleiders uit het bedrijfsleven uitdagende leeromgevingen realiseert.

Wat gaan we doen?

- **Verbeteren aantrekkelijkheid van het beroep**
 1. **Campagne Liever voor de klas**
 2. **Nieuwe campagne m.b.t werving nieuwe leraren voor het mbo**
 3. **Amsterdamse klas**
 4. **Leraren als rolmodel voor Amsterdamse jeugd intensiveren**
- **Intensiveren Crash courses**
- **Voorziening voor scholen die zij-instromers begeleiden**
- **Statushouders voor de klas**
- **Advies en begeleiding op maat**
- **Uitstroomprofiel docent mbo en de minor docent mbo**

Verbeteren aantrekkelijkheid van het beroep

Amsterdam is een prachtige plek om les te geven. Soms lastiger dan elders, maar nergens kan je zoveel verschil maken als hier. Tegelijkertijd heeft het beroep van leraar een imago probleem onder (jonge) Amsterdammers, die aantoonbaar minder vaak voor de pabo kiezen. Het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het beroep en het lesgeven in Amsterdam is een complexe opgave en vraagt om een langdurige aanpak met inzet op verschillende aspecten en verschillende doelgroepen. Een oplossingsrichting om de tekorten tegen te gaan, is om potentiële doelgroepen te laten zien dat werken in het Amsterdamse onderwijs aantrekkelijk is.⁵ Dat het betekenisvol werk is met veel vrijheid voor eigen invulling en ruimte voor eigen ontwikkeling.

1. Campagne 'Liever voor de klas'

De campagne Liever voor de klas is zowel gericht op het aantrekken van nieuwe leraren als op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het beroep. Via de website www.lievervoordeklas.nl en de daaraan verbonden helpdesk worden potentiële leraren geadviseerd hoe ze leraar kunnen worden. Om de diversiteit van het toekomstige lerarencorps te vergroten richt de campagne zich specifiek op Amsterdamse scholieren en studenten met een biculturele achtergrond en is er in de benadering van specifieke doelgroepen extra aandacht voor mannen voor de klas. De komende periode blijven we de campagne Liever voor de klas actief inzetten in de stad om potentiële doelgroepen te interesseren voor een baan in het Amsterdamse onderwijs.

2. Campagne werving nieuwe leraren voor het mbo

We ontwikkelen samen met de Amsterdamse mbo-instellingen een campagne-variant 'Liever voor de klas' die zich enerzijds richt op het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het lesgeven op het mbo en anderzijds richt op de werving van leraren voor het mbo. Voor het ontwikkelen van deze campagne wordt samen met de (communicatie) werkgroep MBO-Agenda gewerkt aan een analyse van de doelgroepen die de campagne wil aanspreken: zij instromers, studenten aan lerarenopleidingen en potentiële hybride leraren.

Met deze campagne wordt een groei van het aantal (zij-)instromers op het mbo, met name voor de tekortvakken (Techniek en Zorg en Welzijn) en voor de generieke vakken Nederlands en Engels beoogd.

3. Amsterdamse Klas

De online en offline community, de Amsterdamse Klas, zet in op zichtbaarheid, trots en verbinding van Amsterdamse leraren. Met onder andere kennisdelingsbijeenkomsten en verschillende conferenties draagt de Amsterdamse Klas samen met de beroepsgroep zelf bij aan een sterkere beroepstrots van de Amsterdamse leraar.

4. Leraren als rolmodel voor de Amsterdamse jeugd

Amsterdam heeft niet alleen voldoende en goede leraren nodig, maar ook leraren die een afspiegeling vormen van de diversiteit van de stad. Het is belangrijk dat leerlingen zich herkennen in leraren en dat leraren een rolmodel zijn voor de Amsterdamse jeugd en daarmee voor de toekomstige leraren. Veel van de huidige studenten komen van buiten de stad. Dit maakt dat de huidige lerarenteams geen afspiegeling zijn van de diversiteit onder leerlingen in de Amsterdamse klassen. Daarom zetten we extra in op het bereiken van nieuwe mannelijke leraren en leraren met een biculturele achtergrond. Dit doen wij door ons in de campagne op deze specifieke doelgroep te richten en ook via onderstaande projecten:

Leraar voor een dag: Dit is een snuffelstage voor Amsterdamse scholieren waardoor jongeren ervaren hoe het is om les te geven op een Amsterdamse basisschool. Hierin worden ze voorbereid en begeleid door pabostudenten en leraren van de HvA en Universitaire pabo (UpvA). In schooljaar 2017-2018 deden 11 VO scholen met circa 100 scholieren mee. De ambitie is dit aantal te verhogen naar 16 scholen of 200 studiekeizers in 2019. Daarnaast wordt het voor scholieren van nog niet deelnemende scholen, ook mogelijk om zich aan te melden. In mei en november 2019 worden dagen georganiseerd waarop in totaal 200 studiekeizers kennismaken met het beroep.

Meesters in het primair onderwijs; Mokum Meestert!

Dit is een groep Amsterdamse meesters die actief bezig is met onderwijsontwikkeling en de waarde van een divers team op de kaart zet. Dit doen zij onder andere door het organiseren van bijeenkomsten over onderwerpen variërend van passend onderwijs tot wetenschap en technologie. Ze voeren ludieke acties uit, staan op open dagen van alle Amsterdamse lerarenopleidingen, laten potentiële zij-instromers een dagje meelopen met meesters op een school. Het doel is om in 2019 samenwerkingen aan te gaan met de Amsterdamse pabo's om de instroom van jongens op de opleidingen te verhogen en uitval gedurende de studie tegen te gaan.

Het verbeteren van de aantrekkelijkheid van het beroep en het lesgeven in Amsterdam is een complexe opgave en vraagt om een langdurige aanpak met inzet op verschillende aspecten en verschillende doelgroepen. De komende periode blijven we breed inzetten om de aantrekkelijkheid te versterken en de instroom van nieuwe leraren te verhogen.

Intensiveren Crash Courses

In het actieplan lerarentekort van 2016 is een start gemaakt om via zogenoemde crash courses om potentiële leraren voor een zij-instroomtraject te werven. De maatregel wordt vanwege de positieve ervaringen en animo gecontinueerd en geïntensiveerd. In schooljaar 2018-2019 vinden 10 crash courses plaats, het gaat in totaal om 80 deelnemers voor het po en 20 voor het vo. Dit aantal en de verdeling is bepaald aan de hand van de urgentie in het po en de behoefte aan zij-instromers aangegeven door schoolbesturen. Van deze deelnemers start naar verwachting 65 tot 75% als zij-instromer. Voor de komende schooljaren wordt aangesloten bij de behoefte vanuit de schoolbesturen, zodat een blijvende instroom van zij-instromers het onderwijsveld kan versterken. De verwachting is dat er de komende jaren tussen de 55 en 60 zij-instromers per jaar aan hun opleiding beginnen om leraar in Amsterdam te worden.

Voorziening voor de begeleiding van zij-instromers

Schoolbesturen investeren veel extra geld in de begeleiding van starters. De grote stijging van het aantal zij-instromers heeft een positieve ontwikkeling op het aantal beschikbare leraren. De keerzijde is dat de er nog meer begeleidingscapaciteit op de scholen nodig is. Deze extra begeleiding van zij-instromers vraagt van de schoolbesturen in de eerste fase een grote investering. Op dit moment wordt een deel van de kosten om instromers in het po, vo en mbo optimaal te begeleiden, gedekt uit de reserves van de schoolbesturen. Om de schoolbesturen hierin tegemoet te komen is in 2018 € 700.000 beschikbaar gesteld, bovenop de financiering vanuit het Rijk. De voorziening voor het po is hiervan veruit het meest aangevraagd. In 2019 wordt de voorziening opnieuw opengesteld, om zo de kwaliteit van de begeleiding van zij-instromers te blijven waarborgen. Hierdoor kunnen de zij-instromers voldoende ondersteund worden zonder dat dit de werkdruk en de belasting van de zittende leerkrachten op de scholen extra vergroot. Voor de komende jaren is er € 700.000 per jaar

beschikbaar om, in aanvulling op de subsidie vanuit het rijk en de eigen investeringen door schoolbesturen, zij-instromers op hun nieuwe werkplek goed te kunnen begeleiden.

Statushouders voor de klas

Sinds september 2018 volgen 14 hoogopgeleide statushouders, veelal met een achtergrond als leraar in een bètavak, een programma op maat om in te stromen als leraar in een van de tekortvakken wiskunde, natuurkunde of scheikunde in het Amsterdamse voortgezet onderwijs. Dit programma is een voorbereidingsjaar op het reguliere zij-instroom traject of de deeltijd opleiding tot tweedegraads leraar. Hierbij is specifiek aandacht voor het ondersteunen van de begeleiders van statushouders op de scholen. Zo worden alle deelnemende vo scholen bezocht door een medewerker van vluchtelingenstichting UAF, bijeenkomsten gehouden voor de begeleiders om ervaringen uit te wisselen en kunnen begeleiders gedurende het hele schooljaar terecht voor begeleiding en advies bij het UAF. Het programma is een samenwerking tussen de gemeente, vluchtelingenstichting UAF, HvA en WisMon. Met dit programma wordt de diversiteit van het lerarencorps vergroot. Op dit moment wordt geworven onder statushouders voor de volgende editie van het programma in september 2019 met een nieuwe groep van 16 deelnemers.

Advies en begeleiding op maat: Helpdesk Liever voor de klas

Iedereen met interesse in het vak van leraar wordt begeleid op hun weg naar een passende opleiding of aanstelling, waarbij kwaliteit van de leraar altijd bovenaan staat. Voor advies op maat kunnen zij terecht bij de helpdesk 'Liever voor de klas'. De Helpdesk is een onderdeel van de campagne Liever voor de klas en initiatief van gemeente Amsterdam. In de komende periode wordt de Helpdesk gecontinueerd. In overleg met OCW wordt bezien of dit voorbeeld landelijke navolging kan krijgen.

Uitstroomprofiel docent mbo en de minor docent mbo

Lesgeven op het mbo vraagt om andere competenties dan lesgeven binnen het (algemeen vormend) voortgezet onderwijs. Samen met de Hogeschool van Amsterdam heeft de werkgroep, ingesteld vanuit de Taskforce Lerarentekort, onder andere een 'minor docent mbo' ontwikkeld, die 1 februari 2019 van start

gaat en die bedoeld is om meer studenten die een tweedegraadsopleiding volgen in een van de avo-vakken te interesseren voor lesgeven op het mbo. Deze minor wordt gemonitord en volgend schooljaar geëvalueerd. En vormt een eerste stap richting een uitstroomprofiel docent mbo binnen de Lerarenopleiding. Na vier jaar is de minor verder uitgewerkt tot een uitstroomprofiel docent mbo.

2.2 Meer leraren aantrekken en behouden: aantrekkelijk Amsterdam

Amsterdam biedt een unieke en aantrekkelijke werkomgeving in een grootstedelijke context. Leerlingen zijn zeer divers zijn qua achtergrond, ontwikkeling en leerbehoeften. Dit maakt het lesgeven in Amsterdam leerzaam en uitdagend. Lesgeven in Amsterdam haalt het beste in leraren naar boven, biedt een rijkdom aan culturen en achtergronden en maakt dat je je als leraar voortdurend ontwikkelt. Werken in het Amsterdamse onderwijs brengt tegelijkertijd ook uitdagingen met zich mee. Zo geven leraren aan dat zij onder meer het functioneren van de school en de werkdruk belangrijk vinden in hun afweging in Amsterdam te gaan of blijven werken. Daarnaast nemen (potentiële) leraren randzaken als woon- en reiskosten en de reisafstand mee in hun afweging. Hoewel uit onderzoek van Regioplan⁶ blijkt dat deze randzaken meestal niet doorslaggevend zijn voor het werken in het Amsterdamse onderwijs, is het belangrijk om zoveel mogelijk drempels weg te nemen. De Taskforce Lerarentekort en de gemeente blijven zich daarom inzetten om een aantrekkelijke stad te zijn voor leraren.

De gemeente en het Amsterdamse onderwijs hebben zich in de afgelopen jaren ingezet op het faciliteren en ondersteunen van randzaken. De Denktank Lerarentekort, die op verzoek van wethouder Moorman de Taskforce Lerarentekort heeft geadviseerd, benadrukt het belang van een aantrekkelijk Amsterdam en adviseert actief betrokken te blijven in deze ondersteuning. Specifiek adviseert de Denktank in te zetten op een tegemoetkoming in de reiskosten, het faciliteren van parkeren waar nodig en het beschikbaar stellen van passende woonruimte voor (jonge) leerkrachten.

In Amsterdam willen we nieuwe leraren aantrekken en huidige leraren behouden. De grootstedelijke context is hierbij zowel een kracht als een uitdaging. We zien bijvoorbeeld dat meer dan de helft van de leraren die lesgeven op Amsterdamse scholen, niet

in Amsterdam woont. Toch kiezen zij ervoor hier te werken. Uit onderzoek van Regioplan blijkt dat deze leraren een langere reistijd tot ongeveer 45 minuten geen probleem vinden. Wel vinden zij het belangrijk dat de stad bereikbaar blijft.

Wat gaan we doen?

- Reiskostenregeling
- Parkeervergunningen
- Mobiliteitsaanpak Publieke Professionals
- Woningen matchen

Reiskostenregeling

De reiskosten die leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel in het po en vo conform cao vergoed krijgen, is beperkt. Op basis van de cao ontvangt een leraar in het po die op 10 kilometer van zijn of haar werk woont en vijf dagen per week werkt maandelijks een tegemoetkoming van € 16,43. Dit bedrag loopt op tot een maximale reisafstand van 21,5 kilometer enkele reis in het po en 25 km in het VO. De gemeente stelt vanaf 2017 subsidie beschikbaar aan schoolbesturen voor een aanvullende tegemoetkoming in de reiskosten voor leraren in het po en vo die op meer dan 21,5 kilometer van de school wonen.

In de komende jaren wordt de tegemoetkoming in de reiskosten gecontinueerd en bovendien uitgebreid tot leraren, onderwijsondersteunend personeel en directieleden. De subsidie wordt daarom ook verhoogd van € 400.000 naar € 900.000.

Vanaf schooljaar 2019-2020 kan subsidie worden aangevraagd voor de groep medewerkers die op minder dan 21,5 kilometer van hun werk wonen en daarmee voor de overgrote meerderheid van de leraren. De 50% cofinanciering door het schoolbestuur kan het schoolbestuur naar eigen inzicht toekennen, bijvoorbeeld aan de medewerkers die op meer dan 21,5 kilometer van hun werk wonen. Zo komt de gemeente, samen met de schoolbesturen, het grootste deel van het huidige lerarenbestand tegemoet. Met deze regeling wil de gemeente werken op een Amsterdam school aantrekkelijk maken voor huidige en potentiële leraren.

Parkeren

De gemeente stelt parkeervergunningen beschikbaar voor iedere schoollocatie. Hiervoor is gekozen omdat een gebrek aan voldoende parkeergelegenheid

of het verdwijnen van (gratis) parkeerplekken op dit moment bij veel scholen een acuut en groot knelpunt vormt bij het werven en behouden van leraren. Scholen hebben al recht op twee keer zoveel parkeervergunningen (maatschappelijke vergunningen) als bedrijven. Het aantal parkeervergunningen is afhankelijk van de ligging van de schoollocatie en het aantal medewerkers. Voor 2019 stelt de gemeente voor iedere schoollocatie twee extra parkeervergunningen beschikbaar, met uitzondering van stadsdeel Centrum waar één extra vergunning beschikbaar is. Met het beschikbaar stellen van de tijdelijke extra parkeervergunningen maakt de gemeente werken op een Amsterdamse school op de korte termijn aantrekkelijk.

In de komende periode wordt onderzocht of meer soortgelijke parkeermaatregelen genomen moeten en kunnen worden om de acute personeelstekorten in het onderwijs, (jeugd)zorg en kinderopvang tegen te gaan. Hierbij wordt ook de impact op de stad meegewogen. Het faciliteren van autoverkeer is echter geen duurzame oplossing. De stad slibt dicht en de schaarse ruimte in de stad moeten we delen. Het college zet in op een autoluwe stad. In de zomer van 2018 is daarom begonnen met de Mobiliteitsaanpak Publieke Professionals om leraren en andere publieke professionals te stimuleren om op een andere manier dan met de auto te reizen, bijvoorbeeld met een elektrische fiets. Deze aanpak wordt de komende jaren gecontinueerd en verder uitgewerkt.

Woningen beschikbaar stellen en matchen

De leraren die in Amsterdam wonen of willen wonen geven aan dat het moeilijk is betaalbare woonruimte te vinden. De Taskforce Lerarentekort en gemeente vinden het belangrijk dat er voor leraren, maar ook voor professionals in andere publieke tekortsectoren zoals (jeugd)zorg en in de kinderopvang, een passend woningaanbod is. Een passend woningaanbod maakt de stad immers aantrekkelijk om in te werken. In het afgelopen jaar zijn vier nieuwe wooncomplexen met jongerenwoningen en één in de middeldure huursector opgeleverd. Een deel van deze woningen is met voorrang beschikbaar gesteld aan Amsterdamse leraren.

Om in aanmerking te komen voor de jongerenwoningen mag een huishoudelijk inkomen niet boven de grens voor sociale huur liggen. Voor 85% van de leraren (70% voor de groep onder 30 jaar) is dit wel het geval. Er is daarom ook behoefte aan (meer) middeldure huurwoningen en koopwoningen. In tegenstelling tot de sociale huur kan de gemeente geen voorrangsregeling opstellen voor dit type woningen. Wel kan de gemeente woningbemiddelaars, woningcorporaties en ontwikkelaars stimuleren woningen met voorrang beschikbaar te stellen voor professionals in de publieke tekortsectoren. Er zal een loket worden ingericht waarbij de beschikbare woningen kunnen worden aangemeld en waar woningzoekers uit de publieke tekortsectoren zich kunnen melden, zodat beide aan elkaar kunnen worden gematcht. Het doel van dit loket is dat woningzoekers die werkzaam zijn in de maatschappelijke tekortsectoren met voorrang worden gekoppeld aan het schaarse woningaanbod.

Ondanks een bouwrecord van nieuwe woningen uit 2018, blijft er een enorme behoefte aan meer woningen. Met het woonexperiment heeft de gemeente in 2018 100 jongerenwoningen met voorrang beschikbaar gesteld voor jonge leraren. Dit experiment wordt momenteel geëvalueerd. Het college bekijkt, samen met de woningcorporaties of ook in 2019 leraren met voorrang een jongerenwoning aangeboden kunnen krijgen door middel van het verlengen van het huidige experiment.

Wonen in de school

Waar mogelijk worden leegstaande schoolgebouwen beschikbaar gemaakt voor tijdelijke bewoning. Schoolgebouwen moeten maximaal worden benut. Dit betekent dat we zowel woonruimte willen creëren in tijdelijk leegstaande gebouwen én in delen van gebouwen die (tijdelijk) niet door een school worden gebruikt. Uiteraard blijft in dit soort plekken de onderwijsfunctie wel prioriteren boven tijdelijke bewoning. Bij het definitief afstoten van oude schoolgebouwen onderzoeken we of het herbestemmen tot woningen voor leraren een optie is.

2.3 Wat levert het op?

De maatregelen in dit hoofdstuk zijn gericht op de ambitie meer dan er in 2023 500 fte méér leraren beschikbaar zijn voor een baan in Amsterdamse onderwijs dan in 2019. Om dit te bereiken nemen we maatregelen om meer nieuwe leraren op te leiden.

De maatregelen moeten resulteren in:

- Meer instroom in de opleidingen via de reguliere weg;
- Meer zij-instromers in de opleidingen;
- Meer zij-instromers die een baan vinden in het onderwijs met goede begeleiding;
- Meer afgestudeerde mbo-docenten in AVO vakken;
- Verbetering van de aantrekkelijkheid van het beroep;
- Meer mannen in de opleiding;
- Een hoger percentage Amsterdamse studenten in opleidingen;
- Een hogere instroom van statushouders in het onderwijs.

Ook nemen we maatregelen om meer leraren aan te trekken en te behouden voor het Amsterdamse onderwijs. Met de maatregelen zetten we in op een aantrekkelijker Amsterdam. Dit moet resulteren in:

- Vermindering van het aantal leraren dat Amsterdam verlaat vanwege secundaire arbeidsvoorwaarden zoals problemen veroorzaakt door woon-werkverkeer, en;
- Verhogen van het aantal leraren dat kiest voor een Amsterdamse school.

Voor het aankomende jaar is het doel dat alle maatregelen samen tot effect hebben dat 275 docenten blijven behouden voor het Amsterdamse onderwijs en dat 225 extra nieuwe docenten voor het Amsterdamse onderwijs worden aangetrokken.

Monitoring

Om inzichtelijk te maken wat de maatregelen opleveren en hoe dit bijdraagt aan de ambitie dat er in 2023 500 fte méér leraren beschikbaar zijn voor een baan in Amsterdamse onderwijs dan in 2019, wordt de Amsterdamse lerarenagenda gemonitord.

Maatschappelijke effecten

- We monitoren de arbeidsmarkt van leraren waarin tevens de opbouw van het Amsterdamse lerarencorps op factoren als leeftijd, sekse en werktijdfactor is verwerkt;
- We analyseren de prognoses van het lerarentekort op basis van de instroom en uitstroomcijfers van de opleidingen en de prognoses van de leerlingaantallen;
- We monitoren het aantal openstaande vacatures in Amsterdam.

Output van de maatregelen

- Aantal succesvolle crashcourses en percentage zij-instromers dat daaruit voortvloeit;
- Aantal schoolbesturen dat gebruik maakt van de regeling begeleiding zij-instromers en aantal zij-instromers dat daarmee wordt begeleidt;
- Aantal statushouders dat succesvol instroomt in het Amsterdamse onderwijs;
- Aantal studenten dat deelneemt aan de minor mbo en het aantal dat vervolgens een baan vindt bij één van de Amsterdamse mbo-instellingen;
- Campagne onderzoek: Sinds de start van de campagne in november is de website www.lievervoordeklaas.nl ruim 50.000 bezocht en zijn er ruim 600 persoonlijke adviezen gegeven vanuit de helpdesk. We blijven bereik en effectiviteit van de campagne monitoren met cijfers over bereik en specifiek campagneonderzoek;
- Welke schoolbesturen gebruik maken van de regeling die voorziet in een aanvullende tegemoetkoming van de reiskosten en het gerapporteerde effect hiervan is;
- Het gebruik van de extra beschikbaar gestelde parkeervergunningen;
- Het aantal leraren dat met voorrang een woning krijgt toegewezen.

3 Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals

Een sterke beroepsgroep is de basis van goede onderwijskwaliteit. Voldoende goed opgeleide leraren is slechts het begin. Wij moeten niet alleen voldoende nieuwe leraren aantrekken voor Amsterdam, maar juist ook de zittende, ervaren leerkrachten voor ons onderwijs behouden.

De ontwikkeling van het lerarentekort is sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de leerling-aantallen en dat is in de Amsterdamse context conjunctuurgevoelig. We richten ons daarom op het behouden van onderwijspersoneel. We willen dat elke Amsterdamse leraar, directeur en ondersteuner én elke extra leraar die we voor Amsterdam winnen of behouden, ook op de langere termijn, graag wil blijven werken in het Amsterdamse onderwijs. Daarmee werken we aan de weerbaarheid van het systeem en zorgen we ervoor dat een lerarentekort als dit in de toekomst niet meer voorkomt. Die intentie om te blijven werken in het Amsterdamse onderwijs vertaalt zich in een verhoging van het werkgeluk onder de Amsterdamse onderwijsprofessionals. Werkgeluk is sterk afhankelijk van goed werkgeverschap, sterk leiderschap, teamspirit en adequate professionaliseringsmogelijkheden; dus daar zetten we gericht onze maatregelen op in.

3.1 Professionalisering

Amsterdam is een prachtige, diverse stad. Onderwijs verzorgen en lesgeven in een grote stad vergt wat van de onderwijsprofessional. In Amsterdam kunnen leraren talenten bij leerlingen herkennen en benutten om deze leerlingen een sterke positie in de samenleving te geven. Het brengt uitdagingen die specifiek zijn voor de context waarin je je vak uitoefent. Op sommige plekken zijn de uitdagingen in het onderwijs extra groot, omdat problemen zoals taalachterstanden, armoedeproblematiek en lage opleidingsniveaus zich stapelen. Het is daarom van belang dat onze leraren, schoolleiders en onderwijs-ondersteuners goed toegerust zijn voor de taak die zij dagelijks uitvoeren. Hier ligt zowel een rol bij de kennisinstellingen als bij de scholen. Wij willen alle leraren de kans bieden om blijvend en gericht te professionaliseren, zodat zij alle Amsterdamse leerlingen dezelfde, goede kansen kunnen bieden.

Juist voor de meest uitdagende klassen moeten de beste leraren staan.

Wat gaan we doen?

- Leergang Grootstedelijk onderwijs
- De Amsterdamse Teambeurs

Leergang: Grootstedelijk onderwijs

Lesgeven in een grote stad als Amsterdam vraagt andere vaardigheden van een leraar. Leraren hebben te maken met kinderen van zeer veel verschillende achtergronden, zo wel sociaal economisch als ook met roots van over de hele wereld. Daarom werkt de gemeente actief samen met kennisinstellingen en lerarenopleidingen. Binnen de Academische Werkplaatsen po en vo/mbo bijvoorbeeld doen universiteiten, hogescholen en scholen gezamenlijk onderzoek naar thema's die leven binnen scholen met als doel het verbeteren van de onderwijskwaliteit. De focus van de academische werkplaatsen ligt op de grootstedelijke onderwijspraktijk. Maar ook besteedt de Hogeschool van Amsterdam in al haar opleidingen aandacht aan 'Urban education' en bestaat er al een divers aanbod van nascholing in de stad.

Vanuit de Lerarenagenda en vanuit de aanpak 'Burgerschap in het onderwijs' zal het aanbod worden verzameld en ontwikkelen we in samenwerking met de partners in de stad extra aanbod waar nodig. De gemeente wil graag de partijen die bereid zijn hier extra op in te zetten, extra ondersteunen. Zodat elke leraar en schoolleider in Amsterdam zich kan aansluiten bij kennisnetwerken rond groot stedelijke thema's en/ of toegang heeft tot onderzoek en/ of nascholing/ bijscholing. Verdere uitwerking volgt in samenhang met de beleidsinzet van de gemeente op het thema burgerschapsontwikkeling.

De Amsterdamse teambeurs

Onderwijs is teamwork. Onderwijsteams dragen binnen de scholen voor primair (speciaal) en voortgezet (speciaal) onderwijs de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van kwalitatief goed onderwijs. Professionele ontwikkeling hierbij is cruciaal. Met de Amsterdamse Teambeurs biedt de gemeente de Amsterdamse leraren en scholen extra ontwikkelmogelijkheden om zo zichzelf en het onderwijs te versterken. Anders dan voorheen kunnen leraren alleen in teamverband een professionaliseringsbeurs aanvragen. Effectieve professionalisering vindt plaats op het niveau van het team, waar leraren intensief samenwerken en ervaren leraren hun startende collega's coachen. Daarnaast is kennisdeling bij professionalisering cruciaal, zodat opgedane kennis breed ingezet kan worden op school en ook geborgd blijft binnen het schoolplan.

Succesfactoren voor teamleren⁷

- Het team bestaat uit 3-10 personen
- Erkende verschillen in deskundigheid en onderlinge afhankelijkheid
- Weet elkaars kwaliteiten te benutten
- Gemeenschappelijke probleemstelling en gezamenlijke resultaatbehoefte
- Opereert taak- en persoonsgericht
- Er heerst een professionele (school)cultuur met ruimte voor initiatief van professionals

De gemeente investeert fors in professionalisering van teams. Het is van belang dat onderwijsteams zelf de doelstellingen, beoogde resultaten en bijpassende activiteiten bepalen. Tegelijk verstrekt de gemeente de teambeurzen met een duidelijk doel. Daarom wordt er een maatwerkplan aan scholen gevraagd waarin teams duidelijk aan moeten geven welk effect ze willen bereiken, hoe ze dit willen aanpakken en hoe ze het effect van de professionalisering gaan meten. Hieronder worden de kaders van het maatwerkplan en de totstandkoming ervan verder toegelicht. De voorwaarden voor de aanvraag en de financiële paragraaf zijn als bijlage aan de agenda toegevoegd.

De teambeurzen verhogen de mogelijkheid tot professionalisering en dragen daarmee bij aan het vergroten van de aantrekkelijkheid van het onderwijsberoep. De teambeurzen hebben dan ook als doel om meer leraren in het Amsterdamse onderwijs te behouden.

Achtergrond

Al in september 2007 presenteerde de Commissie Leraren het rapport *LeerKracht!*⁸ Hierin uitte de commissie zorgen over zowel het dreigende tekort als over de kwaliteit van toekomstige leraren en adviseerde daarom structureel te investeren in leerkrachten. Via zowel de landelijke Lerarenbeurs als via de Amsterdamse Lerarenagenda is hier de

Good practices

“De verbinding tussen de leden van innovatieve teams komt vooral tot stand op basis van een wederzijdse waardering voor elkaars vakmanschap en ervaring. Het is juist deze subtiele combinatie van enerzijds vak kennis en materiedeskundigheid en anderzijds de sociale bekwaamheden om het leerproces te bevorderen, die het succes van innovatieve teams bepalen”.⁹

Lesson Study is een van de meest effectieve methodes van professionalisering. In Japan en de VS wordt het al jaren toegepast en ook op Nederlandse scholen wint Lesson Study terrein. Bij Lesson Study werk je met andere leraren samen aan betere lessen en tegelijk werken jij en je collega's aan hun eigen professionalisering. Lesson Study is zowel geschikt voor startende als ervaren leraren en is vakoverstijgend. Bij voorkeur zitten in een team leraren met verschillende expertises bij elkaar.

Professionele Leergemeenschap (PLG) “Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren.”¹⁰ Een effectieve werkvorm, waarbij alle betrokkenen samenwerken en leren om een gemeenschappelijk doel te bereiken: het verbeteren van de motivatie en de leerprestaties van de leerlingen.

afgelopen jaren gehoor aan gegeven. Recent hebben o.a. de Onderwijsraad en de Amsterdamse Denktank Lerarentekort geadviseerd om de positie van leraren te versterken, omdat investeringen achterblijven. Daarnaast geven ook (Amsterdamse) leraren zelf aan dat professionaliseringsmogelijkheden ontwikkelingsperspectief van groot belang zijn om in het Amsterdamse onderwijs actief te blijven. Via de Amsterdamse Teambeurs investeert de gemeente Amsterdam de komende 4 jaar daarom extra in de professionalisering van leraren.

Uit onderzoeken van McKinsey¹¹ en de OESO¹² blijkt dat het onderwijs in Nederland nog beter wordt als er een cultuur is waarin leraren als professionals van en met elkaar leren. Effectieve professionalisering vindt plaats op het niveau van het team, waar leraren intensief samenwerken en ervaren leraren hun startende collega's coachen. Dit is belangrijk, omdat samenwerking binnen het team bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van leraren en van de school¹³. Het groepsproces kan bijdragen aan meer betrokkenheid en motivatie onder leerkrachten, vermindering van stress en verhoging van de kwaliteit van de professionele prestaties.

Voor welke activiteiten kan de Amsterdamse teambeurs worden aangevraagd?

Amsterdamse onderwijsteams kunnen, in overleg met de schoolleiding, bepalen waarvoor een teambeurs wordt aangevraagd. De teambeurs heeft als doel om extra ontwikkelmogelijkheden te bieden aan teams en daarmee het Amsterdamse onderwijs. Daarom kunnen beurzen ingezet worden in lijn met de zeven pijlers voor betere kansen van het Kohnstamm Instituut¹⁴:

- 1 Educatief partnerschap en contact met gemeenschap
- 2 Pedagogisch klimaat, pedagogisch handelen en schoolcultuur
- 3 Didactisch handelen
- 4 Professionalisering en ondersteuning van docenten; professionele leergemeenschap
- 5 Extra aandacht en ondersteuning voor leerlingen
- 6 Extra leertijd (buiten schooltijd)
- 7 Leiderschap

Voor deze zeven pijlers is gekozen omdat wetenschappelijk is aangetoond dat deze pijlers bijdragen aan professionalisering en ontwikkeling van lerarenteams ten behoeve van alle Amsterdamse leerlingen. Daarnaast bieden deze pijlers scholen de ruimte om een professionaliseringstraject te kiezen in lijn met de eigen visie.

De teambeurs kan benut worden om kosten te dekken voor een professionaliseringsactiviteit. Maar de beurs kan ook ingezet worden voor het compenseren van tijd (en vervanging) die nodig is om de professionaliseringsactiviteit uit te voeren.

3.2 Modern werkgeverschap & sterk leiderschap

Aanwas, behoud, professionalisering en uiteindelijk onderwijskwaliteit; het begint allemaal bij goed en modern werkgeverschap. De leraar van de 21e eeuw solliciteert niet meer bij een school met het vooruitzicht om daar 30 jaar te blijven werken. Ook zijn de behoeften en wensen van de huidige werknemers veranderd. Er is meer behoefte aan flexibele arbeidscontracten en werktijden en een perspectief op loopbaanmogelijkheden. Zo is er een toename van hybride leraren die lesgeven combineren met andere banen en/of werktijden.

Strategisch personeelsbeleid in het onderwijs is van cruciaal belang. Veel schoolbesturen hebben in de afgelopen jaren op dit gebied al een ontwikkeling doorgemaakt. Modern werkgeverschap blijft onverminderd op de agenda staan en schoolbesturen zullen zich de komende jaren actief blijven inzetten voor de verbetering van hun strategische HRM-functie en -uitvoering om te komen tot een versterking van de beroepsgroep van leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel. Het doel is van elkaar te leren wat wel en niet werkt om zo samen op te trekken naar nieuw HRM beleid.

Sterk leiderschap in het onderwijs is een belangrijke sleutel naar een goede onderwijskwaliteit. Leraren kunnen pas het beste onderwijs geven als zij optimaal worden ondersteund door de schoolorganisatie en de schoolleider. Het is daarvoor van belang dat een schoolleider zijn handen vrij heeft voor het uitvoeren van zijn kerntaak binnen een school. In tijden van lerarentekort komt dit soms in het geding, maar ook wanneer het personeelsbestand op orde is, geven schoolleiders aan dat zij te vaak belast zijn met activiteiten die hen afhouden van hun kerntaak, gericht op de kwaliteit van de school en het geven van onderwijs. Ook de Onderwijsraad onderstreept het belang van een krachtige schoolleider¹⁵. In haar advies zegt de Onderwijsraad dat de huidige praktijk van schoolleiders vraagt om meer aandacht voor leiderschap en minder voor dagelijkse managementtaken. Voor een strategische rol is verdere professionalisering en een betere positionering van schoolleiders noodzakelijk.

Wat gaan we doen?

- Pilot versterking strategisch personeelsbeleid
- Leerroutes vo voor doorlopende ontwikkelingsmogelijkheden
- Voorziening ondersteuning directeuren primair onderwijs

Pilot versterking strategisch personeelsbeleid

Een aantal Amsterdamse schoolbesturen voor voortgezet onderwijs neemt momenteel deel aan een pilot ter versterking van hun strategisch HRM. Zij werken samen aan een toekomstbestendig personeelsbeleid waarbij sterk leiderschap, goede begeleiding van startende leraren, uitdagende loopbaankansen en het effectief benutten van de talenten van de medewerkers centraal staan. De doelstelling is dat alle Amsterdamse vo scholen onderdeel uitmaken van een strategisch HRM netwerk waarin best practices worden uitgewisseld en pilots worden opgezet waar aandacht is voor onderwijskundig leiderschap en waarin een relatie wordt gelegd tussen schoolontwikkeling, personeelsbeleid en professionalisering. De pilot wordt gecontinueerd en we onderzoeken uitbreiding naar het primair onderwijs.

Leerroutes voor doorlopende ontwikkelingsmogelijkheden (van starter naar expert)

Het versterken van het lerarenberoep is ontzettend belangrijk om, ook op de lange termijn, het beroep aantrekkelijk te houden. Het gaat hierbij om het bieden van loopbaankansen en doorlopende leerlijnen; van goed opgeleide leraar, naar begeleide starter naar medior met verdiepingsmogelijkheden naar expert. Leraren geven aan dat loopbaankansen en ontwikkelingsperspectief een van de belangrijkste factoren zijn bij de keuze om in het beroep te blijven. Het is van belang dat alle actoren in het onderwijs zich bewust zijn van de diverse ontwikkelingsmogelijkheden die in het onderwijs mogelijk zijn. Voor het vo worden door de werkgroep die is ingesteld door de Taskforce Lerarentekort, leerroutes ontwikkeld om leraren de kans te bieden om zich verder te ontwikkelen. Dit zijn de leerroute naar expert didactiek, naar gedeeld leiderschap en naar expert pedagogiek in Amsterdam. In de voorbereidende fase worden de leerroutes, die bestaan uit een aantal bijeenkomsten, masterclasses, interversie en begeleiding, ontwikkeld én uitgevoerd door de werkgroep waarin ook de kennisinstellingen zijn vertegenwoordigd. Na

verloop van tijd worden de leerroutes overgedragen naar de kennisinstellingen/opleidingen en/of het samenwerkingsverband. Voor de versterking van het lerarenberoep en het ontwikkelen en uitvoeren van de leerroutes is per jaar gemiddeld een bedrag van € 446.500 opgenomen in de begroting, dit is inclusief de pilot strategisch HRM.

Voorziening ondersteuning directeuren primair (speciaal) onderwijs

Schooldirecteur is een pittig beroep. Zeker nu, in tijden van lerarentekorten, loopt de emmer regelmatig over. Veel directeuren zijn overbelast, hebben (te) veel verantwoordelijkheden en daardoor vaak veel te veel ballen in de lucht te houden. Daarbij zijn er zijn nog maar weinig adjunct-directeuren in het Amsterdamse primair onderwijs die de directeur kunnen ontlasten en kunnen fungeren als sparringpartner. De directeuren in Amsterdam verdienen dan ook een steun in de rug. Juist omdat de directeur de spil is van de school en goed leiderschap voor alle scholen belangrijk is.

De gemeente gaat directeuren in het primair onderwijs daarom ondersteuning bieden waardoor zij zich meer kunnen richten op het primaire proces; het leiding geven aan hun lerarenteams, het onderwijs in de klas en aan de schoolontwikkeling als geheel. Amsterdamse directeuren ontvangen vanuit deze voorziening € 10.000 om, gedurende een schooljaar, voor hen passende ondersteuning te organiseren. Deskundige ondersteuning op maat, gericht op de behoefte van de directeur. De komende 4 schooljaren wordt hier € 2.250.000 voor gereserveerd (€ 562.500 per jaar), waarmee er voor alle directeuren ruimte voor ondersteuning is vanuit deze voorziening.

3.3 Wat levert het op?

De maatregelen in dit hoofdstuk zijn gericht op de ambitie dat elke Amsterdamse leraar, directeur en ondersteuner én elke extra leraar die we voor Amsterdam winnen of behouden, ook op de langere termijn, graag wil blijven werken in het Amsterdamse onderwijs. Om dit te bereiken nemen we maatregelen gericht op professionalisering.

De maatregelen moeten resulteren in:

- Een verankering van de professionaliseringslag in de schoolorganisatie waarbij de activiteiten van teams aansluit bij de schoolontwikkeling;
- 40 % van de Amsterdamse onderwijsprofessionals die in de komende vier jaar in teamverband werken aan hun professionele ontwikkeling en onderwijsontwikkeling;
- Na vier jaar hebben alle scholen in teamverband gewerkt aan hun professionele ontwikkeling en onderwijsontwikkeling;
- Een hogere tevredenheid van zittende leraren;
- Meer leraren die kiezen voor een Amsterdamse school.

Ook nemen we maatregelen gericht op modern werkgeverschap en sterk leiderschap. Deze maatregelen moeten resulteren in:

- Een strategisch HRM netwerk waar alle Amsterdamse vo scholen onderdeel van uitmaken, waarin een relatie wordt gelegd tussen schoolontwikkeling, personeelsbeleid en professionalisering;
- De ontwikkeling van vier leerroutes in samenwerking met experts uit kennisinstellingen en scholen;
- De deelname van 240 leraren en 40 teamleiders aan de leerroutes;
- Werkdrukverlaging van de schooldirecteur in het primair (speciaal) onderwijs en meer tevredenheid doordat de directeur meer tijd en energie heeft voor het primaire proces en de algemene schoolontwikkeling.

Monitoring

Om inzichtelijk te maken wat de maatregelen opleveren en hoe dit bijdraagt aan de ambitie dat elke (nieuwe) Amsterdamse leraar, directeur en ondersteuner nu en op termijn wil blijven werken in het Amsterdamse onderwijs, wordt de Amsterdamse lerarenagenda gemonitord.

- We monitoren dat de onderwijsteams in hun maatwerkplan voor de Amsterdamse Teambeurs de specifieke doelen die zij willen behalen, expliciet benoemen en dat deze in lijn zijn met één of meer van de zeven pijlers;
- De gemeente bekijkt in de verantwoordingsfase in hoeverre de doelen van de teambeurzen zijn behaald;
- Via een tevredenheidsonderzoek monitoren we het succes van de teambeurzen. Tevredenheid is immers een cruciale factor bij het behoud van leraren;
- De leerroutes en het aantal deelnemers hieraan worden gemonitord en met deelnemende leraren worden de leerroutes geëvalueerd;
- De inzet van de voorziening ondersteuning directeurs in het po wordt gemonitord: daarbij wordt het effect van de maatregel op de werkdruk van de schooldirecteur gemeten.

4 Samen voor het onderwijs

Met deze lerarenagenda willen we alle Amsterdamse onderwijsprofessionals ondersteunen in hun werk en in hun ontwikkeling. Om dat optimaal te kunnen doen, is het essentieel dat het onderwijs centraal staat in ons beleid en blijvend wordt betrokken bij de vormgeving en uitvoering ervan.

De gemeente investeert in een goede samenwerking met het onderwijs en organiseert het gesprek met leraren, schoolleiders en bestuurders zodat zij maximaal invloed kunnen uitoefenen op het beleid en de ontwikkeling. Hier staat tegenover dat de gemeente het onderwijs vraagt om resultaatafspraken aan te gaan en transparant te zijn over de uitkomsten. Het doel daarvan is gedeeld commitment en door gerichte kennisdeling te leren wat werkt en wat niet.

4.1 Taskforce Lerarentekort

Deze agenda is samen met de Taskforce Lerarentekort tot stand gekomen. De Taskforce Lerarentekort – waarin gemeente, schoolbesturen en lerarenopleidingen verenigd zijn – heeft de afgelopen jaren de handen stevig uit de mouwen gestoken om de instroom van nieuwe leraren te verhogen en zittende leraren te behouden. Daarvoor heeft de Taskforce het Actieplan Lerarentekort opgesteld, waarin langs vijf actielijnen het lerarentekort wordt tegengegaan. De Taskforce Lerarentekort heeft niet alleen de regie, maar ook de uitvoering in handen. Zo is er voor elke actielijn een werkgroep, waarvan een schoolbestuurder trekker is. Vanuit de gemeente zit bij elke werkgroep een secretaris.

In de Taskforce Lerarentekort worden de verschillende maatregelen zoals in deze agenda zijn opgenomen verder uitgewerkt en uitgevoerd. Dit gebeurt in de werkgroepen die oorspronkelijk langs de vijf lijnen van het actieplan lerarentekort uit 2016 zijn ingesteld. Werkgroep lijn 1&2 richt zich op de maatregelen gericht op het vergroten van de instroom (paragraaf 2.1). Ook werkgroep lijn 4 richt zich hierop, specifiek voor mbo-leraren. De oorspronkelijke werkgroep lijn 5 richt zich op de maatregelen gericht op een aantrekkelijk Amsterdam voor leraren (paragraaf 2.2). In deze lerarenagenda is de tweede hoofddambitie volledig gericht op werkgeverschap en professionalisering. De oorspronkelijke werkgroep lijn 3 richt zich op de verdere uitwerking en uitvoering

van deze maatregelen (paragraaf 3.1 en 3.2). De komende jaren wordt de samenwerking tussen gemeente en de Taskforce Lerarentekort verder geïntensiveerd.

4.2 Landelijk beleid: relatie met OCW

De Taskforce Lerarentekort en gemeente Amsterdam zijn blijvend in overleg met het ministerie van OCW over belemmeringen vanuit landelijke wet- en regelgeving om het lerarentekort in Amsterdam duurzaam te kunnen oplossen. Amsterdam zet bij OCW in op een pilotstatus om zo de nodige experimenteerruimte te verkrijgen om nieuwe initiatieven ook uit te kunnen voeren. Tot slot moeten leraren ook worden beloond voor het werk dat zij doen; lesgeven in de stad vraagt meer van leraren, dit zouden zij terug moeten zien in hun salaris. Ook hierop dringt de gemeente aan bij de minister van OCW. De gemeente Amsterdam sluit, mede namens de G4, aan bij de landelijke tafel lerarentekort. In dit overleg wordt verbinding gelegd tussen de oplossingen, knelpunten en resultaten in de regio, worden succesvolle aanpakken uitgewisseld en worden belemmeringen waar regio's tegenaan lopen waar mogelijk opgelost.

4.3 Kennisdeling

Kennis moet circuleren. Een van de eisen die gesteld worden aan de bovengenoemde regelingen is dat de opgebouwde kennis wordt gedeeld in de eigen onderwijsteams, scholen, maar ook daarbuiten met de onderwijsteams van andere scholen. De teambeurzen en het netwerk van HRM's brengen met zich mee dat kennisdeling binnen het team noodzakelijk is. Om kennisdeling nog verder te faciliteren organiseert de gemeente in samenwerking met het onderwijsveld verschillende platforms, overlegtafels en andere bijeenkomsten.

Amsterdamse Klas

Met De Amsterdamse Klas is een sterke, grote en actieve community van leraren en schoolleiders neergezet. Naast zichtbaarheid, trots en waardering heeft de Amsterdamse Klas de doelstelling om de betrokkenheid en verbinding van het onderwijsveld met het onderwijsbeleid te vergroten. Via De Amsterdamse Klas is het onder meer mogelijk om beleid breder te toetsen onder Amsterdamse leraren. Om dit te versterken wordt De Amsterdamse Klas onder andere uitgebreid met de Lerarenraad en de Directeurentafel.

Lerarenraad

In december 2018 is ervaring opgedaan met het opzetten van een lerarenraad. In 2019 gaan we hier een vervolg aan geven. Het idee is dat de lerarenraad uit een vaste kern van leraren bestaat, met daaromheen een roulerende 'buitenschil' en wordt ingesteld om gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen aan de gemeente en de Taskforce Lerarentekort over het beleid. Ook worden zij op regelmatige basis geconsulteerd over hun behoeftes in het Amsterdamse onderwijs en de voorgenomen beleidsplannen. De precieze vormgeving en samenstelling van de lerarenraad wordt nog uitgewerkt.

Directeurentafel

Om schoolleiders beter te betrekken bij het Amsterdamse onderwijsbeleid wordt vier tot zes keer per jaar een directeurentafel georganiseerd, waarbij steeds tien directeuren uit verschillende stadsdelen en sectoren aansluiten in gesprek met de wethouder. Dit directeurenoverleg is een informele manier om op te halen wat er speelt in de scholen. De leden van de directeurentafel rouleren jaarlijks.

4.4 Monitoring & evaluatie

De Taskforce Lerarentekort en de gemeente willen een beter inzicht krijgen in welke maatregelen werken en welke niet. Dit maakt monitoring noodzakelijk. In hoofdstukken 2 en 3 is per speerpunt uitgebreid aangegeven hoe en waarop gemonitord wordt. Zo wordt de arbeidsmarkt van leraren de komende jaren gemonitord evenals de opbouw van Amsterdamse leraren op factoren als leeftijd, sekse en werktijdfactor. Ook gaan we monitoren hoe de teambeurzen bijdragen aan de professionalisering van de onderwijsmedewerkers en van de schoolorganisatie.

In een nog te ontwikkelen dashboard lerarenbeleid zal deze en andere informatie worden verzameld. Het dashboard moet inzichtelijk maken in hoeverre de uitvoering op schema loopt en wat de behaalde resultaten zijn. Jaarlijks wordt aan de hand van het dashboard het beleid geëvalueerd. Op basis hiervan wordt met de Taskforce Lerarentekort bekeken of tussentijdse bijstelling nodig is en op welke acties de focus in het daaropvolgende schooljaar moet liggen.

5 Financiële paragraaf

Het college investeert € 22,9 miljoen voor de uitvoering van de Lerarenagenda 2019–2023. Per schooljaar betreft dit € 5.789.000 met uitzondering van 2019-2020 (€ 5.539.000).

Extra impuls van het Rijk

OCW heeft via de regionale aanpak voor Amsterdam € 1 miljoen extra beschikbaar gesteld voor 2019 voor de aanpak van het lerarentekort. Dit bedrag wordt via een decentrale uitkering aan de gemeente verstrekt en toegevoegd aan de middelen die de gemeente beschikbaar stelt voor de lerarenagenda. De bestuurlijke voorwaarde die het Rijk stelt is dat de gemeente samen met het onderwijsveld een convenant opstelt voor de aanpak van het lerarentekort en de inzet van de extra middelen. Deze lerarenagenda fungeert als dit convenant.

Begroting

Op korte termijn wordt een groot deel van het bedrag geïnvesteerd in het bestrijden van het lerarentekort, ambitie 1. Daarnaast wordt ingezet om op lange(re) termijn het lerarentekort te voorkomen en het Amsterdamse onderwijs te versterken, ambitie 2.

In hoofdlijnen worden de middelen ingezet op de drie stromen:

- 1 Weg met het lerarentekort;
- 2 Sterke Amsterdamse onderwijsprofessionals;
- 3 Kenniscirculatie & monitoring.

Ad. 1 Weg met het lerarentekort

De gemeente Amsterdam en de Taskforce Lerarentekort zetten samen fors in op het tegengaan van het lerarentekort. Er wordt jaarlijks € 1,8 miljoen uitgetrokken, waarbij in 2019/2020 extra middelen ingezet worden om het tekort te bestrijden. De gemeente zet middelen in om extra zij-instromers aan te trekken door beurzen te verstrekken. Daarnaast wordt versterkt ingezet op randzaken, waaronder extra reis-kostenvergoeding voor onderwijsprofessionals. Effectieve maatregelen worden geïntensiveerd, zoals de crash courses, de campagne en andere maatregelen zoals genoemd in hoofdstuk 2.

Ad. 2 Sterke Amsterdamse onderwijs-professionals

Om een tekort zoals wij dat nu hebben in de toekomst te voorkomen moet het aantrekken van voldoende nieuwe leraren en het investeren in zittende leraren in samenhang met elkaar worden benaderd. Er wordt jaarlijks ruim € 3,8 miljoen ingezet om professionalisering in Amsterdam te stimuleren. Afhankelijk van de ontwikkeling van het lerarentekort wordt in de loop der jaren fors geïnvesteerd in deze ambitie. Een groot deel van de middelen wordt ingezet op teambeurzen en op de ondersteuning van schoolleiders. Daarnaast vergt onderwijs in de grootstedelijke context de aandacht en wordt verstevigd ingezet in strategisch HRM op scholen.

Ad. 3 Kenniscirculatie en monitoring

Voor kenniscirculatie, onderzoek, monitoring en coördinatie is een bedrag van € 150.000 per jaar begroot.

Tabel: Begroting Lerarenagenda 2019-2023

| | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | Totaal |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Ambitie 1: Weg met het tekort! | 2.600.000 | 1.800.000 | 1.800.000 | 1.800.000 | 8.000.000 |
| Voorziening ondersteuning zij-instromers | 700.000 | 700.000 | 700.000 | 700.000 | 2.800.000 |
| Reiskostenregeling | 900.000 | 900.000 | 900.000 | 900.000 | 3.600.000 |
| Overige maatregelen | 1.000.000 | 200.000 + PM | 200.000 +PM | 200.000 +PM | 1.600.000 + PM |
| Ambitie 2: Sterke professionals | 3.789.000 | 3.839.000 | 3.839.000 | 3.839.000 | 15.306.000 |
| Projecten versterking lerarenberoep | 396.500 | 446.500 | 446.500 | 446.500 | 1.736.000 |
| Ondersteuning directeuren po | 562.500 | 562.500 | 562.500 | 562.500 | 2.250.000 |
| Teambeurzen | 2.830.000 | 2.830.000 | 2.830.000 | 2.830.000 | 11.320.000 |
| Kennisdeling en monitoring | 150.000 | 150.000 | 150.000 | 150.000 | 600.000 |
| Totaal inzet | 6.539.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 23.906.000 |
| Totaal gemeente Amsterdam | 5.539.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 22.906.000 |
| Extra impuls OCW* | 1.000.000 | PM | PM | PM | 1.000.000 |
| Totaal budget LA | 6.539.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 5.789.000 | 23.906.000 |

* De landelijk beschikbare middelen voor de regionale aanpak worden in lijn met het amendement Rog (Tweede Kamer, vergaderjaar 0218-2019, 35 000 VIII, nr. 38) meerjarig beschikbaar gesteld. Op het moment van schrijven is de toe- en verdeling na 2019 nog niet vastgesteld.

Bijlage 1:

Teambeurzen – technische details

Subsidievoorwaarden

- 1 De Teambeurzen kunnen ingezet worden door leraren en onderwijsondersteunend personeel.
- 2 Een beurs kan alleen door een team binnen een school aangevraagd worden. Het team kan ervoor kiezen om de Teambeurs in te zetten voor het gehele team, maar kan ook besluiten de beurs in te zetten voor enkele teamleden binnen het team. De grootte van het team wordt bepaald door de aanvrager, maar moet uit minimaal drie personen bestaan. In de aanvraag wordt aangegeven hoe groot het team is per (deel)aanvraag.
- 3 De aanvrager ontvangt een maximum bedrag en kan dit voor 1 of meer teams benutten. Indien de subsidie voor meerdere teams binnen een school wordt aangevraagd, dient per team een aanvraag ingediend te worden.
- 4 Een teambeurs kan aangevraagd worden als het in lijn is met de 7 pijlers voor betere kansen¹⁶. Bij de aanvraag wordt aangegeven aan welke pijlers de teambeurs bijdraagt (dit kunnen er 1 of meerdere zijn).
- 5 De inzet van de teambeurs is in lijn met de schoolontwikkeling / schoolplan en het strategisch beleidsplan.
- 6 De teambeurs wordt voor een tijdvlak van twee schooljaren toegekend.
- 7 De aanvrager geeft bij de aanvraag aan wat de probleemstelling is, wat de beoogde effecten zijn en/of wat het eindresultaat is. In dit maatwerkplan moet de doelstelling van de teambeurs duidelijk omschreven zijn en moet ook specifiek gemaakt worden of en hoe dit doel is bereikt.
- 8 De MR van de school is akkoord met de aanvraag.

Financiering

Met de teambeurs wil de gemeente alle Amsterdamse scholen in het po, so en vo bereiken. Het college stelt hiervoor € 2,83 miljoen per schooljaar beschikbaar. De ambitie van het college is dat elke school gebruik maakt van de teambeurs. Teams kunnen per onderwijssector en per school verschillen. De gemeente kiest er daarom voor om de invulling van het team (grootte, samenstelling e.d.) bij de school (aanvrager) zelf te laten, waarbij een team wel uit minstens drie personen bestaat.

Verdeling teambeurs

Met de teambeurs wil de gemeente alle 324 scholen in het po, so en vo bereiken. Het college stelt hiervoor € 2,83 miljoen per schooljaar beschikbaar.

De deelplafonds voor de Amsterdamse teambeurs zijn per schooljaar als volgt:

- € 2.002.500,- primair onderwijs (en het speciaal onderwijs)
- € 827.500,- voortgezet onderwijs

Deze deelplafonds zijn gebaseerd op de verdeling van het onderwijspersoneel (leraren en onderwijs-ondersteunend personeel) in het po, so en vo. Voor de verdeling van de teambeurs onder de scholen voor po en vo in de stad geldt een staffel (zie tabel 1).

De aanvrager van de school ontvangt een totaalbedrag, afhankelijk van het leerlingenaantal dat op de school staat ingeschreven. De aanvrager kiest er zelf voor hoe de teambeurs verdeeld wordt over de teams binnen de school. Dit kan voor een of meerdere teams zijn en binnen één of meerdere jaren. Per aanvraag van een team dient een maatwerkplan ingediend te worden.

Scholen die aanvragen, dienen zelf ook aan de ontwikkeling bij te dragen middels cofinanciering van minimaal 25%. De gemeente subsidieert 75% van de totale kosten van een aanvraag tot een maximum zoals in tabel 2 benoemd.

Tabel 1: Staffel Teambeurs po, so en vo
Bedragen per sector per schoolgrootte (telling oktober 2018)

| Primair onderwijs (206 scholen en 12 SBO-scholen) | | | |
|--|---------|-------------------|---------------------|
| LL | Scholen | Bedrag per school | Totaal subsidie |
| 0-300 | 116 | € 30.000 | € 3.480.000 |
| >300 | 90 | € 35.000 | € 3.150.000 |
| SBO | 12 | € 30.000 | € 360.000 |
| Speciaal Onderwijs (ca. 15 scholen) | | | |
| SO | Scholen | Bedrag per school | Totaal subsidie |
| | Ca. 15 | € 30.000 | € 450.000 |
| Voortgezet Speciaal Onderwijs (ca 19 scholen) | | | |
| VSO | Scholen | Bedrag per school | Totaal subsidie |
| | Ca. 19 | € 30.000 | € 570.000 |
| Totaal po en so | | | € 8.010.000 |
| Voortgezet onderwijs (72 scholen) | | | |
| LL | Scholen | Bedrag per school | Totaal subsidie |
| 0-500 | 38 | € 40.000 | € 1.520.000 |
| 500-1000 | 25 | € 50.000 | € 1.250.000 |
| >1000 | 9 | € 60.000 | € 540.000 |
| Totaal vo | | | € 3.310.000 |
| Totaal bedrag gemeente collegeperiode (4 jaar) | | | € 11.320.000 |

Tabel 2: Berekening maximale aanvraag Amsterdamse Teambeurs inclusief cofinanciering

| Sector | Leerlingaantal per school | Totale begroting 100% | Max. subsidie gemeente 75% | Cofinanciering school 25% |
|--------|---------------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|
| Po | 0-300 | € 40.000 | € 30.000 | € 10.000 |
| Po | >300 | € 46.667 | € 35.000 | € 11.667 |
| Sbo | nvt | € 40.000 | € 30.000 | € 10.000 |
| So | nvt | € 40.000 | € 30.000 | € 10.000 |
| Vso | nvt | € 40.000 | € 30.000 | € 10.000 |
| Vo | 0-500 | € 53.333 | € 40.000 | € 13.333 |
| Vo | 500-1000 | € 66.667 | € 50.000 | € 16.667 |
| Vo | >1000 | € 80.000 | € 60.000 | € 20.000 |

Bijlage 2:

Voorziening ondersteuning directeuren primair onderwijs

Schooldirecteur is een pittig beroep. Zeker nu, in tijden van lerarentekorten, loopt de emmer regelmatig over. Veel directeuren zijn overbelast, hebben (te) veel verantwoordelijkheden en daardoor vaak veel te veel ballen in de lucht te houden. Daarbij zijn er zijn nog maar weinig adjunct-directeuren in het Amsterdamse primair onderwijs die de directeur kunnen ontlasten en kunnen fungeren als sparringpartner. De directeuren in Amsterdam verdienen dan ook een steun in de rug. Juist omdat de directeur de spil van de school is en goed leiderschap voor alle scholen belangrijk is!

De gemeente gaat directeuren in het primair onderwijs daarom ondersteuning bieden waardoor zij zich meer kunnen richten op het primaire proces; het leiding geven aan hun lerarenteams, het onderwijs in de klas en aan de schoolontwikkeling als geheel.

Amsterdamse directeuren ontvangen vanuit deze voorziening € 10.000 om, gedurende een schooljaar, voor hen passende ondersteuning te organiseren. Deskundige ondersteuning op maat, gericht op de behoefte van de directeur.

Samen met de schoolbesturen wordt afgestemd waar de urgentie het grootst is om zo een goede verdeling te kunnen maken van de welke scholen wanneer aan bod kunnen komen. Hiermee willen we rechtdoen aan de verschillen in noodzaak tussen scholen. De komende 4 schooljaren wordt hier € 2.250.000 voor gereserveerd, waarmee er voor alle directeuren ruimte voor ondersteuning is vanuit deze voorziening.

Uitgangspunten:

- Duidelijk afgebakende doelen (ondersteunings-traject met een kop en een staart);
- Maatwerk (wat heeft deze specifieke directeur nodig zodat hij of zij zich optimaal ondersteund voelt);
- De ondersteuner 'ontzorgt' de directeur (collegiale ondersteuning/ sparringpartner);
- Ondersteuner heeft een informele rol (gaat niet op de stoel van de directeur zitten);
- De ondersteuning is op inhoud gericht (het gaat bijvoorbeeld niet om een vervangend locatie-leider).

Wat levert dit op?

- Werkdrukverlaging van de schooldirecteur
- Behoud van zittende directeuren voor het Amsterdamse primair onderwijs
- Kwaliteitsimpuls doordat de directeur meer tijd en energie heeft voor het primaire proces en de algehele schoolontwikkeling.

Eindnoten

- 1 De arbeidsmarkt voor leraren po 2019-2024 (november 2018), CentERdata en De arbeidsmarkt voor leraren vo 2019-2024 (november 2018), CentERdata.
- 2 De landelijk beschikbare middelen voor de regionale aanpak worden in lijn met het amendement Rog (Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 35 000 VIII, nr. 38) meerjarig beschikbaar gesteld. Op het moment van schrijven is de toe- en verdeling na 2019 nog niet vastgesteld. In de loop van 2019 wordt hierover uitsluitend gegeven.
- 3 Zie Raadsbrief Lerarentekort d.d. 13 juli 2018
- 4 Rekenkamer Metropool Amsterdam, Effecten Investerings Onderwijs, 9 januari 2019
- 5 Uit een drijfverenonderzoek (Platform Betatechniek 2018) blijkt dat zich onder de Nederlandse beroepsbevolking een aanzienlijk potentieel bevindt voor het verminderen van het lerarentekort. 40% van de werkenden met minimaal mbo-niveau 4 die op het moment geen leraar is of de opleiding tot leraar volgt, tonen interesse om les te geven in het primair, voortgezet en/of middelbaar beroepsonderwijs.
- 6 Regioplan (2017). Een eigen huis: onderzoek naar de relatie tussen de Amsterdamse woningmarkt en het lerarentekort.
- 7 Emst, van, A. (2012) Professionele cultuur in onderwijsorganisaties, 6-31.
- 8 Leerkracht! advies commissie leraren 2007.
- 9 Verbiest, E. (2016) Professionele leergemeenschappen
- 10 Kessels, J.W.M. (2016). Gespreid leiderschap in een professionele ruimte. Invloed nemen op kennisontwikkeling en innovatie, 11.
- 11 How the world's most improves school systems keep getting better (2010), McKinsey
- 12 National Policies for Education - Netherlands, foundations for the future (2016), OESO
- 13 Beatty, B. R. (2000). Teachers leading their own professional growth: Self-directed reflection and collaboration and changes in perception of self and work in secondary school teachers. Journal of In Service Education, 26(1), 73-97.
- 14 7 pijlers voor betere kansen – Onderzoek, Informatie en Statistiek, Kohnstamm Instituut:
<https://www.kohnstamminstituut.nl/assets/ki18-4.pdf>
- 15 Rapport Een krachtige rol voor schoolleiders; Onderwijsraad; april 2018
- 16 7 pijlers voor betere kansen – Onderzoek, Informatie en Statistiek, Kohnstamm Instituut:
<https://www.kohnstamminstituut.nl/assets/ki18-4.pdf>

Colofon

Tekst

Gemeente Amsterdam,
Onderwijs, Jeugd, Zorg

Vormgeving

Zeppa

Gemeente Amsterdam

Onderwijs, Jeugd en Zorg

Postbus 1840

1000 BV Amsterdam

www.amsterdam.nl/onderwijs

februari, 2019