

Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep

PROJECTPLAN AUGUSTUS 2022 -JULI 2023

Inhoud

1. Inleiding	2
2. Context	2
2.1 De landelijke context.	3
<i>Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)</i>	3
<i>Samen Opleiden & Professionaliseren.</i>	3
2.2 De Amsterdamse context.	3
<i>Amsterdamse Lerarenagenda</i>	3
<i>Relatie met het primair onderwijs.</i>	4
<i>Relatie met het mbo</i>	4
3. Aanpak en resultaten	5
3.1 Aanpak	5
3.2 Beoogde concrete opbrengsten	8
4. Risicoanalyse en mitigerende maatregelen	9
5. Activiteiten in 2022-2023	10
5.1 Activiteiten ten behoeve van bekendheid en bewustwording	10
5.2 Handelen	10
5.3 Delen en dissemineren	11
6. Communicatie	11
7. Monitoring en evaluatie	12
8. Begroting	13
Referenties	14

1. Inleiding

Het project 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' is een project dat valt onder lijn 3, een van de vijf actielijnen van de Amsterdamse Taskforce Lerarentekort. In de Taskforce werken lerarenopleidingen, schoolbesturen en de gemeente samen aan het lerarentekort. Het lerarentekort in Amsterdam is alarmerend en treft scholen met doelgroepopleerlingen het hardst.¹ Een onderzoek naar huidige en verwachte tekorten laat zien dat in 2022-2023 het tekort 340 fte bedraagt en dat dit bij ongewijzigd beleid in 2029-2030 oploopt tot 942 fte.² Er zijn twee/drie andere lijnen binnen de Taskforce. Lijn 1 & 2 richten zich op instroom en image (voorheen twee afzonderlijke lijnen) en lijn 5 houdt zich bezig met randvoorwaarden. Lijn 4, aansluitingen lerarenopleiding – mbo is opgegaan in de MBO-agenda. Lijn 3 richt zich op behoud van leraren.

Leraren dragen vanaf dag een de volledige verantwoordelijkheid voor hun lessen en leerlingen, maar daarna groeien de verantwoordelijkheden nauwelijks meer. Dit gebrek aan groeimogelijkheden domineert het beeld over de carrière van de leraar. Dit beeld doet echter onrecht aan de ontwikkelperspectieven die er wel degelijk zijn. 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep' draagt bij aan versterking van het leraarschap door bekendheid en invulling te geven aan deze ontwikkelperspectieven. Ruimte voor ontwikkeling draagt immers bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep en werktevredenheid (OECD, 2019).

In 2017 is een start gemaakt met het uitwerken van een plan voor de versterking van het beroep. In 2018 is een projectleider aangesteld. In eerste instantie zou het project duren tot en met 31 januari 2019. Met het aannemen van de Amsterdamse lerarenagenda 2020-2023 (zie 2.2.) is besloten het project te continueren tot en met juli 2023, met telkens een subsidietermijn van een of anderhalf jaar. Dit projectplan betreft de periode augustus 2022 tot en met juli 2023. Dit projectplan sluit aan bij de vorige projectplannen.

De Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (MSA) in de persoon van Alle van Steenis is penvoerder van dit project. De penvoerder heeft een werkgroep ingericht die naast Alle van Steenis bestaat uit Peggy de Boer (VU), Marco Snoek (HvA, lectoraat Leren & Innoveren), Frank Sengers (HvA), Jacobijn Olthoff (UvA), Manon van der Garde (Gerrit van de Veen College/Zaam), Anna Levie en Nienke de Graaf (gemeente Amsterdam) en Hester van de Kuilen (projectleider).

2. Context

In dit deel is kort beschreven welke ontwikkelingen er op het terrein van het lerarentekort en versterking van het beroep gaande zijn en hoe het project 'Leraar, een kleurrijk beroep' zich verhoudt tot deze ontwikkelingen.

¹ In december 2019 telde het primair (speciaal) onderwijs een tekort van 389 fte. Dit loopt in 2023 op tot in ieder geval 440 fte, maar vermoedelijk zelfs meer. In het voortgezet onderwijs is voor 2023 een tekort van 62 fte verwacht. Bron: Amsterdamse Lerarenagenda 2020-2023 (2019) en Noodplan Lerarentekort Amsterdam (2020).

² Hommen, R., Cornel, S. & Ellenbroek, L. (2022). Lerarenvraag in Amsterdam. Strategische personeelsplanning 2022-2029. OSVO & CAOP.

2.1 De landelijke context.

Beroepsbeeld van de Leraar

‘Leraar, een kleurrijk beroep’ sluit aan bij de landelijke ontwikkelingen rondom het beroepsbeeld voor de leraar. De kennisbasis rondom loopbaanontwikkeling van leraren, die vanuit deze landelijke ontwikkelingen tot stand is gekomen, levert belangrijke input voor dit Amsterdamse project. ‘Leraar, een kleurrijk beroep’ voedt op zijn beurt ook de landelijke ontwikkelingen. Amsterdamse activiteiten en opbrengsten worden gedeeld. Er is een directe lijn tussen deze landelijke ontwikkelingen en ‘Leraar een kleurrijk beroep’ in de persoon van een van de projectleden; deze persoon actief betrokken is bij beide initiatieven.

Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)

Het personeelstekort in het onderwijs is een groeiend probleem. Het Ministerie van Onderwijs heeft daarom subsidies beschikbaar gesteld om dit probleem regionaal op te lossen via de regeling Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP). Daarbij stimuleert het ministerie de samenwerking tussen lerarenopleidingen en schoolbesturen. Het lerarentekort treft de vier grote steden het hardst. Daarom hebben deze vier steden, Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag, zich verenigd in de G4. Naast aanspraak op de reguliere subsidie ontvangen deze steden jaarlijks 1 miljoen extra om het lerarentekort tegen te gaan.

‘Leraar, een kleurrijk beroep’ sluit aan bij bovenstaande ontwikkelingen door zich eveneens in te zetten voor samenwerking tussen lerarenopleidingen, kennisinstellingen en schoolbesturen. Bij alle projectactiviteiten wordt dan ook gestreefd naar co-creatie door lerarenopleidingen en schoolbesturen.

Samen Opleiden & Professionaliseren.

Het Ministerie van Onderwijs stimuleert daarnaast met het traject Samen Opleiden & Professionalisering de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen in opleidingsscholen. Het streven is te komen tot een doorlopende professionalisering voor leraren. Ten aanzien van de initiële opleiding zijn er reeds mooie resultaten behaald en in het voorgaande decennium is met subsidiesteun van het Ministerie van Onderwijs gestart met het opzetten en uitvoeren van inductietrajecten.

‘Leraar, een kleurrijk beroep’ gaat een stap verder en richt zich op professionalisering van ervaren leraren, die de inductiefase hebben doorlopen. Dit wil zij bereiken door een bijdrage te leveren aan een duurzame gezamenlijke Amsterdamse infrastructuur voor doorlopende professionele ontwikkeling (zie ook Amsterdamse context).

2.2 De Amsterdamse context.

Amsterdamse Lerarenagenda

De ambities van het Amsterdamse onderwijs zijn beschreven in ‘Liever voor de klas. Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2023’. Deze agenda is samen met de Taskforce Lerarentekort tot stand gekomen. Het huidige en verwachte lerarentekort is bepalend geweest bij het formuleren van twee

ambities. De eerste ambitie betreft een toename van het aantal docenten met 500 fte in 2023. De tweede ambitie is leraren te motiveren in het Amsterdamse onderwijs te blijven werken.

‘Leraar, een kleurrijk beroep’ draagt bij aan het bereiken van de tweede ambitie.

Relatie met het primair onderwijs.

Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep is in 2018 gestart vanuit het voortgezet onderwijs. In januari 2020 is tevens een projectleider voor het primair onderwijs aangesteld. De opgedane inzichten en reeds ingezette activiteiten vanuit het voortgezet onderwijs worden dan ook zoveel mogelijk gedeeld en beschikbaar gesteld voor het primair onderwijs. De projectleiders streven naar een zo breed mogelijke samenwerking, maar erkennen ook de specifieke wensen en noden van de twee sectoren. Daarom is de samenwerking als volgt samengevat: ‘samen waar het kan’ en alleen waar het moet’. Dat geldt ook voor de communicatie. Inmiddels wordt er op het terrein van informatievoorziening en werving intensief samengewerkt; er is een gezamenlijke nieuwsbrief en website.

Relatie met het mbo

In de afgelopen periode is gebleken dat ook mbo-leraren interesse hebben in het professionaliseringsaanbod van Leraar, een kleurrijk beroep. Om die reden is alle communicatie, inclusief werving, gericht op het vo & mbo.

Relatie met de lerarenopleidingen

Die drie Amsterdamse lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs (HvA, UvA en VU) zijn actief betrokken bij Leraar, een kleurrijk beroep. Zij nemen deel aan de werkgroep en opleiders dragen bij aan het ontwikkelen en uitvoeren van activiteiten. De drie lerarenopleidingen werken daarnaast samen op het terrein van leven lang ontwikkelen en willen deze samenwerking intensiveren om zodoende bij te dragen aan de doelen van dit project.

Een Amsterdamse infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen

Het Amsterdamse onderwijs is gebaat bij een duurzame en gezamenlijke infrastructuur voor leven lang ontwikkelen (of doorlopend professionaliseren). Lerarenopleidingen en de meeste Amsterdamse scholen werken inmiddels intensief samen bij de initiële opleiding van leraren in opleidingsscholen en veel scholen zijn daarnaast bezig met de inbedding van een inductieperiode. Aandacht voor professionalisering van de ervaren docent is er echter niet of in heel beperkte mate. Leraar, een kleurrijk beroep probeert hier als aanjager en in samenspraak met de opleidingscholen verandering in te brengen.

Een andere manier om te komen tot een Amsterdamse infrastructuur is het creëren van een (digitaal) Amsterdams loket. Een dergelijk loket sluit bij wat ook veel RAPs en sinds kort ook de Regionale Allianties van lerarenopleidingen beogen³. Leraar, een kleurrijk beroep houdt de

³ Zie <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/sectoren/artikelen/documenten-regionale-allianties-lerarenopleiders>

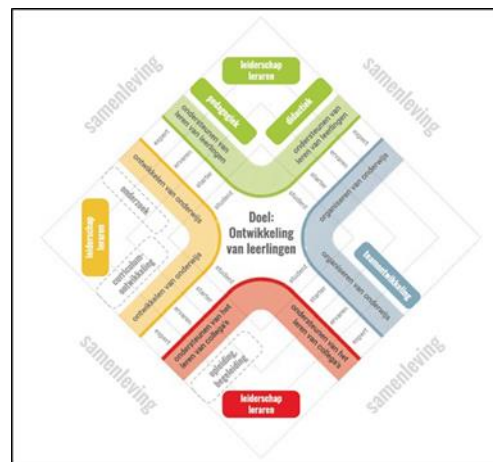
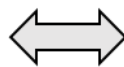
ontwikkelingen in de gaten en onderhoudt contacten met andere netwerken, zoals OPeRA en Bètapartners, en huisacademies (o.a. van Esprit, Zaam) om te verkennen wat er op dit terrein mogelijk is en hoe Leraar, een kleurrijk beroep zich hiertoe kan verhouden.

3. Aanpak en resultaten

3.1 Aanpak

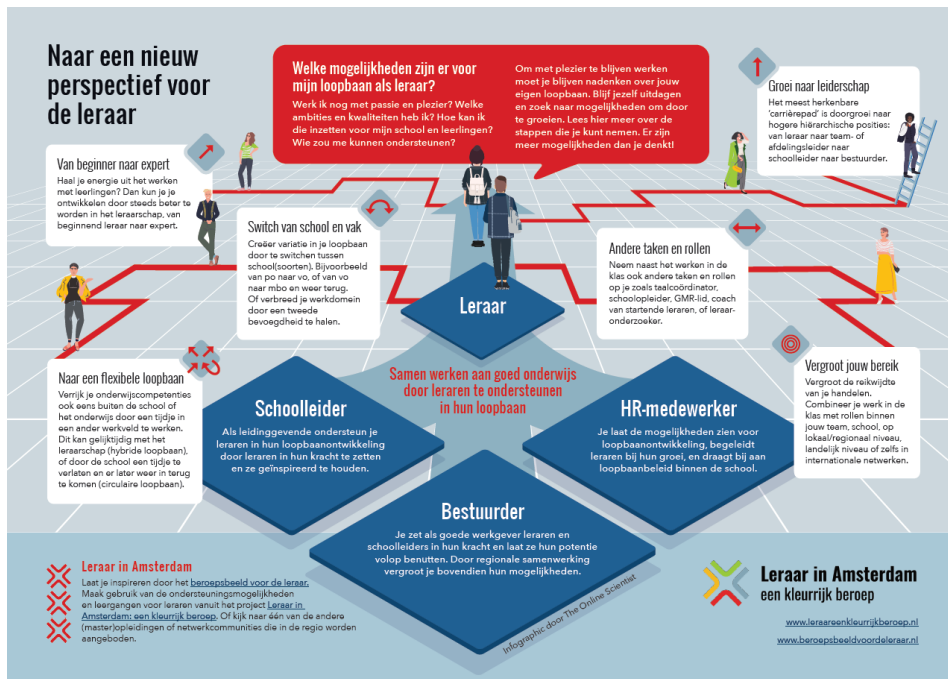
Versterking van het beroep is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leraren, schoolleiders, hr-professionals en bestuurders. De rol van leraren wordt hierbij benadrukt, aangezien eerdere initiatieven voor de professionele school en de versterking van het beroep en de beroepsgroep niet tot het gewenste resultaat hebben geleid. Een mogelijke verklaring voor deze teleurstellende resultaten is dat initiatieven grotendeels vanuit de schoolorganisatie werden aangestuurd (Rinnooy Kan et al, 2007). De aanpak van dit project heeft de sturingsfocus dan ook vanuit zowel de leraar als degenen die verantwoordelijk zijn voor de organisatie. Met andere woorden, beide groepen dragen verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling.

De aanpak is voorts gestoeld op een perspectiefwisseling of wellicht zelfs een paradigmaverschuiving. Deze wisseling of verschuiving is tweërlei. Allereerst betreft dat een wijziging van een statisch naar een dynamisch beeld van de loopbaan van de leraar. Zoals in de inleiding is aangegeven, het statische beeld van de leraar domineert; eenmaal voor de klas, altijd voor de klas (zie figuur 1). Daartegenover staat het beroepsbeeld van de leraar (zie figuur 2) en de verschillende loopbaanperspectieven (zie figuur 3). In het beroepsbeeld (figuur 2) zijn er vier ontwikkelroutes van starter naar expert weergegeven: op het gebied van het ondersteunen van het leren van leerlingen, ontwikkelen van onderwijs, ondersteunen van het leren van collega's en organiseren van onderwijs. De loopbaanmogelijkheden (figuur 3) tonen aan dat er voor een leraar niet alleen binnen het onderwijs verschillende carrières mogelijk zijn, maar ook dat het beroep van leraar de mogelijkheid biedt - al dan niet tijdelijk - buiten het onderwijs de competenties te benutten. Of, om na een carrière buiten het onderwijs de opgedane kennis en ervaring in te zetten voor het onderwijs, bijvoorbeeld als hybride docent.



Figuur 1. Statisch beroepsbeeld

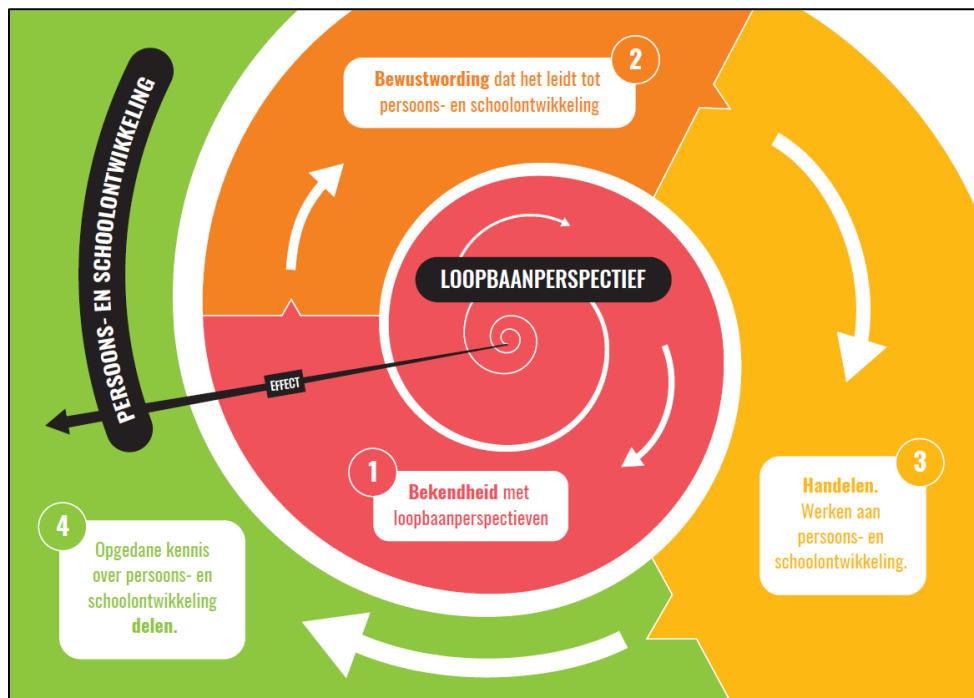
Figuur 2. Een dynamisch beroepsbeeld.
Naar: Snoek et al. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar.



Figuur 3. Loopbaanmogelijkheden.

Een tweede perspectiefwisseling betreft de rol van de leraar; van uitvoerder naar regienemer van zijn eigen ontwikkeling en die van de school. Versterking van de autonomie van leraren en ruimte voor leiderschap zijn kansen om tot duurzame ontwikkeling en innovatie te komen (o.a. Hargreaves & Fullan, 2012; Ros & Van Rossum, 2019).

Om deze perspectiefwijzingen en de daaropvolgende gedragsverandering tot stand te brengen gaat dit project uit van een viertrapsraket. Allereerst is dat bekendheid met het beroepsbeeld en de loopbaanperspectieven. Zolang leraren en schoolleiders onbekend zijn met de ontwikkelmogelijkheden, is het onwaarschijnlijk dat zij daarnaar handelen. De tweede trap is bewustwording dat loopbaanperspectief niet alleen bijdraagt aan het behoud van gemotiveerde leraren, maar ook aan school- en onderwijsontwikkeling. De derde stap is deze bewustwording omzetten in gedrag, zoals het volgen van het professionaliseringstraject, de ontwikkeling van beleid of van instrumenten. De vierde en laatste stap is het delen van kennis en dissemineren van de resultaten van de activiteiten bij stap 3. De verantwoordelijkheid voor kennisdeling en disseminatie is in handen van de leraren, schoolleiders, hr-professionals en bestuurders die hebben deelgenomen aan activiteiten in stap 3. Hiermee raken de activiteiten verankerd in de eigen school en hebben ze een duurzaam karakter.



Figuur 4. Viertrapsaanpak.

Het project 'Leraar, een kleurrijk beroep' zet in op bekendheid en bewustwording (stap 1 en 2), biedt mogelijkheden om te werken aan persoons- en schoolontwikkeling (stap 3) en zorgt ervoor dat de opgedane inzichten worden gedeeld en gedissemineerd (stap 4). In de eerste periode van dit project (2018-2019) zijn er diverse activiteiten ten aanzien van stap 1 en 2 ondernomen en dat heeft geleid tot de ontwikkeling van vier professionaliseringstrajecten die in studiejaar 2019 -2020 voor het eerst zijn aangeboden (stap 3). *Of en hoe* deze leergangen hebben bijgedragen aan het gemotiveerd (be)houd(en) van leraren is zorgvuldig onderzocht. Deze onderzoeksresultaten zijn gedeeld en gedissemineerd (stap 4). Vanaf 2020 is er daarnaast meer aandacht gekomen voor s-HRM, oftewel het strategisch inzetten van loopbaanbeleid, opdat leraren gestimuleerd en gefaciliteerd worden om werk te kunnen maken van hun eigen loopbaan. Er is een netwerk s-HRM opgericht en het traject Werkplaats Loopbaanontwikkeling is gestart (stap 3). In dat laatstgenoemde traject gaan hr-professionals samen met schoolleiders en/of leraren onderzoeksmatig en concreet aan de slag met strategisch loopbaanbeleid op de eigen school.

Om tegemoet te komen aan de professionaliseringswensen zijn er de volgende trajecten ontwikkeld; drie voor docenten, een voor school- en teamleiders.

1. Leergang expert Pedagogiek en didactiek⁴ (voor leraren)
2. Leergang leiderschap van leraren (voor leraren)
3. Leernetwerk Kansrijk Curriculum (voor schoolleiders en leraren)
4. Leergang ontwikkelingsgericht leidinggeven⁵ (voor schoolleiders)
5. Werkplaats Loopbaanontwikkeling (voor hr-professionals, schoolleiders en leraren)
6. Loopbaanoriëntatietraject (voor leraren)

De trajecten 1 t/m 3 onderscheiden zich door drie kenmerken: 1) de doelgroep bestaat uit ervaren leerkrachten (> vijf jaar ervaring) die de stap naar expert willen maken; 2) de persoonlijke ontwikkelvraag is gekoppeld aan schoolontwikkeling; 3) de leraren nemen deel als team (2-3 mensen).

Traject 4 en 5 richten zich op het creëren van condities waaronder leraren kunnen groeien en hun expertise kunnen benutten.

Traject 6 is een individueel traject en heeft als doel leraren te laten inzien dat er binnen het onderwijs vele ontwikkelmogelijkheden zijn. Deelnemers verkennen in dit traject welke mogelijkheden passen bij hun capaciteiten en ambities.

3.2 Beoogde concrete opbrengsten

De beoogde opbrengsten gelden voor alle Amsterdamse leraren, maar vanuit het project wordt sterk ingezet op de leraren die werkzaam zijn op scholen met veel doelgroepleerlingen. Deze scholen zijn nog meer dan andere scholen gebaat bij een sterk personeelsbeleid om de docenten, waarvan veel wordt verwacht, gemotiveerd en geïnspireerd te houden voor het onderwijs. Indicatoren voor de opbrengsten betreffen:

1. Alle Amsterdamse leraren, schoolbestuurders, schoolleiders, en hr-professionals zijn bekend met loopbaanperspectieven en het beroepsbeeld voor de leraar;
2. Aantal scholen dat activiteiten heeft ontplooid ten behoeve van personeelsontwikkeling in relatie tot schoolontwikkeling (strategisch-HRM);
3. Ontwikkeling van zes overdraagbare leergangen die passen binnen het beroepsbeeld van de leraar en die zowel bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling en schoolontwikkeling. Deelname van tenminste 200 leraren en 40 schoolleiders aan de leergangen.

⁴ Dit waren in 2019-2020 twee afzonderlijke leergangen (Expert Pedagogiek en Expert Didactie). In 2020-2021 zijn deze twee samengevoegd.

⁵ Deze leergang is in 2019-2020 en in 2020-2021 aangeboden.

4. Kennisdeling en disseminatie van resultaten van 2 en 3 binnen de eigen school en het Amsterdamse onderwijs. Kennisdeling en disseminatie vindt plaats in netwerken, in professionele leergemeenschappen, in publicaties, middels presentaties en de beschrijvingen van good practices.
5. Bijdrage leveren aan de totstandkoming van een duurzame Amsterdamse infrastructuur voor leven lang ontwikkelen (of doorlopend professionaliseren). Deze infrastructuur beoogt: 1) de professionele ontwikkeling van leraren en 2) persoonlijke ontwikkeling in relatie tot schoolontwikkeling (strategisch HRM).

4. Risicoanalyse en mitigerende maatregelen

Dit project beoogt structurele veranderingen en is de verantwoordelijkheid van vele actoren. Dat brengt de nodige risico's met zich mee. In dit deel zijn de risico's gewaardeerd met behulp van onderstaande tabel en zijn mitigerende maatregelen voorgesteld.

Waarschijnlijkheid	Hoog	3	4	5
	Medium	2	3	4
	Laag	1	2	3
		Laag	Medium	Hoog
		Impact		

Risico	Risico-beoordeling	Mogelijke impact	Risico beperkende maatregelen.
Onvoorziene coronacrisis. Alle aandacht van schoolleiders en leraren gaat naar de veranderingen als gevolg van deze crisis, waardoor er weinig tot geen aandacht is voor de lange termijn en mogelijkheden voor projectactiviteiten ernstig worden beperkt	5	Impact is groot, omdat de aandacht voor professionalisering wordt verdrongen door de actuele uitdagingen.	Alle bestaande contacten en initiatieven warm houden en de communicatie aanpassen aan de huidige situatie. Ter illustratie: een crisis biedt ruimte voor verandering, vernieuwing en de bijbehorende professionalisering
Aandacht voor loopbaanontwikkeling en professionalisering concurreert met het primaire proces en wordt bemoeilijkt door roosterkwesties.	4	Docenten krijgen geen mogelijkheid om zich te professionaliseren waardoor potentie niet wordt benut en werksatisfactie afneemt	Bestuurders en schoolleiders blijvend attenderen op belang van professionalisering Leraren blijvend informeren over recht op professionalisering.
Gebrek aan incentives.	3	Professionalisering van docenten en nieuwe rollen en verantwoordelijkheden worden niet beloond, met demotivatatie tot gevolg.	Erkenning en waardering van professionalisering stimuleren, bijvoorbeeld door toekennen van nieuwe rollen.
Resultaten zijn pas op lange termijn zichtbaar.	3	Versterking van het beroep is een kwestie van de lange adem.	De bestaande overleggen (Taskforce, OSVO, etc.) benutten om het belang van

		Onderwijsontwikkelingen die vragen om direct ingrijpen en waarvan het resultaat sneller zichtbaar is, kunnen structurele veranderingen verdringen.	versterking van het beroep te blijven benadrukken.
Niet bereiken van leraren die werkzaam zijn op scholen met veel doelgroep leerlingen.	2	De waan van de dag en de dagelijks uitdagingen op deze scholen zijn veelal (nog) groter dan op andere scholen. Aandacht voor docentprofessionalisering en het ontwikkelen van een strategisch personeelsbeleid raakt daardoor op de achtergrond.	Bestuurders en schoolleiders actief blijven benaderen en de projectactiviteiten afstemmen en aanpassen op de mogelijkheden op de scholen. Good practices en inspirerende voorbeelden delen.

5. Activiteiten in 2022-2023

De activiteiten zijn te groeperen onder drie actiepijlers: 1) professionalisering; 2) s-HRM en; 3) duurzame infrastructuur Leven Lang Ontwikkelen. Vanzelfsprekend borduren de activiteiten voort op wat in eerdere jaren is ontwikkeld of op de inzichten die zijn opgedaan. De nadruk in 2022-2023 ligt op: 1) verdere disseminatie (stap 4). 2) borging van wat is ontwikkeld (trajecten); 3) aandacht en doorontwikkeling van s-HRM op scholen en; 4) een duurzame Amsterdamse infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen. Hierbij moet nadrukkelijk worden opgemerkt dat punt 3 en 4 niet binnen de resterende projectduur (1 jaar) kan worden vervolmaakt; de complexiteit en de context vraagt om een langere adem.

Hieronder staan de voorgenomen activiteiten volgens de viertrapsraket beschreven. Tussen haakjes is aangegeven – indien van toepassing – onder welke actielijn de activiteit valt.

5.1 Activiteiten ten behoeve van bekendheid en bewustwording.

- Stimuleren van de ‘olievlek’. Leraren, schoolleiders, hr-professionals en bestuurders die in de voorgaande periode betrokken zijn geweest bij activiteiten stimuleren om hun kennis en inzichten te delen met collega’s in de eigen school en het Amsterdamse onderwijs. Dit gebeurt bijvoorbeeld door leidinggevendenden te vragen om dat, wat de deelnemers in de professionaliseringstrajecten hebben geleerd, te laten resoneren in de school.
- Scholentoer. Continueren van de scholentoer, waarin met schoolleiders en deelschoolleiders de perspectieven en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling worden gedeeld.
- Bijdrages leveren aan congressen, seminars en regionale, nationale en internationale bijeenkomsten: Velon, VOION, OSVO, etc.
- Projectlid Marco Snoek is zowel nationaal als internationaal actief op dit terrein en brengt waar relevant het project Leraar, een kleurrijk beroep onder de aandacht en deelt wat er nationaal en internationaal speelt met het projectteam en de werkgroep.

5.2 Handelen

- De trajecten voor leraren wederom aanbieden (zie p. 8). Enkele trajecten worden in gezamenlijkheid met lerarenopleidingen en scholen aangeboden. Dat geldt voor Leiderschap van Leraren en Expert Pedagogiek & Didactiek (professionalisering)
- Wederom aanbieden van het traject Werkplaats Loopbaanontwikkeling (s-HRM)

- Continuering van het netwerk s-HRM waarbij dit netwerk een advies formuleert hoe scholen middels s-HRM het lerarentekort kunnen verminderen.
- Creëren van een ontwerp- of leerlab op een (opleidings)school. In dit lab gaat een team bestaande uit schoolleiders, leraren, opleiders en/of hr-professionals onderzoeksmatig aan de slag met een onderwijskundig thema dat leeft binnen de school (professionalisering en s-HRM)
- Tailor-made advies en ondersteuning bieden aan scholen die werk willen maken van loopbaanontwikkeling (s-HRM)

5.3 Delen en dissemineren

- Overdragen van de leergangen aan opleidingsscholen of huisacademies middels de dakpanconstructie; dat wil zeggen dat in het eerste jaar de huidige begeleiders/trainers van zorg dragen voor een goede overdracht in de vorm van co-trainerschap Dit geldt voor het loopbaanoriëntatietraject en het leernetwerk Kansrijk Curriculum (professionalisering)
- Verkennen waar het HR-netwerk geborgd kan worden. Mogelijke netwerken of organisaties zijn: OSVO, het samenwerkingsverband, een (groot) schoolbestuur.
- Delen van onderzoeksresultaten naar het effect van het leernetwerk Kansrijk Curriculum (professionalisering)
- Delen van de resultaten van de Werkplaats Loopbaanontwikkeling en het loopbaanoriëntatietraject (s-HRM)
- (Nogmaals) organiseren van het inspiratie-evenement met als titel 'loopbaanbeleid als oplossing voor het lerarentekort'. Dit evenement richt zich met name op (deel)schoolleiders en hr-professionals (s-HRM)

Activiteiten voor een **duurzame Amsterdamse infrastructuur** betreffen met name het blijvend agenderen van de toegevoegde waarde van een dergelijke infrastructuur, het bijeenbrengen van relevante stakeholders, het in de gaten houden van landelijke ontwikkelingen (RAP) en andere lokale initiatieven op dit terrein (OPeRA, Regionale alliantie, Bètapartners, etc.). Leraar, een kleurrijk beroep maakt zich daarbij hard voor loopbaanontwikkeling, gebaseerd op het beroepsbeeld en de loopbaanperspectieven (zie pag. 5 en 6) het belang van goed s-HRM.

6. Communicatie

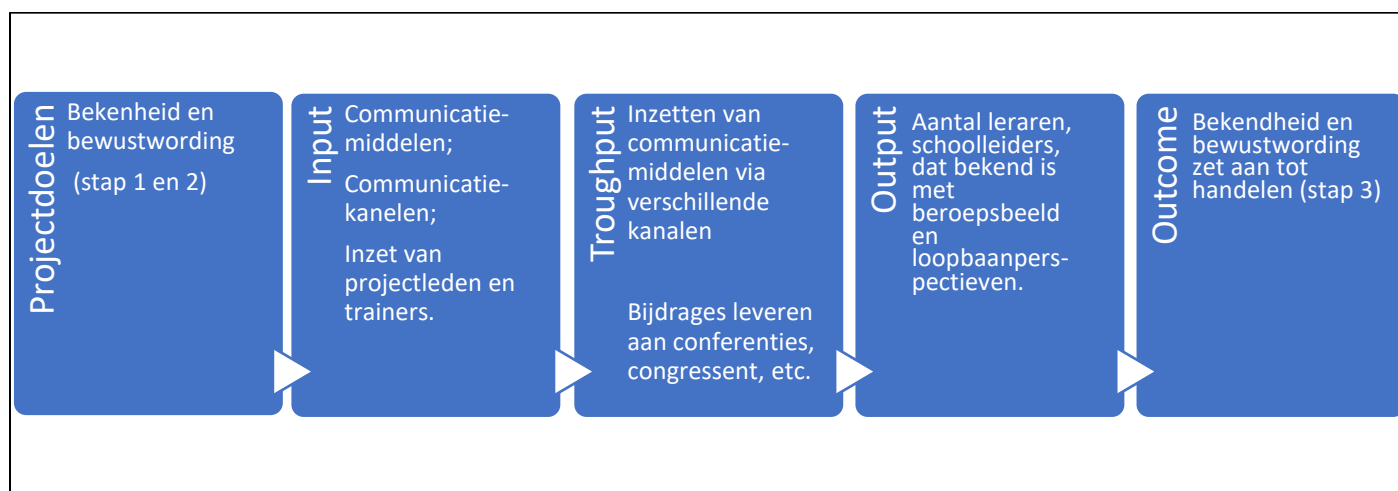
Bekendheid en bewustwording is een belangrijke component van de projectstrategie. De projectcommunicatie is dan ook tweeledig. Enerzijds communiceren we over behaalde resultaten, anderzijds werken we aan bekendheid en bewustwording. Met name voor dat laatste worden verschillende mediale producten, zoals portretten van leraren, een infographic en films ontwikkeld. Communiceren over behaalde resultaten gebeurt via nieuwsbrieven, via de website via social media en op congressen, vergaderingen of seminars.

Voor bekendheid en bewustwording gaan de projectleden met behulp van de ontwikkelde producten op zoveel mogelijk manieren de dialoog met de doelgroep aan; onder andere in de vorm van een presentaties, van een individueel of van een groepsgesprek.

7. Monitoring en evaluatie

Jaarlijks legt de projectleider inhoudelijke en financiële verantwoording af aan de gemeente Amsterdam. Voor de financiële verantwoording krijgt de projectleider daarbij ondersteuning vanuit Montessori Scholengemeenschap Amsterdam.

De monitoring en evaluatie is zowel kwantitatief als kwalitatief en volgt de viertrapsraket, waarbij we per stap monitoren op input (ingezette middelen), throughput (uitvoering van activiteiten), output (resultaat van deze activiteiten) en outcome (mate waarin de projectdoelen zijn bereikt).



Figuur 5. Doelen, input, throughput, output en impact ten aanzien van bekendheid en bewustwording (stap 1 en 2).

De output en outcome is zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Ten aanzien van kwantiteit gaat het om de aantal scholen en personen dat bekend is met het beroepsbeeld en loopbaanperspectieven en om het aantal scholen en personen dat deze bekendheid via bewustzijn heeft omgezet in handelen. Onder handelen verstaan we het participeren in een leergang of participatie in een traject ter bevordering van strategisch HRM. De kwantitatieve monitoring van delen en disseminatie betreft het delen van good practices, van opgedane inzichten en totstandkoming van netwerken en andere vormen van kennisdeling.

De kwalitatieve monitoring betreft met name stap 3, de handelingen. De centrale vragen zijn: 1) wat is het effect van de interventie (volgen van een leergang, participatie in HR-activiteiten) op het loopbaanperspectief van de leraar, op de persoonlijke ontwikkeling en op de schoolontwikkeling? 2) welke condities of factoren hebben deze ontwikkeling bevorderd (of verhinderd)? en; 3) hoe verhouden deze ontwikkelingen zich tot werksatisfactie en versterking van het beroep? Deze monitoring is kwalitatief van aard en is gebaseerd op de eigen perceptie. Het kwalitatieve onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoekers van de UvA. Dit is een meerjarig onderzoek dat in 2020 is gestart. Om ook het effect op lange(re) termijn te monitoren, loopt dit onderzoek in deze periode

door. De onderzoekers worden betaald met middelen uit dit project, conform de afspraken in subsidiebeschikking.

8. Begroting

Hieronder volgt de begroting voor de periode augustus 2022- juli 2023

Posten	
1. Projectteam	80.000
2. Communicatie	10.000
3. Monitoring en evaluatie	20.000
4. S-HRM	60.000
a. Loopbaanoriëntatietraject	
b. Werkplaats s-HRM	
c. Kennisdeling (evenement/congres) resultaten loopbaanoriëntatietraject en werkplaats	
d. Tailor-made ondersteuning aan scholen bij ontwikkeling loopbaanbeleid	
e. Hr-netwerk	
5. Professionalisering/ leergangen	70.000
a. Leiderschap van Leraren	
b. Expert Pedagogiek & Didactiek	
c. Kansrijk Curriculum	
d. Infrastructuur doorlopend samen professionaliseren – leerlab opleidingsschool	
6. Overhead	7.000
7. Onvoorzien	3.000
Totaal	€ 250.000⁶

Opmerking bij de begroting: bijdrage van de Amsterdamse partners.

De vergoeding voor de inzet van werknemers van kennisinstellingen en scholen is in overleg met de gemeente vastgesteld. Deze vergoeding is hooguit kostendekkend en betreft niet de deelname en inzet aan vergaderingen, consultatierondes en andere sessies. Met andere woorden, werknemers van kennisinstellingen en scholen leveren een extra bijdrage (het verschil tussen de reguliere uurprijs en de vergoede uurprijs en de extra inzet) die niet in bovenstaande begroting is opgenomen. Kennisinstellingen en scholen zijn daarom in de vorm van deze inzet medefinancier van 'Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep'. Deze medefinanciering bedraagt 25%.

⁶ Het gereserveerde budget voor 2022-2023 bedroeg 200.000, maar er uit de vorige periode (2021-2022) is een bedrag over van 50.000. Dit bedrag kan worden doorgeschoven naar deze periode.

Referenties

Gemeente Amsterdam (2019). *Liever voor de klas. Amsterdamse Lerarenagenda 2019-2013*. Amsterdam: Auteur.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Taylor & Francis Ltd.

OECD (2019). *Talis 2018 Results (volume 1): Teachers and School Leaders as Life Long Learners*. Paris: OECD.

Rinnooy Kan, A., Daher, M., van Es, A., Frantzen, H., Hoffman, R., Kil-Albersen, A., Vermeulen, M., Ter Wal, F., & Van der Wende, M. (2007). *LeerKracht!* Den Haag: Ministerie van OCW.

Ros, A., & Van Rossum, L. (2019). *Kwaliteit door gespreid leiderschap. Met 10 praktijkvoorbeelden uit het onderwijs*. Assen: Van Gorcum.

Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van der Wolk, W., Van Eldink, S., & Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Utrecht: auteurs.

Snoek, M., & Lourens, M. (2019). *Hoe kan leiderschap binnen scholen bijdragen aan aantrekkelijke loopbanen van leraren?* Verslag van een Peer Learning Activiteit.