

# Leraar, een aantrekkelijk beroep. Amsterdam maakt er werk van! INSPIRATIE-SESSIE voor, door en met Leraren

**Organisatie:** Naima Azzouz, Brigit Verbeek, Manja Stoovelaar, Marco Snoek en Jorien Vollaard (Projectteam Lijn 3-Taskforce Lerarentekort) in samenwerking met vier leraren van Spinoza, Gerrit van der Veen en Cartesius.2. Voor achtergrondinformatie over het project, verslagen van bijeenkomsten en meer kan contact opgenomen worden met [N.Azzouz@msa.nl](mailto:N.Azzouz@msa.nl).

## Verlag inspiratie-sessie op 29 oktober 2018

**Programma:** Opening, Taskforce Lerarentekort, Drijfveren en inspiratie, Voorbeelden good practice, Diner, Kiest u maar, Slotwoord.

### De opening

Jorien Vollaard heet de aanwezigen namens de voorbereidingsgroep van harte welkom op de inspiratiesessie over het lerarenberoep. Op 21 juni 2018 hebben we een eerste werkconferentie georganiseerd voor bestuurders, leidinggevendenden, leraren en HRM'ers over het onderwerp 'loopbanen in het Amsterdamse onderwijs'; een eerste verkenning van het onderwerp en de behoeften van verschillende betrokkenen.

Vandaag gaan we (vooral) met leraren in gesprek over hun beroep; wat maakt het beroep aantrekkelijk en wat is er nodig om jou geïnspireerd voor het beroep te behouden?

We hopen straks nog meer zicht te hebben op de drijfveren van Amsterdamse leraren en op ontwikkelrichtingen die zij relevant en inspirerend vinden.

De uitkomsten benutten we voor het uitwerken van leerroutes, het versterken van netwerken en vervolggesprekken met iedereen die betrokken is bij het versterken van het beroep en alles wat nodig is om voldoende, goede en geïnspireerde leraren voor het onderwijs te behouden. Dit belangrijke vraagstuk speelt niet alleen in Amsterdam, we werken dus samen met andere projecten, VO-raad en OCW. Amsterdam loopt wel voorop wat betreft de investeringen die gedaan worden in onderwijs en leraren. Alain Kras, beleidsadviseur Onderwijs zal daar meer over vertellen.

### Amsterdamse Taskforce Lerarentekort

Alain Kras: Amsterdam heeft 330 scholen (PO en VO), 40 PO-besturen (verenigd in BBO) en 26 VO-besturen (verenigd in OSVO). Het lerarentekort is een groot probleem, zeker in het PO (3,6% van de fte's zijn niet ingevuld ten opzichte van 1,5% landelijk) maar ook in het VO (0,8% ten opzichte van 0,7% landelijk). In de Amsterdamse Taskforce zijn al die besturen, de Amsterdamse kennisinstellingen (HvA, UvA, VU en Ipabo) en de gemeente vertegenwoordigd. De aanpak van het tekort richt zich zowel op het versterken van het beroep als op het wegwerken van de tekorten:

### 1 – Imago en instroom

Het imago van het lerarenberoep verbeteren, informatie voor potentiële leraren en inzet om kansrijke groepen te begeleiden naar een baan in het onderwijs.



### 4 – Randvoorwaarden voor het werken in de stad

Reiskosten, parkeren en wonen, zodat Amsterdam voor leraren een aantrekkelijke en goed bereikbare werkplek is.



**Prioriteiten voor de komende jaren, instroom en behoud:** het nieuwe college van Amsterdam wil de komende jaren een uitbreiding en een intensivering van het Actieplan Lerarentekort. De focus blijft gericht op het bevorderen van de instroom en zal sterker dan voorheen komen te liggen op het behoud van leraren. Belangrijke aandachtspunten zijn dan: werkgeverschap, personeelsbeleid en S.HRM, rol van schoolleiders, mogelijkheden voor onderzoek (academische werkplaatsen) en zeker ook op de begeleiding en professionalisering van (startende) leraren. Hiervoor kan de Amsterdamse (team)beurs ingezet worden. Dit betekent voor deelproject lijn 3 dat de looptijd verlengd wordt en dat de activiteiten uitgebreid kunnen worden. De uitkomsten van vandaag zullen daarbij benut worden.

## Drijfveren voor het beroep, behouden van inspiratie

Marco Snoek: geïnspireerde leraren zijn noodzakelijk voor goed onderwijs. Mooi dus dat er allerlei initiatieven zijn om te investeren in inspiratie en ontwikkelperspectieven en de versterking van het beroep. We vragen jullie om met elkaar in gesprek te gaan over twee vragen en om daarna de eigen antwoorden te noteren op een strook papier. Geef daarbij ook aan of het gaat om prioriteit 1, 2 of 3. De vragen zijn:

1. Wat maakt het beroep voor jou aantrekkelijk
2. Wat is er nodig om jou geïnspireerd voor het beroep te behouden

**Het resultaat:** verschillende overwegingen en grote overeenstemming tussen de deelnemers.

1. De aantrekkelijkheid van het lerarenberoep zit volgens de deelnemers vooral in:

	Tot 5 jaar ervaring	Tot 15 jaar ervaring	Meer dan 15 jaar ervaring	TOTAAL
De leerprocessen van kinderen en leraren	1	2	8	11
Diversiteit; van mensen en van de werkzaamheden	1	3	6	10
Het maatschappelijk belang, bijdragen aan ontwikkeling	3	1	5	9
Het overdragen/delen van kennis	1	2	5	8
De contact met de leerlingen	2	1	5	8
De collega's/werksfeer	1		2	3
De vrijheid in keuzes, in handelen		2	1	3
Kunnen doen waar ik van hou/goed in ben	1	1	1	3
Vakanties			2	2
De passie, geduld en liefde	1			1
Ruimte om te groeien in de organisatie		1		1
Het begeleiden van studenten			1	1
	11	13	36	60

2. Om geïnspireerd voor het beroep behouden te blijven is het nodig dat er:

	Tot 5 jaar ervaring	Tot 15 jaar ervaring	Meer dan 15 jaar ervaring	TOTAAL
Ruimte voor ontwikkeling, voor ideeën (beter onderwijs),	3	2	7	12
Inspiratie, steun en waardering van collega's en leiding, sfeer		2	8	10
Diversiteit aan rollen en taken		2	3	5
Flexibiliteit/(regel)vrijheid			5	5
Loopbaanperspectief	2	1		3
Contacten in school, tussen school		1	2	3
Mobiliteit (ook richting bedrijfsleven)			3	3
Minder administratieve taken	1		1	2
Minder ad hoc beslissingen/werken	1		1	2
Facilitering van ontwikkeling en teamleren, ontwikkeltijd	2			2
Met anderen samenwerken en leren		1	1	2
Betere salarissen			2	2
Landelijke studiedagen	1			1
Meer aandacht voor evaluaties (beter worden, succes vieren)			1	1
Zeggenschap			1	1
Inhoudelijke vergaderingen			1	1
Het podium krijgen, op andere scholen collega's trainen	1			1
Mijn kracht en creativiteit in kunnen zetten		1		1
Minder werkdruk			1	1
	11	10	37	58

Starters (tot 5 jaar ervaring), ervaren leraren (tot 15 jaar) en zeer ervaren leraren (meer dan 15 jaar) hebben vergelijkbare antwoorden gegeven. Opvallend was wel dat de zeer ervaren leraren verreweg de meeste antwoorden gegeven hebben.

## Zo kan het ook, voorbeelden uit de praktijk

Het is duidelijk dat er veel te verbeteren valt in de sector onderwijs. Veelvoorkomende klachten:

- Taakbelasting klopt niet, ontwikkelen moet in eigen tijd, de werkdruk is erg hoog
- We voelen ons geen eigenaar van het curriculum
- We krijgen geen ruimte om samen te werken en van elkaar te leren
- Ik krijg geen ontwikkelkansen, altijd dezelfde die iets nieuws oppakken
- Ik heb een master gevolgd maar ik kan/mag er op school niks mee,
- Leidinggevende heeft geen idee van de kwaliteiten in ons team

Leraren van Spinoza, Cartesius.2, MCO en Media College Amsterdam reageren op de uitnodiging om voorbeelden te geven van 'zo kan het ook'.

**Het resultaat:** We horen hoe kansen voor nieuwe rollen en ontwikkeling geboden zijn nadat leraren aangaven waar ze behoefte aan hadden óf omdat leidinggevenden talent zagen en wilden benutten of omdat leraren zelf met voorstellen kwamen voor nieuwe activiteiten die gehonoreerd werden. Ook werd duidelijk dat een andere inrichting van het onderwijs en de organisatie tot effect kan hebben dat er geen sprake is van bovengenoemde klachten. Het gaat dan bijvoorbeeld om 2 docenten op één groep van 50 leerlingen, werken in domeinen, geen lessen maar dagdelen, eigen materiaal gebruiken, geen taakbeleid maar eigen verantwoordelijkheid voor inzet en taken.

## DINER



### Kiest u maar!

Brigit Verbeek: het bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling door professionalisering, het oppakken van andere rollen, het samen ontwikkelen en/of het ervaring doen op andere plekken draagt bij aan een hogere kwaliteit van het functioneren en aan de medewerkerstevredenheid. Vanuit ons project zullen we de komende periode dus investeren in het samen ontwikkelen van leerroutes en het bevorderen van mobiliteit. Onze plannen daarvoor zullen we straks toelichten. We willen jullie ook uitnodigen om wensen en ideeën in te brengen.

De uitgangspunten bij de aanpak: de mensen die we hiervoor nodig hebben zijn hier allemaal aanwezig, de tijd die we ervoor hebben is precies de juiste tijd en dat wat gebeurt is precies datgene wat moet gebeuren. In het gesprek zijn er verschillende een aantal rollen: de initiatiefnemers, die bepaald voorstel willen voorleggen. Verder zijn er toeristen en randfiguren.



De enige wet die telt, is de wet van de 2 voeten; wanneer je merkt dat je geen betekenis meer geeft aan het gesprek loop je naar een andere plek om daar een bijdrage te leveren.

**Het resultaat:** geanimeerde gesprekken, vragen over en adviezen voor de leerroutes 'gedeeld leiderschap' en 'naar expert didactiek' en over de mogelijkheden om mobiliteit te bevorderen. Twee onderwerpen die ingebracht worden zijn 'intercultureel opvoeden' en 'aandacht voor het VMBO'.

### Slotwoord

Manja Stoovelaar: bedankt voor jullie aanwezigheid en inspiratie en ideeën, met elkaar zijn we begonnen aan een uitdagende opdracht; wat gaan we doen om het beroep aantrekkelijker te maken en om leraren met passie te behouden voor het Amsterdamse onderwijs. Met extra financiële middelen vanuit de gemeente gaan we aan de slag met experimenten en pilots die bijdragen aan de versterking van het beroep. Vandaag waren we met 30 mensen, volgend jaar hopelijk met 300 en het jaar daarop met nog meer.

De uitkomsten van vandaag benutten we voor het uitwerken van leerroutes, het versterken van netwerken met HRM'ers en vervolgbijskomsten met bestuurders, leidinggevenden, leraren en iedereen die betrokken is bij het versterken van het beroep en alles wat nodig is om voldoende, goede en geïnspireerde leraren voor het onderwijs te behouden.

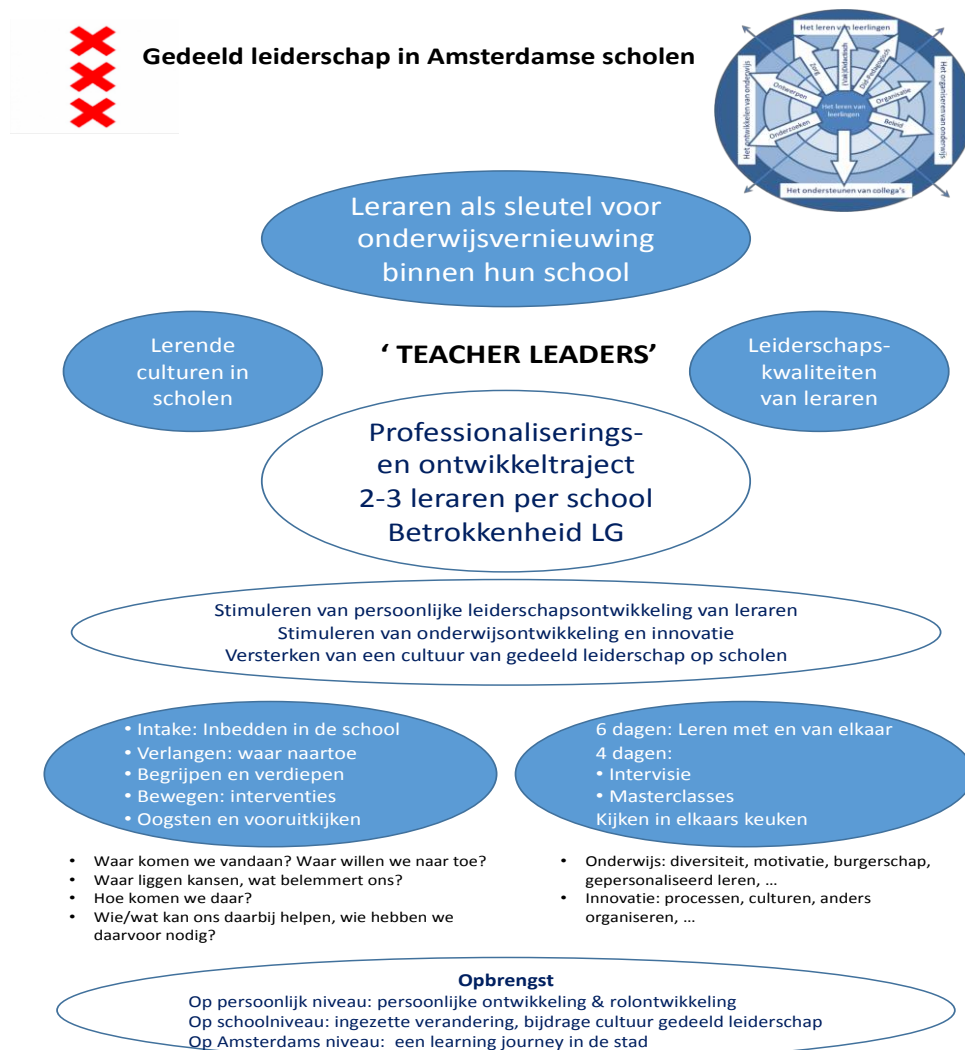
### Vervolgafspraken, fasering

We verwachten dat we:

- eind november een verslag van de bijeenkomst rondsturen
- op 10 december met de groep HRM'ers praten over een leernetwerk en een pilot rondom mobiliteit
- rond half december groen licht hebben voor een uitgewerkt projectplan 2019-2020
  - in januari starten met ontwikkelactiviteiten voor de leerroutes
  - in februari-april starten met de werving en de intakes
  - in september starten met de uitvoering van verschillende leerroutes
- eind december de geïnteresseerde deelnemers een uitnodiging sturen om verder te praten over de leerroutes
- half januari een brainstormsessie organiseren over het onderwerp 'intercultureel opvoeden-pedagoog in Amsterdam

Nogmaals dank voor jullie bijdragen!

## LEERRUTE GEDEELD LEIDERSCHAP



**Reacties:** Waarom 2 of 3 personen per school, waarom niet een heel team?

Wie worden de aanjagers, trekkers? Formuleer wat het oplevert voor de leerlingen en de school.

**Interesse:** 6 personen

## THEMA: AANDACHT VOOR (V)MBO

**Ingebracht:** Temrin

**Toelichting:** In Amsterdam gaat X procent van de leerlingen naar het VMBO, het merendeel van hen stroomt daarna door naar het MBO. Op de opleidingen is relatief weinig aandacht voor het beroepsonderwijs terwijl leraren het werken in het (V)MBO om specifieke expertise, kennis, vaardigheden en tools vraagt. De focus ligt op HAVO en VWO en de belangstelling/voorkeur van de studenten gaat daar in eerste instantie ook naar uit.

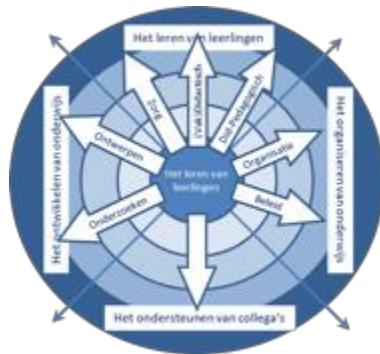
Is het mogelijk om het imago van het (V)MBO op te krikken, om te werken met aantrekkelijke stagevergoedingen voor studenten die voor deze sector kiezen, om te zorgen voor extra scholing op dit thema?

**Interesse:** 2 personen

## LEERRUTE EXPERT DIDACTIEK

**Thema: ONTWIKKELPERSPECTIEVEN en DOORLOPENDE LEERLIJNEN, PROFESSIONELE GROEI** 'in opleiding-startend-ervaren-expert'

**UITGANGSPUNT: BEROEPSBEELD van de LERAAR, AMBITIES SECTOR**



### LEERRUTE EXPERT DIDACTIEK

- van starter tot expert ...
- van beheersing basale vaardigheden (klimaat, organisatie, instructie)
- naar beheersing complexe vaardigheden (activeren, differentieren en leerstrategieën)

### OVERWEGINGEN:

- Resultaten onderzoek:
  - Wensen leraren: verhogen kwaliteit onderwijs en leerrendement, tijd om zelf te leren en te ontwikkelen
  - Grote impact op leerresultaten leerlingen, docent die complexe vaardigheden beheerst bereikt meer resultaten
  - Het merendeel van de VO-docenten (65%) beheerst de basale vaardigheden wel én de complexe didactische vaardigheden niet
  - Ontwikkeling van complexe vaardigheden heeft tijd, vlieguren en gerichte begeleiding nodig
  - Gerichte begeleiding in de zone van naaste ontwikkeling is effectief
- Aansluiting ambities Lerarenagenda en sectorakkoord VO: verhogen kwaliteit onderwijs = verhogen kwaliteit onderwijsprofessionals

### HET IDEE:

- SAMEN ontwikkelen van/experimenteren een pilot 'leerroute expert didactiek'
  - beschrijvingssystematiek: definiëren mijlpalen per niveau
  - mogelijke leerroutes/-vormen van leren om ontwikkeling te stimuleren
  - mogelijke evaluatievormen
- Optimaal aansluiten bij (inter)nationale ontwikkelingen, variatie, maatwerk

### FASERING:

- Sept-Okt: Vooronderzoek, werven trekker
- November: **Werven experts (opleidingen en veld)**, plan uitwerken
- Januari: Start vooronderzoek, ontwikkelwerk en werving deelnemers, intake op locatie (draagvlak, match ontwikkeldoelen), aanvraag beurzen
- **Sept-juni:** Uitvoering (20 dln) en evaluatie en bijstelling én .. volgende ronde

### PERSPECTIEF:

- Uitwerken vergelijkbare routes voor **pedagoog**, **onderzoeker onderwijs**, **ontwikkelaar curriculum**, **begeleider professionele groei**

**Reacties:** waar is de toetsexpert? Benut talenten en bevorder peer-teaching!

**Interesse:** 12 personen



## THEMA: MOBILITEIT

# Mobiliteit

" door te experimenteren met veranderingen in je werkomgeving kun je er achter komen welke werkzaamheden je inspireren en welke niet "

**Wat?**

- experimenteren
- kennis vergroten
- inspiratie opdoen
- deskundigheid delen
- .....

**Hoe?**

- > Ruilen
- > detacheren
- > terugkeer garantie
- > inhuur ???
- > Basisgarantie in het begin en op andere scholen kunnen we...

**Opbrengsten:**

- grote leersultaten
- regel mogelijkheden
- loopbaanperspectief
- vitaliteit
- inspiratie
- toekomstgericht
- .....

**Wat heb jij nodig?**  
**Wat is nodig van schoolleiders en besturen?**

*Names mentioned: Gemma, Kabr@zaam.nl (Kris de Eijder), tessahouwing@schooling.nl, Elmarit Gys, Serik van Veen, Collegy, Sanalva Sibelo, Helma Sjaandar*

**Reacties:** bewegen naar een ander team, roept het angst op? Kunnen we beginnen met proeftuintjes, binnen één schoolbestuur? Kan de gemeente helpen met mobiliteit naar andere sectoren of bedrijfsleven?

**Interesse:** 5 personen

## THEMA: INTERCULTUREEL OPVOEDEN

**Ingebracht:** Rebecca?

**Toelichting:** In Amsterdam wonen mensen met 176 verschillende nationaliteiten. Amsterdamse scholen hebben te maken met een grote diversiteit: leerlingen hebben verschillende achtergronden qua taal, religie, (sub)cultuur, woon- en leefomstandigheden en nog veel meer. Leraren hebben specifieke expertise, kennis, vaardigheden en tools nodig om daar adequaat op in te spelen. Op de opleidingen is daar weinig aandacht voor. Is het mogelijk daar een leergang of leerroute voor te starten?

**Interesse:** 5 personen