

LOOPBANEN in het A'DAMSE ONDERWIJS

Verslag werkconferentie 21 juni 2018

Aanwezig: 45 mensen van Zaam, Esprit, MSA, Progresso, Spinoza, VOVA, OSB, VU, UvA, HvA, gemeente en VO-raad.

De aanleiding voor de werkconferentie op 21 juni 2018

'Het Actieplan Lerarentekort' van de Stuurgroep Amsterdamse Onderwijs Opgave (AOO) heeft 5 programmaliijnen. Lijn 3 is gericht op het versterken van het lerarenberoep, het creëren van ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectieven. Met docenten, HRM'ers, opleiders, leidinggevendenden, bestuurders en anderen wilde het projectteam in gesprek over de belangrijkste ontwikkelprioriteiten voor de komende periode.

Van 'beroepsbeeld voor de leraar' naar loopbanen

Uitgangspunt voor de conferentie is dat het uitwerken van loopbanen belangrijk is voor het versterken van de aantrekkelijkheid van het beroep. Dit baseren we recente publicaties van de Europese commissie, OCW, Inspectie, de Onderwijsraad en de VO-raad. Als leidraad gebruiken we de publicatie *'het beroepsbeeld van de leraar' (2017)*.

Niet alleen de zorgen om het lerarentekort maar ook de zorgen om onderwijskwaliteit maken dat er overal in de wereld veel aandacht is voor het opleiden, werven en behouden van leraren, het mogelijk maken van het leven lang leren en het uitwerken van doorlopende leerlijnen. Amsterdam wil hierbij voorop lopen want ziet de versterking van lerarenberoep als dé manier om het Amsterdamse onderwijs te versterken.

Op 21 juni zijn we onze expeditie gestart met als leidende vragen: wat is belangrijk bij loopbaanontwikkeling, welke rollen en routes heeft het Amsterdamse VO nodig, wat vraagt dit van de verschillende betrokkenen en wat betekent dit voor de invulling van het project Loopbanen?

1. Kennismaken, jouw loopbaan

De aanwezigen hebben in 3- of 4-tallen met elkaar kennis gemaakt aan de hand van de vraag 'wat is/was belangrijk in jouw loopbaanontwikkeling'? Het resultaat: geanimeerde gesprekken en vele antwoorden op de vraag. Kort samengevat hebben de antwoorden betrekking op wat mensen vanuit zichzelf benoemen (controle, regie, uitdaging, passie, interesse, variatie, ontwikkelen en leren, van betekenis willen zijn) én wat de organisatie hen kan bieden op die aspecten. Het gaat vooral om 'laat je zien – zie je mensen, zoek mogelijkheden voor de eigen ontwikkeling – daag uit tot en ondersteun de gewenste ontwikkeling.

En ook.. zorg dat S.HRM een bijdrage levert aan balans en afstemming én voor focus bij ontwikkeling en professionalisering.

2. Inventarisatie rollen en routes

In subgroepen (deelnemers per bestuur, één heterogeen samengestelde groep) is geïnventariseerd welke rollen nu vervuld worden en welke routes aanwezig zijn, welke er ontbreken en welke ontwikkeld zouden moeten worden. Het 'beroepsbeeld van de leraar' werd daarbij als uitgangspunt genomen.

Wat de rollen betreft: veel wordt herkend en is -op niveau van de starter en de cirkel daarboven- aanwezig in de scholen. Soms worden de rollen niet expliciet benoemd, soms zijn het functies.

Rollen die ontbreken zijn: curriculumontwikkelaar, begeleider Lesson Study, coach in het onderwijs en coördinator leerjaar/kunst/ kwaliteitszorg/ onderzoeksagenda.

De mogelijkheden om je te ontwikkelen in verschillende rollen 'van student naar meesterschap' zijn deels aanwezig maar nog niet in de vorm van doorlopende leerlijnen. Prioriteiten die genoemd zijn:

- pedagogisch klimaat, (vak)didactiek, nieuwe media, docent als coach
- curriculumontwikkeling, onderzoek
- coaching van collega's,
- kwaliteitszorg/-borging, leiderschap

3. Nabespreking, een impressie

Beroepsbeeld: de visualisatie roept bij sommigen het idee op dat leraren die zich ontwikkelen op andere domeinen dan het leren van leerlingen, niet meer bij direct bij de leerlingen betrokken zijn. Uitgangspunt bij het beroepsbeeld en de publicatie (2017) is dat alle ontwikkelmogelijkheden gericht zijn op het (beter) leren van leerlingen, dat is de focus. Het goed vervullen van alle andere rollen is een voorwaarde voor goed onderwijs én voor het bieden van uitdaging, afwisseling en dus een aantrekkelijk beroep. Aanwezige leraren hebben aangegeven dat zij zich willen doorontwikkelen én dat de mogelijkheid om zich te ontwikkelen een bijdrage geleverd heeft aan de kwaliteit van hun lessen. Aanwezige bestuurders (Progresso, Spinoza en OSB) zagen nogal wat belemmeringen.

het uitwerken van loopbanen sluiten naadloos aan bij de ambities uit het sectorakkoord VO en de lerarenagenda 2013-2020. Afstemming en samenwerking ligt dus voor de hand. In oktober zullen we daar concrete afspraken over maken.

Het komend half jaar zal het projectteam zich richten op verschillende activiteiten:

1. Bijeenkomsten organiseren met en voor leraren in het Amsterdamse VO om hun drijfveren voor het beroep, ambities en ontwikkelwensen in beeld te brengen
2. Opstarten van een netwerk S. HRM met functionarissen vanuit de conceptscholen, VOVA, Esprit en Zaam
3. Gesprekken voeren op locatie met bestuurders, HRM'ers en de coördinatoren OidS/BSL over doorlopende leerlijnen, het versterken van het lerarenberoep en de belangrijkste ontwikkelprioriteiten
4. Opstarten van pilots gericht op doorgaande professionalisering 'van starter naar meesterschap' bijvoorbeeld op het terrein van didactiek, ontwerpen van onderwijs, begeleiden van collega's en/of leiderschap

Dank voor uw bijdragen aan de werkconferentie 'loopbanen in het A'dams VO'!

Alle van Steenis (voorzitter werkgroep lijn 3)

Naima Azzouz, Marco Snoek, Manja Stoovelaar, Brigit Verbeek en Jorien Vollaard (projectteam)