

SAMENWERKEN AAN HET BEHOUD VAN AMSTERDAMSE LERAREN DOOR HET BIEDEN VAN ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN

HET BEROEPSBEELD VOOR DE LERAAR



"Het beroep en de ontwikkelmogelijkheden van leraren is veel breder dan zichtbaar is."

MARCO SNOEK
Lector Leren & Innoveren



Ik denk dat ik later ook leraar wil worden...

ANDRE KOFFEMAN
Lerarenopleider & senior onderzoeker



WAT HEBBEN DE LEERGANGEN OPGELEVERD?

"Uit onderzoek blijkt dat de leergangen leiden tot:

- + gevoel van meer autonomie
- + meer werkplezier
- + meer afwisseling
- + meer waardering



VOOR WIE & MET WIE?



Leraren PO, VO & MBO



School-/teamleiders



HR-professionals



Bestuurders van scholen & kennisinstellingen

1 PROFESSIONALISERING & VERSTERKING VAN HET BEROEPSBEELD

- ▶ Loopbaanoriëntatietraject PO, VO & MBO
- ▶ Leergang Expert Pedagogiek & Didactiek
- ▶ Leergang Leiderschap van Leraren
- ▶ Leernetwerk Kansrijk Curriculum
- ▶ Leerarrangement pedagogisch/didactisch coachen

"Ik wist niet dat het leraarschap zo divers was!"

"Sinds de leergang sta ik nóg enthousiaster voor de klas!"

"De leergang heeft bij mij geleid tot nieuwe inzichten over mijn loopbaan!"



2 GOED WERKGEVERSCHAP & STRATEGISCH HRM

- ▶ HR-netwerk PO
- ▶ HR-netwerk VO/MBO
- ▶ Leernetwerk voor schoolleiders PO
- ▶ Amsterdamse Werkplaats Loopbaanontwikkeling

"Door het HR-netwerk ben ik mij bewust van mijn strategische positie en weet ik mij beter te positioneren binnen mijn eigen schoolorganisatie."

"Schoolleiders en HR-medewerk hebben een sleutelrol in het vormgeven van loopbaanontwikkeling."



3 GOEDE SAMENWERKING & DUURZAME INFRASTRUCTUUR

- ▶ Voortzetting lokale samenwerking tussen sectoren, scholen en kennisinstellingen vanuit de Taskforce lerarentekort

"Het motiveren en behouden van Amsterdamse leraren is een gedeelde verantwoordelijkheid."

"We weten elkaar te vinden en samen bouwen we verder!"



Met de leergangen hebben we concreet invulling gegeven aan de ontwikkelmogelijkheden van het beroepsbeeld.

We hebben aangetoond dat en hoe professionalisering en het bieden van loopbaanperspectief bijdraagt aan het behoud van leraren.

We continueren de netwerken en we blijven leren met en van elkaar.

We blijven het belang van professionalisering voor het behoud van leraren promoten.

Tijd en (mentale) ruimte zijn voorwaardelijk voor professionalisering.

WAT HEBBEN WE GELEERD & NEMEN WE MEE NAAR DE TOEKOMST?

Leraar in Amsterdam
een kleurrijk beroep

Meer informatie vind je op <https://lerareenkleurrijkberoep.nl>



AMSTERDAMSE SCHOLEN (PO/VO/MBO)

KENNISINSTELLINGEN

Professionele ontwikkeling als strategie om leraren te behouden

André Koffeman (A.Koffeman@uva.nl)

Hester van de Kuilen (h.s.van.de.kuilen@vu.nl)

Marco Snoek (m.snoek@hva.nl)

Achtergrond

Kleurrijk Beroep een project van de Taskforce
Lerarentekort Amsterdam (2018-2023)

Opdracht: behoud van leraren

Premisse: professionele ontwikkeling draagt bij aan
werkplezier en zo het behoud van leraren

Flankerend onderzoek:



Klopt
dat?



En zo ja,
hoe
dan?

Ontwikkelmogelijkheden en de kenmerken van de leergangen

Ontwikkelmogelijkheden



Kenmerken van de trajecten

- Vraaggestuurd
 - Deelnemende leraren
 - De vraag van de school (team, afdeling, sectie)
- Collectief
- Substantieel (1 jaar, 160 uur belasting)
- Meerdere scholen

Professionalisering

WERKPLEZIER

Behoud van leraren



Leraar worden/ blijven?

1. **Intrinsieke redenen:**

liefde voor het vak
daarover willen vertellen

2. **Altruïstische redenen:**

het verschil willen maken
maatschappelijk relevant willen zijn

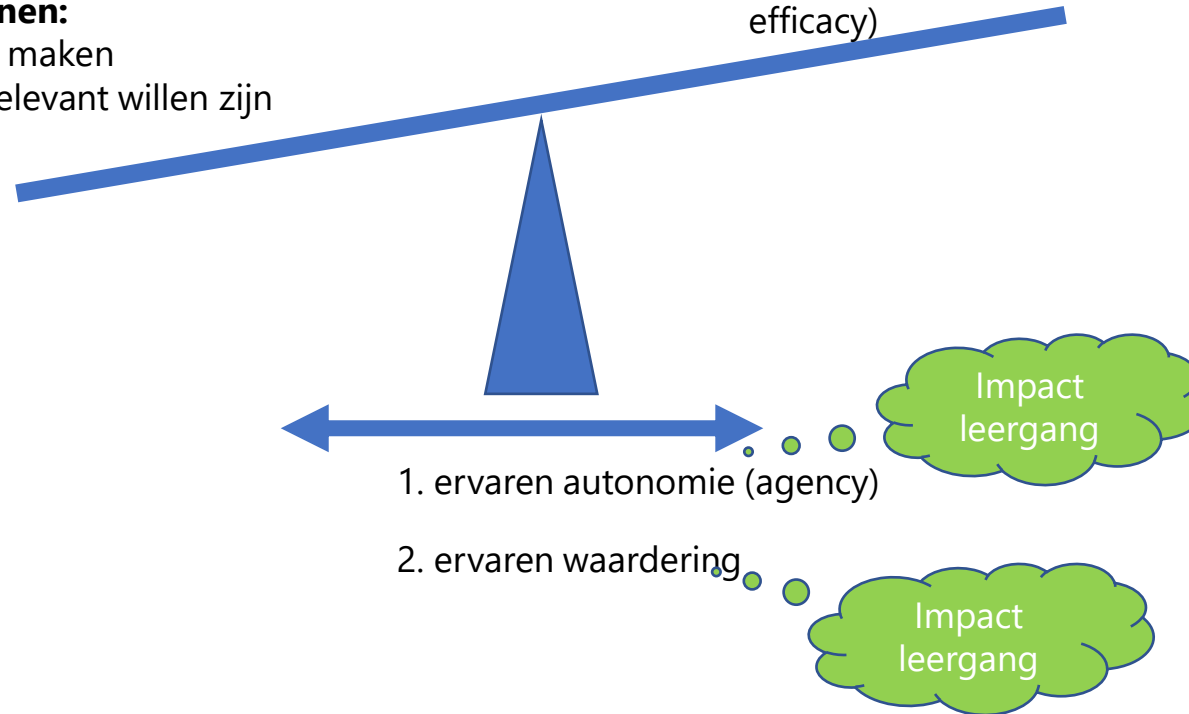
Het beroep willen verlaten?

1. **Intrinsieke redenen:**

werkdruk
kwantitatief (uren, klassengrootte)
kwalitatief (uitbreidende agenda)

2. **Altruïstische redenen :**

toenemende complexiteit
het verschil niet meer kunnen maken (self-
efficacy)



Onderzoeksvraag: wat is de impact van de leergang op werkplezier en de onderliggende factoren?

- Respondenten: 51 docenten met een gemiddelde taakomvang van 0.84 fte en 12.5 jaar ervaring
- Bij aanvang al gemotiveerd voor het onderwijs
- Vragenlijst
 - Kwantitatief (schaalvragen) met retrospectieve voormeting
 - Kwalitatief (open vragen)
- Focusgroepgesprek (3x3)

Resultaten

Factor	Omschrijving	Voor	Na	Effect
Werkdruk	Ik ervaar werkdruk	3.8	3.7 (niet sig.)	-
Self-efficacy	Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om het werk goed te doen	4.0	4.4	0.53
Autonomie	Ik ervaar voldoende ruimte om zelf te beslissen in welk tempo ik werk, in welke volgorde en met welke prioriteiten	3.6	3.9	0.38
Waardering	Ik voel me gewaardeerd als professional door mijn leidinggegevende	3.8	4.1	0.25
Werkplezier	Ik ervaar plezier in mijn werk	4.0	4.5	0.61

Over autonomie en waardering

Leraar worden/ blijven?

1. Intrinsieke redenen:

liefde voor de vakinhoud
daarover willen vertellen

2. Altruïstische redenen:

het verschil willen maken
maatschappelijk relevant willen zijn

Het beroep willen verlaten?

1. Intrinsieke redenen:

werkdruk

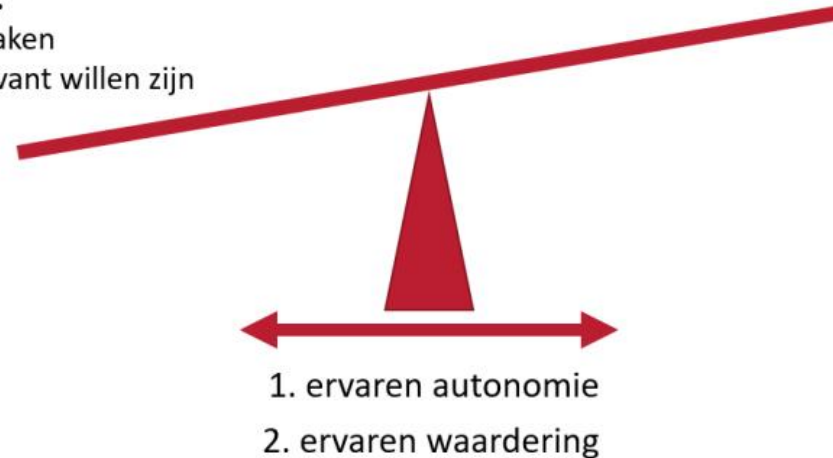
kwantitatief (uren, klassengrootte)

kwalitatief (uitbreidende agenda)

2. Altruïstische redenen:

toenemende complexiteit

het verschil niet meer kunnen maken (self-efficacy)



Over autonomie

- Autonomie correleert redelijk sterk met werkplezier ($r=,57$)
- Maar autonomie is ook complex:
 - *"Wij hebben niet voor niets die leergangen gedaan. Dus in principe zijn wij al collega's die, hè, bezig zijn met die autonomie pakken, bezig zijn met een leidersrol, een kartrekkersrol, we zien de mogelijkheden in het onderwijs, maar we zien ook de mogelijkheden binnen onze eigen ontwikkeling"*
 - *"Het is iets wat je krijgt en wat je neemt, hè? Het is een soort wisselwerking."*
- Het kan echter ook gebruikt worden om je niet te ontwikkelen

Over waardering

Impact van de leergang op waardering van leidinggevede heeft matig effect 0.25

'Er wordt nooit tegen me gezegd dat ik mijn werk goed doe'

In de focusgesprekken echter genoemd dat de leergangen leidden tot meer waardering van de leerlingen

'Hé juf, wat leuk dat we weer les van u hebben' en ' Juf, u legt het zo leuk uit'

Ook is door het onderzoeksteam de vraag gesteld of het mogen volgen van de leerlingen een vorm van waardering is

Vragen?

Stellingen

1. De structuur van 1 klaslokaal, 1 klas met leerlingen, 1 docent belemmert leraren om (constructieve) autonomie te pakken
2. Waardering komt niet vanzelf, maar moet worden ingebed in de organisatie van een school en schoolleiders spelen hierin een cruciale rol