

## **Samenvatting opbrengst denktank voor doorlopend samen professionaliseren in Amsterdam.**

### *Introductie*

In 2020 is een denktank bestaande uit vertegenwoordigers van scholen en lerarenopleidingen drie keer bijeengekomen om na te denken over de contouren van een duurzame Amsterdamse infrastructuur voor doorlopend samen professionaliseren.<sup>1</sup> In dit document is de opbrengst van deze drie bijeenkomsten samengevat. Wij willen dit graag delen met iedereen die in Amsterdam betrokken is bij het opleiden en verder professionaliseren van (Amsterdamse) leraren.

Het project **Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep** heeft het initiatief tot deze denktanksessies genomen. Dit project is een van de lijnen van de taskforce lerarentekort Amsterdam en richt zich op het behoud van leraren. Dat wil zij bereiken door leraren een loopbaanperspectief te bieden. Om dat perspectief en de bijbehorende ontwikkelmogelijkheden te realiseren is samenwerking tussen Amsterdamse scholen en kennisinstellingen meer dan wenselijk, al dan niet noodzakelijk. Amsterdamse samenwerking sluit aan bij het beleid van het Ministerie van Onderwijs om de tekorten in het onderwijs regionaal aan te pakken (RAP-regeling, zie ook <https://www.aanpaklerarentekort.nl/regios/voortgezet-onderwijs>)

Vanuit **Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep** is door scholen, lerarenopleidingen en gemeente afgelopen anderhalf jaar gewerkt aan een aantal initiatieven rond het versterken van ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van leraren. Omdat de looptijd van dit project eindig is, is het van belang om te borgen dat die initiatieven en ambities duurzaam geborgd zijn in een gezamenlijke Amsterdamse infrastructuur. Vanuit dit perspectief wil **Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep** voor de looptijd van het project graag de rol van kwartiermaker voor doorlopend samen professionaliseren in Amsterdam op zich nemen.

### *Opbrengst van de denktank*

De denktank heeft de volgende contouren voor een Amsterdamse infrastructuur voor doorlopend samen professionaliseren geformuleerd:

- Een Amsterdamse infrastructuur voor samen professionaliseren zou gericht moeten zijn op alle scholen en leraren in Amsterdam. Om een goede aftrap te nemen ligt het voor de hand om te starten vanuit plekken waar al veel aandacht is voor leren en ontwikkelen van leraren: de (samenwerkingsverbanden rond de) opleidingsscholen en de huisacademies.
- De Amsterdamse infrastructuur voor doorlopend professionaliseren bouwt voort op wat er reeds in opleidingsscholen gebeurt. Veel opleidingsscholen hebben de begeleiding van studenten uitgebreid naar begeleiding van startende leraren. Het ligt voor de hand deze lijn door te trekken naar professionalisering van zittende docenten. Oftewel, opleidingsscholen

---

<sup>1</sup> De volgende personen hebben deelgenomen of bijgedragen aan de denktank: Alain Kras (gemeente Amsterdam), Alle van Steenis (MSA), Andre Koffeman (UvA), Anna Kaal (VU), Dominicus Kamsma (VU), Elmar van Ee (Opleidingsschol de Dam), Hester van de Kuilen (projectleider), Leonie Blom (projectlid), Marcelle Hobma (opleidingsschool ROSA en VU), Marco Snoek (HvA), Mariette Amsing (HvA), Martijn Meerhoff (Esprit, Alasca), Moniek de Suijck (Esprit), Nursen Sert (Esprit), Percy Henry (Esprit), Sharon Boughanem (ZAAM)

nemen verantwoordelijkheid op zich van de ontwikkeling van student – starter - ervaren docent - expert. De Amsterdamse infrastructuur fungeert vervolgens als een soort paraplu boven deze opleidingsscholen.

- Deze overkoepelende infrastructuur brengt vraag en aanbod van professionalisering voor ervaren docenten bijeen. Dat is dan niet alleen het aanbod van opleidingsscholen, maar ook van huisacademies en lerarenopleidingen. Om dit aanbod zichtbaar te maken is het raadzaam aansluiting te zoeken bij bestaande samenwerkingsverbanden en loketten, denk aan OPeRA of Bètapartners.
- Amsterdamse opleidingsscholen en huisacademies kunnen zodoende hun aanbod openstellen voor alle Amsterdamse leraren. Dit is niet alleen (kosten)efficiënt, maar kan ook bijdragen aan de creatie van professionele leergemeenschappen. Het biedt bovendien de deelnemers de kans om school- of bestuursoverstijgend aan hun professionalisering te werken.
- De begeleiding van studenten en starters blijft binnen de opleidingsschool. Scholing voor de ervaren leraar kan dan (opleidings)schooloverstijgend gebeuren.
- Scholing voor de ervaren docent is idealiter gekoppeld aan schoolontwikkeling en aan het strategisch personeelsbeleid (s-HRM). Dit impliceert dat er binnen de Amsterdamse infrastructuur er ook aandacht moet zijn voor de rol van (deel)schoolleiders, hr-professionals en bestuurders en dan met name ten aanzien van de verbinding tussen persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling en het stimuleren van een lerende cultuur op scholen.

### *Vervolg*

De denktank onderscheidt twee routes voor het vervolg. De eerste is om te komen tot een gedeelde visie en ambitie, de tweede is om te starten met kleine stappen, oftewel pilots, die onder andere gekenmerkt worden door wederzijdse afhankelijk tussen de verschillende scholen en lerarenopleidingen. De stuurgroep van **Leraar in Amsterdam, een kleurrijk beroep** stimuleert de tweede optie. Om die reden en op basis van de opbrengst van de denktank, en de reacties van de Amsterdamse partners (op 21 januari) zal een viertal vertegenwoordigers van opleidingsscholen en lerarenopleidingen een aantal mogelijke pilots schetsen, die hopelijk in de zeer nabije toekomst (september 2021) van start kunnen gaan.

Deze pilots hebben in ieder geval de volgende kenmerken. Deze kenmerken zijn eveneens met behulp van de denktank tot stand gekomen.

- De pilot sluit aan bij actuele leervragen en kwesties van individuele leraren en scholen;
- Het betreft een samenwerking van twee of meer opleidingsscholen of huisacademies;
- Er is sprake van gedeeld eigenaarschap en wederzijdse afhankelijkheid;
- De pilot komt ten goede aan het gehele Amsterdamse onderwijs. Dat kan bijvoorbeeld kan in de vorm van deelname of kennisdeling;
- Er is sprake van een goede evaluatie. Dit is een vorm van kwaliteitsborging;
- (Deel)schoolleiders en hr-professionals spelen een actieve rol om te verzekeren dat persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling bij elkaar komen.