

Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkel- richtingen en groei van leraren in het onderwijs

Redactie: Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink,
Willem van der Wolk, Sabine van Eldik en Nienke Wirtz



Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkel- richtingen en groei van leraren in het onderwijs

**Redactie: Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink,
Willem van der Wolk, Sabine van Eldik en Nienke Wirtz**

Deze notitie is het resultaat van diverse bijeenkomsten met betrokkenen bij het voortgezet onderwijs: leraren, studenten, lerarenopleiders, schoolbestuurders, schoolleiders en beleidsondersteuners

Amsterdam/Utrecht, november 2017

Inhoud

Voorwoord en samenvatting	6
Inleiding	10
1 Een beroep met een waaier aan mogelijkheden	15
1.1 Een rijk en dynamisch beroep	15
1.2 Vier domeinen	16
1.3 Een variëteit aan loopbaanmogelijkheden	20
2 Implicaties en suggesties voor het gebruik van het beroepsbeeld als collectieve opgave	25
3 Tot slot	31
Colofon	32
Over de auteurs	32





Voorwoord en samenvatting

Deze publicatie gaat over het beroep van leraar en over loopbaanmogelijkheden binnen dat beroep. Met die twee onderwerpen houden heel veel partijen zich bezig en zo zijn ook bij deze publicatie veel van die partijen betrokken.

Op de voorkant van deze publicatie treft u echter geen logo aan. Het idee voor de publicatie is ontstaan tijdens een eerste gezamenlijke ‘ontwerpsessie’ van schoolbesturen en lerarenopleidingen over doorlopende leer- en ontwikkellijnen voor leraren, in februari 2017. Die sessie verzandde in eerste instantie in een gesprek over onderscheiden taken, rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen. Dit gesprek versterkte het besef dat er een andere benadering nodig is om verder te komen: we moeten denken vanuit het ontwikkelperspectief van leraren en hun onderwijs, in plaats van te redeneren vanuit organisatie- en sectorbelangen.

Die ‘logo-loze’ communicatie was dan ook een belangrijk uitgangspunt in de bijeenkomsten en gesprekken die volgden, en die ten grondslag liggen aan deze publicatie. Tijdens die bijeenkomsten gingen studenten van lerarenopleidingen, leraren, lerarenopleiders, schoolbestuurders, schoolleiders en beleidsmakers met

elkaar in gesprek over dit thema. Niet als representanten van een organisatie of beroepsgroep, maar als betrokkenen bij een actueel en urgent thema. Over één ding was iedereen het eens: het gaat niet om het veranderen van het beroep van buitenaf, maar om het zichtbaar maken van de ontwikkelingsmogelijkheden in het beroep. Tevens gaat het om het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal over leraarschap, waarmee het verdere gesprek over doorlopende leer- en loopbaanlijnen voor leraren is gediend.

De bijeenkomsten en gesprekken hebben geleid tot een beroepsbeeld dat niet is bedoeld als blauwdruk of als mal. Deze publicatie moet uitdagen en inspireren tot verdere inkleuring op lokaal niveau, moet uitnodigen tot kritische bevraging en tot het aanvullen of juist weglaten van elementen. Deze notitie moet – in andere woorden – vooral een startpunt zijn voor dialoog. Landelijk, voor het voortgezet onderwijs, maar ook voor het primair en middelbaar beroepsonderwijs en zeker en vooral ook binnen de regio, bij

lerarenopleidingen en opleidingsscholen, op bestuursniveau en vooral ook op het niveau van scholen en de leraren die daar werken.

De afgelopen maanden zagen we de eerste tekenen van die inspiratie en van die dialoog. Het is bijzonder om te merken dat ons initiatief op veel weerklank kan rekenen. Het beroepsbeeld van de leraar staat centraal tijdens studiedagen en wordt besproken op congressen. Binnen opleidingsscholen en andere samenwerkingsverbanden tussen lerarenopleidingen en schoolbesturen wordt er over de notitie overlegd. Ook de eerste reacties van leraren zijn enthousiast: het beroepsbeeld biedt leraren een betekenisvol perspectief op ontwikkeling en groei, in een tijd waarin bekwaamheidseisen, bevoegdheden en lerarentekorten het politieke en publieke debat domineren.

SAMENVATTING

In de inleiding staan we stil bij het feit dat het beroep van leraar een prachtig, belangrijk, maar ook complex beroep is. En dat leraren zich in dat beroep kunnen blijven vernieuwen en ontwikkelen. Doordat die ontwikkelingsmogelijkheden echter niet goed zichtbaar zijn, ontbreekt voor veel (toekomstige) leraren een inspirerend en uitdagend ontwikkelperspectief. Een beroepsbeeld waarin ontwikkelingsmogelijkheden zichtbaar zijn, kan leraren, schoolleiders en lerarenopleiders handvatten bieden om die ontwikkeling binnen het beroep vorm te geven en te ondersteunen. Daarnaast draagt zo'n beroepsbeeld bij aan een breed gedragen en gedeelde visie op het beroep en

aan een gemeenschappelijke taal. En dat kan weer bijdragen aan een breder beeld van het lerarenberoep, aan een verdere uitwerking van beroepsperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden, en aan het wegwerken van systeemscheidingen. In de kern van de publicatie schetsen we een beroepsbeeld waarin vier domeinen worden onderscheiden:

- Het ondersteunen van het leren van leerlingen.
- Het ontwikkelen van onderwijs.
- Het organiseren van onderwijs.
- Het ondersteunen van het leren van collega's.

Een leraar is in elk geval bekwaam en actief in het eerste domein, maar kan dat combineren met de drie andere domeinen. In elk van deze domeinen kunnen leraren zich ontwikkelen en verdiepen: van in opleiding, naar startend, naar ervaren, naar meesterschap. Tegelijk kunnen leraren gedurende hun loopbaan zich verbreden naar andere domeinen. Daarmee ontstaat een waaier aan ontwikkelingsmogelijkheden. Bij elk van die ontwikkelingsmogelijkheden spelen vier vraagstukken:

1. Hoe krijgt een leraar toegang tot een nieuwe rol?
2. Hoe wordt een leraar ondersteund bij het erkennen van aanwezige en verwerven van nieuwe kwaliteiten die voor die nieuwe rol nodig zijn?
3. Hoe wordt een leraar in de nieuwe rol gefaciliteerd?
4. Hoe wordt een leraar in die nieuwe rol erkend?

Het beantwoorden van die vraagstukken vereist overleg op school- en

bestuursniveau en op landelijk systeemniveau.

We denken dat dit beroepsbeeld leraren, schoolleiders, lerarenopleidingen en het ministerie handvatten biedt om gezamenlijk verdere stappen te zetten bij het versterken en aantrekkelijker maken van het beroep van leraar.

Wij willen alle betrokken die door hun inbreng in verschillende gesprekken deze publicatie hebben verrijkt, hartelijk danken voor hun inzet, het meedenken en de kritische reflecties bij eerdere versies van de tekst.

*Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink,
Willem van der Wolk, Sabine van Eldik,
Nienke Wirtz*

Amsterdam/Utrecht, november 2017





Inleiding

EEN PRACHTIG, BELANGRIJK EN COMPLEX BEROEP

Het beroep van leraar is een prachtig beroep. Leraren helpen kinderen en jongeren om nieuwe werelden te ervaren, om hun eigen mogelijkheden te ontdekken en hun potentieel te ontsluiten. Die bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren geeft veel leraren dagelijks voldoening en trots.

Het beroep van leraar is ook een belangrijk beroep. Maatschappij en kenniseconomie vereisen dat leerlingen zich kwalificeren, zodat zij daarna goed kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. In een wereld waarin steeds meer kinderen en jongeren vaste ijkpunten ontberen, hebben leraren en scholen - naast ouders en verzorgers - gedurende langere tijd invloed op de ontwikkeling van jongeren. Ook wordt van leraren verwacht dat ze bijdragen aan de twee andere kernopdrachten van het onderwijs: socialisatie en persoonsvorming. Daarmee spelen leraren een belangrijke rol bij het versterken van de maatschappelijke cohesie.

Tenslotte is het beroep van leraar een complex beroep. Maatschappelijke ontwikkelingen leiden ertoe dat de verwachtingen van scholen en leraren steeds veranderen. Leraren moeten inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omgaan met een steeds grotere diversiteit aan leerlingen, en met veeleisende ouders. Deze ontwikkelingen vragen om uitstekend opgeleide leraren, die zich verder willen en kunnen ontwikkelen, zodat zij goed kunnen

inspelen op de veranderende, nieuwe eisen die aan het beroep worden gesteld.

Leraren kunnen alleen langdurig met passie en energie bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren als ze ook aandacht besteden aan hun eigen ontwikkeling. Dat zij zichzelf ontwikkelen is nodig, omdat er zich steeds nieuwe vraagstukken aandienen, die een beroep doen op nieuwe kwaliteiten, kennis en vaardigheden. Maar ook omdat zij daarmee hun identiteit en hun betrokkenheid bij leerlingen, collega's en de samenleving voeden. Zo voorkomen leraren dat ze routineus hun lessen afdraaien. Bovendien zijn leraren rolmodellen voor hun leerlingen als het gaat om leren en ontwikkelen.

Goed onderwijs vereist daarom leraren die zich blijven vernieuwen en ontwikkelen, die stilstaan bij de vraag hoe ze hun onderwijs nóg beter kunnen maken en leerlingen nóg meer ontwikkelkansen kunnen geven. De ontwikkeling en vernieuwing van leraren moet niet worden opgelegd, maar moet aansluiten bij hun eigen passie, interesses en ambities. De ontwikkelingsmogelijkheden moeten dus ruimte bieden aan de uiteenlopende ambities en voorkeuren van leraren.

In de huidige structuur van het beroep van leraar zijn die ontwikkelingsmogelijkheden niet goed zichtbaar. De diverse facetten van het beroep blijven vaak onderbelicht, waardoor het beeld kan ontstaan dat wie kiest voor het leraarschap veertig jaar lang ongeveer hetzelfde doet. In deze notitie willen we de ontwikkelingsmogelijkheden van de leraar meer zichtbaar maken door de diversiteit van het beroep te laten zien. Met het beroepsbeeld dat we in deze notitie

schetsen, hopen we leraren handvatten te geven voor hun ontwikkeling en groei, zodat ze hun werk en hun beroep aantrekkelijk kunnen houden. Aan mensen die overwegen om leraar te worden, laat het beroepsbeeld zien hoe gevarieerd het beroep kan zijn. Studenten en leraren kunnen het beroepsbeeld gebruiken om na te denken over hun ambities en om richting te geven aan hun ontwikkeling. Aan schoolleiders biedt het beroepsbeeld aanknopingspunten voor de ondersteuning van leraren bij hun ontwikkeling. Lerarenopleidingen geeft het beroepsbeeld houvast bij de ondersteuning van leraren bij hun ontwikkeling.

NAAR EEN GEMEENSCHAPPELIJK GEDRAGEN VISIE OP HET BEROEP

Het initiatief om dit beroepsbeeld van de leraar te beschrijven staat niet los van de maatschappelijke discussies over het beroep van leraar. In de publieke en politieke beeldvorming en in berichtgeving door de media domineren het lerarentekort en de werkdruk. Overheid en politiek stellen lerarenagenda's op en sluiten sectorakkoorden af om de lerarenopleidingen te verbeteren, de begeleiding van startende leraren te intensiveren en de ontwikkeling van scholen als lerende organisaties te versnellen. Ook sectorraden laten zich niet onbetuigd, met eigen lerarenagenda's en actieplannen, gericht op het aantrekkelijker maken van de lerarenopleiding en het beroep. En vakbonden en de beroepsgroep ten slotte werken aan de emancipatie van de beroepsgroep en richten op basis van de Wet Beroep Leraar en lerarenregister een systematiek in die moet garanderen dat

leraren hun bekwaamheid onderhouden. Al deze inspanningen zijn een erkenning van het feit dat de leraar een sleutelrol vervult als gaat om de ontwikkelkansen van kinderen en jongeren.

Bij alle initiatieven die het leraarschap ondersteunen en versterken zien we twee knelpunten. Ten eerste vertalen de toenemende complexiteit van het lerarenberoep en de nieuwe eisen die aan het leraarschap worden gesteld, zich nog onvoldoende in loopbaanbeleid (taak- en functie-differentiatie) en in doorgaande ontwikkelingsmogelijkheden van de leraar. In de tweede plaats hebben de vele inspanningen van de verschillende partijen onvoldoende samenhang en worden deze nog te vaak gedomineerd door institutionele belangen. Betrokken partijen hebben vaak een net wat ander perspectief, leggen net wat andere accenten en kiezen een verschillende invalshoek: de invalshoek van leerlijnen waarin professionele ontwikkeling en ondersteunende opleidingstrajecten centraal staan, de invalshoek van carrièrepaden en functiebouwwerken, de invalshoek van organisatiestructuren en lerende organisatieculturen, de invalshoek van onderwijskwaliteit en bekwaamheden van leraren en de invalshoek van onderwijsontwikkeling en innovatie.¹ Er wordt nog te weinig geredeneerd en gewerkt vanuit een gemeenschappelijk gedragen visie.

Om het beroep van leraar te versterken, is zo'n gemeenschappelijk gedragen visie noodzakelijk. Dat vereist een gemeenschappelijk perspectief met een gedeelde taal, als vertrekpunt voor alle bij de leraar betrokken partijen: niet alleen de beroepsgroep zelf (de professional

in the lead'), maar ook schoolleiders en schoolbesturen, lerarenopleidingen en het ministerie. Het beroepsbeeld dat in deze notitie wordt geschetst kan daaraan bijdragen. Het kan de basis vormen voor doorlopende leer- en loopbaanlijnen voor leraren, waarin hun opleiding, hun begeleiding als starter en hun verdere professionele ontwikkeling (en onderzoek) met elkaar worden verbonden binnen een gemeenschappelijk 'ecosysteem'. Dit leidt tot een uitbreiding van de ontwikkelingsmogelijkheden van de leraar.

Om deze visie in praktijk te brengen, zetten we in op drie uitdagingen:

1. Een breder beeld van het lerarenberoep

Te lang al wordt er in 'enge zin' over het lerarenberoep gesproken. Het gaat vaak alleen over vakinhoudelijke, pedagogische en didactische competenties. De referentiekaders die worden gehanteerd, zijn te smal om de in scholen levende vraagstukken te adresseren. Dat blokkeert de discussie over aantrekkelijk leraarschap. Wij willen ruimte vrijmaken in het (denken over het) beroep. Breder en gezamenlijk gedeelde beelden van het lerarenberoep verrijken het gesprek over het beroep en kunnen het beroep aantrekkelijker maken. Zij helpen leraren, maar ook besturen en lerarenopleidingen, om keuzes te maken, bijvoorbeeld met het oog op profilering en de arbeidsmarkt.

2. Een schets van beroepsperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden

Het beroep leraar is niet in beton gegoten, of een statische meetlat waar we iedere leraar langs kunnen leggen. Het lerarenberoep is dynamisch en

1. Snoek, M., 2017. *Startnotitie Doorlopende Lijn leraar voortgezet onderwijs*. T.b.v. de Ontwerptweedaagse op 21 en 22 juni 2017 (interne publicatie).

veelvormig. In plaats van te denken in beroepscompetenties waaraan iedere leraar zou moeten voldoen, willen wij de ambities, de leervragen en ontwikkelbehoeften van individuele leraren meer centraal stellen. Daarom moet er meer oog komen voor mogelijkheden tot differentiatie en specialisatie – niet alleen langs de lijnen van het schoolvak – en voor verdieping in het leraarschap. Wij beschrijven diverse beroeps- en ontwikkelperspectieven c.q. routes, die richting kunnen geven aan ontwikkeling in het lerarenberoep en die het beroep aantrekkelijker kunnen maken.

3. Van systeemscheiding naar 'ecosysteem'

Er zijn rond het lerarenberoep vele partijen actief, veelal met de beste intenties. In de praktijk fungeert deze ondersteuningsstructuur nog te vaak als een geheel van weinig verbonden, gescheiden subsystemen. Pedagogische, psychologische en instrumentele perspectieven, loopbaanperspectieven, professionele en school-organisatorische perspectieven grijpen te weinig op elkaar in.² Wij vinden het belangrijk dat er meer samenhang komt tussen de verschillende partners en perspectieven. Verbindend element daarbij is een gemeenschappelijke visie op het beroep van leraar.

Deze verbrede kijk op het leraarschap vereist ook een andere kijk op de samenwerking tussen ministerie, lerarenopleidingen, besturen en scholen, de beroepsgroep en de leraar zelf. De verbrede kijk creëert de condities voor meer *alignment* en een verdere versterking en verbreding van de samenwerking tussen alle betrokken actoren.

LEESWIJZER

De leraar is de sleutel voor de ontwikkeling van onderwijs en van onderwijskwaliteit. Dat is de basis voor een veelvormig lerarenberoep. In deze notitie worden diverse ontwikkelrichtingen in het beroep uitgewerkt. Dat resulteert in een variëteit aan loopbaanmogelijkheden voor individuele leraren. In het verlengde daarvan wordt de vraag beantwoord hoe leraren zich gedurende hun loopbaan door deze mogelijkheden kunnen 'bewegen'. In de volgende paragrafen beschrijven we het beroepsbeeld van de leraar aan de hand van vier ontwikkelrichtingen. Vervolgens bespreken we de loopbaanmogelijkheden die deze ontwikkelrichtingen bieden. Ten slotte gaan we in op de implicaties van het beroepsbeeld voor verschillende bij het beroep betrokken partners.

We verbinden de hiervoor benoemde twee perspectieven: het perspectief van de individuele leraar die zich vanuit zijn of haar passie en trots wil blijven ontwikkelen ten behoeve van zijn of haar leerlingen, en het perspectief van structuren en beleid die dat ondersteunen. Dit beroepsbeeld kan leraren inspireren bij het maken van keuzes ten aanzien van hun ontwikkeling. Tegelijk kan het de basis zijn voor gezamenlijk te formuleren ambities van besturen, scholen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep voor het opleiden, begeleiden en verder professionaliseren van leraren in het voortgezet onderwijs. Dat kan bijdragen aan een breder beeld van het lerarenberoep en aan verbetering van de condities voor het opleiden, het (individueel en collectief) leren en de professionele ontwikkeling van leraren. ✖

2. Zie voor een verdere toelichting op deze perspectieven: Snoek, M., 2017. Startnotitie Doorlopende Lijn leraar voortgezet onderwijs. T.b.v. de Ontwerptweedaagse op 21 en 22 juni 2017 (interne publicatie).



1 Een beroep met een waaier aan mogelijkheden

1.1 EEN RIJK EN DYNAMISCH BEROEP

De kern van het beroep van leraar is het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van leerlingen. De leraar staat ten dienste van de ontwikkeling van leerlingen. Dat maakt het beroep tot een uitdagend beroep. Iedere leerling is anders, en de leraar moet in groepen van vaak 25 tot 35 leerlingen zo goed mogelijk inspelen op de leerbehoeften van iedere individuele leerling. Leraren moeten voortdurend leersituaties ontwerpen die optimaal aansluiten bij de kenmerken, concerns en leerbehoeften van leerlingen, bij ontwikkelingen in het schoolvak en de vakdidactiek, bij hun eigen persoonlijkheid, bij de visie op leren van de school en bij verwachtingen en behoeften van ouders en van de samenleving.

De leraar is dus geen uitvoerder van door anderen ontworpen onderwijs, maar een creatieve professional die zowel voorafgaand als tijdens een les keuzes maakt om zo effectief mogelijk in te spelen op wat leerlingen nodig hebben en op wat de situatie vraagt. Dat kunnen leraren niet alleen. Het vereist collegiale samenwerking en ondersteuning, en afstemming met anderen in de omgeving van de leerling. Om leerlingen de beste ontwikkelingsmogelijkheden te geven,

moeten leraren bovendien stilstaan bij de kwaliteit van hun handelen en bij de kwaliteit van de leeromgeving die ze aanbieden. Kernvraag daarbij is: doen we het goed en wat kan er (nog) beter?

Dit alles maakt het beroep van leraar tot een prachtig en belangrijk, maar ook tot een complex beroep. Een beroep dat is gekenmerkt door een focus op de ontwikkeling van leerlingen en door reflectie en ontwikkeling. Een beroep waarbij leraren samen agency hebben en nemen om hun werk vorm te geven. Daarbij verhouden zij zich tot maatschappelijke ontwikkelingen (die bijvoorbeeld leiden tot een gevarieerde leerlingenpopulatie) en tot ontwikkelingen in het kennisdomein.

Het beroep van leraar is ook een *veeleisend* beroep. Het is een beroep waarvan je alle aspecten en mogelijkheden niet meteen na het behalen van het diploma in de vingers hebt, maar een beroep waarin je je als leraar ontwikkelt. Gaandeweg maakt de leraar daarin keuzes, zodat er een diversiteit aan leraren ontstaat. Die leraren bundelen samen hun expertise en krachten, om leerlingen het beste onderwijs te bieden. Het beroep biedt volop mogelijkheden voor verdieping, specialisatie, verbreding en verdere groei. Je bent niet 'klaar' na de initiële lerarenopleiding, maar je blijft

je ontwikkelen, pakt regelmatig nieuwe taken, rollen en verantwoordelijkheden op, waardoor je zo nu en dan weer 'beginner' bent. Er is een ondersteuningsstructuur beschikbaar die leraren kan helpen bij een bij hun loopbaanfase passende verdere professionele groei.

Dit beeld is voor veel leraren realiteit: zij ervaren hun beroep op deze manier. Ze zijn doorgegroeid in tal van functies en rollen, blijven zich ontwikkelen, en werken samen met collega's actief aan onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Maar tegelijkertijd is dit beeld nog geen realiteit: veel leraren ervaren die rijkheid aan mogelijkheden niet. Ze lopen tegen belemmeringen aan, hebben het gevoel dat ze vastlopen, of weten niet waar ze ondersteuning kunnen krijgen als ze een nieuwe rol of functie gaan vervullen.

Om die tweede groep leraren te ondersteunen is het van belang dat het beeld van het beroep en de waaier aan mogelijkheden die het beroep biedt, veel explicieter wordt gemaakt. Dan kunnen leraren, werkgevers, leidinggevendenden, lerarenopleidingen en beleidsmakers hun krachten bundelen om mogelijkheden te creëren, belemmeringen weg te nemen en de noodzakelijke condities en ondersteuning te organiseren.

Hieronder werken we het beroepsbeeld verder uit, zodat dit als gemeenschappelijk perspectief en referentiekader kan dienen voor beleid en praktijk. Dit beroepsbeeld is geen 'profiel' waar iedere leraar aan moet voldoen, maar een beeld voor de beroepsgroep als geheel. Elke individuele leraar kan zich tot dit beroepsbeeld verhouden, en kan het verrijken op basis van eigen expertise en ervaring.

1.2 VIER DOMEINEN

In het voorgaande is ons beeld van het leraarsberoep beschreven. We hebben aangegeven dat leraren zich blijven ontwikkelen, en regelmatig nieuwe taken, rollen en verantwoordelijkheden oppakken. Die taken, rollen en verantwoordelijkheden hebben betrekking op vier domeinen: het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van collega's. De kern is de focus op het primaire proces: het leren van leerlingen.

Deze domeinen zijn niet altijd te scheiden. Vaak combineren leraren in hun dagelijkse werk meerdere domeinen. Het is echter zinvol om de vier domeinen te onderscheiden, omdat elk domein specifieke kennis en vaardigheden vereist. Bovendien kunnen leraren ervoor kiezen om zich te specialiseren in één of meerdere domeinen. De domeinen bieden leraren handvatten om hun ontwikkeling te sturen, en helpen schoolleiders om taken en rollen binnen de school te identificeren.

De domeinen plaatsen het werk van leraren en de richtingen waarin ze zich kunnen ontwikkelen in een kader waarin elementen van het beroep op hun plek vallen. Door middel van deze domeinen wordt een gemeenschappelijke taal gecreëerd om de ontwikkelrichtingen in het beroep te beschrijven. Hieronder beschrijven we de vier domeinen in termen van ontwikkelrichtingen voor leraren (zie figuur 1, ontwikkelrichtingen in het leraarsberoep).

1. Het ondersteunen van het leren van leerlingen

Kern van het beroep van leraar is het leren van de leerling te stimuleren, inspireren en ondersteunen. Die kern bakent het beroep af: leraren hebben altijd een taak binnen het primaire proces, en dragen daarmee direct bij aan het leren van leerlingen. Dit primaire proces krijgt vorm in de interactie met individuele leerlingen, met kleine groepjes of met klassen van 30 leerlingen, en is gericht op kwalificatie, socialisatie of persoonsvorming. Deze kernactiviteit omvat de voorbereiding, de uitvoering, de evaluatie en toetsing van onderwijs en begeleiding. Omdat dit de kern van het beroep is, verwachten we van iedere leraar dat hij de hiervoor vereiste vakdidactische en pedagogische basisbekwaamheden in de vingers heeft.

Die bekwaamheden beschrijven de kern, maar laten nog allerlei ontwikkelrichtingen open. Zo is er binnen het primaire proces een groot aantal specialisaties mogelijk:

- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen in een schoolvak/discipline en de daarbij behorende vakdidactiek, bijvoorbeeld door actief deel te nemen aan vakdidactische vakverenigingen, door expert te worden op het gebied van taalontwikkeling of rekendidactiek, door zich van tweedegraads vakleraar te ontwikkelen tot eerstegraads vakleraar of door een tweede bevoegdheid te behalen in een verwant tekortvak.
- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen op het gebied van pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, studieloopbaanbeleider, LOB'er,

studiedecaan, zorgcoördinator of leerlingbegeleider.

- Leraren kunnen zich specialiseren op (pedagogisch) didactisch gebied, bijvoorbeeld in Montessori- of Daltondidactiek, ICT-didactiek, omgevingsonderwijs of praktijkleren. Ze kunnen expert worden op het gebied van assessment en beoordeling, activerende didactiek, motivatie of werkplekleren.

Leraren kunnen en moeten zich ontwikkelen van leraar in opleiding, naar starter, naar ervaren leraar, naar meester en expert. De leraar legt hierbij zijn eigen accenten en kiest welke balans in vakinhoud, zorg en pedagogisch-didactische inhouden het beste past bij hemzelf, bij zijn leerlingen en bij zijn school.

2. Het ontwikkelen van onderwijs

Een tweede domein waar veel leraren mee te maken hebben en waarin ze zich (verder) kunnen ontwikkelen, betreft onderwijsontwikkeling. Het gaat hier om het ontwerpen en bijstellen van onderwijs dat de eigen klaspraktijk overstijgt, bijvoorbeeld de aanpak rond het profielwerkstuk herzien of leerlijnen, lessenseries en curricula ontwikkelen, bijvoorbeeld rond een vakinhoudelijk thema of vakoverstijgend thema, zoals ondernemerschap. Ook kan het gaan om het vormgeven van onderwijs dat bijdraagt aan de socialisatie en persoonsvorming van leerlingen, om het ontwikkelen van lesmateriaal (al of niet samen met een educatieve uitgever) of om het ontwikkelen van nieuwe ICT-rijke lesaanpakken.

Verder kunnen leraren meewerken aan praktijkgericht onderzoek dat een

bijdrage levert aan de ontwikkeling van onderwijs. Zo kunnen zij betrokken zijn bij gerichte evaluatie van onderwijs, bijvoorbeeld via lesson study, docentontwikkelteams, zelfstudie en professionele leergemeenschappen. Of zij kunnen zelf praktijkonderzoek verrichten (bijvoorbeeld als student aan een masteropleiding, onderzoeksdocent of als leraar-promovendus). Zo proberen ze antwoorden te vinden op vraagstukken in het eigen onderwijs, de school of het beroep, of handvatten te geven voor onderwijsverbetering. Door hun ervaringen met onderwijsontwikkeling en -onderzoek en de resultaten daarvan te delen, kunnen leraren tevens bijdragen aan bredere kennisontwikkeling.

3. Het organiseren van onderwijs

Een derde domein waarmee leraren te maken hebben en waarin ze zich (verder) kunnen ontwikkelen, is het organiseren van (de condities van) goed onderwijs. Terwijl leraren in opleiding en beginnende leraren vooral bezig zijn met het (leren) begrijpen van en het navigeren door de sociale en politieke verhoudingen binnen de school, kunnen meer ervaren leraren bijdragen en leiding geven aan de organisatie en aan het (bovenschools) beleid.

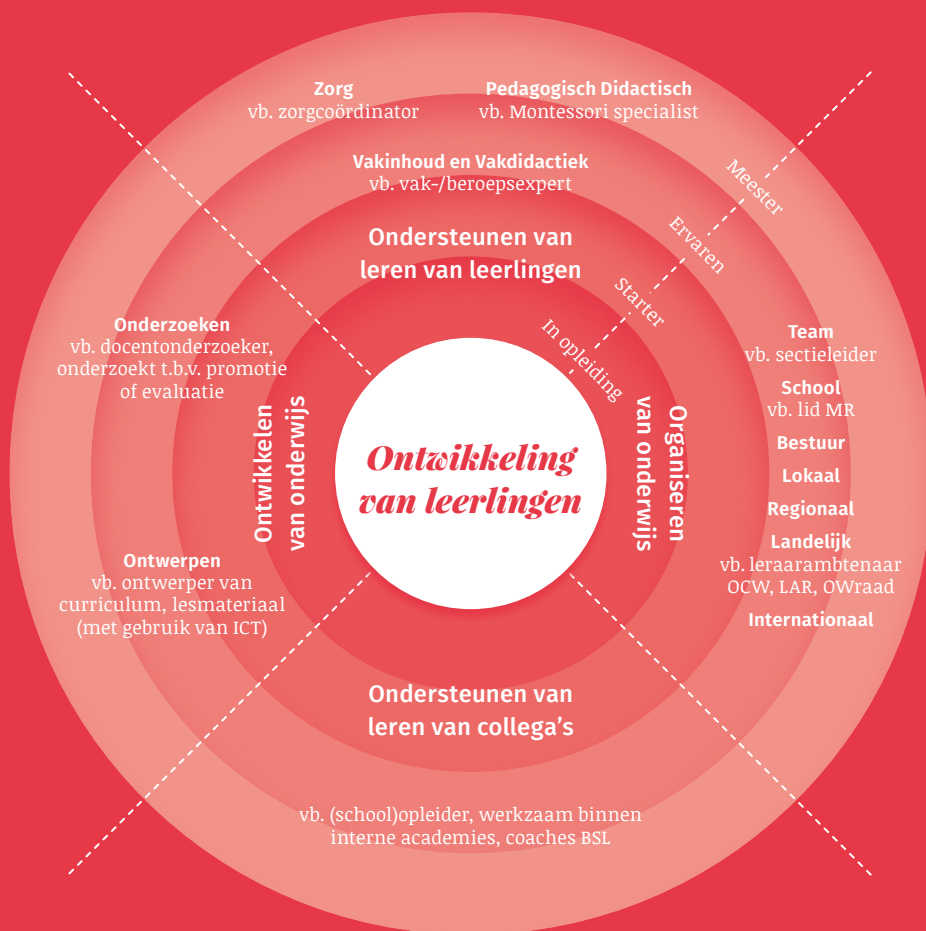
Dat kan op verschillende niveaus:

- Binnen het team: bijvoorbeeld excursies of werkweken organiseren, examens coördineren of functioneren als sectieleider
- Op het niveau van de school: bijvoorbeeld deelnemen aan de (G)MR
- Op lokaal niveau: bijvoorbeeld deelnemen aan gemeentelijk overleg over de lokale onderwijsagenda
- Op landelijk niveau: bijvoorbeeld

ambassadeur zijn voor de Onderwijscoöperatie, deelnemen aan de ledenraad van een vakbond, zitting hebben in de Onderwijsraad, lid zijn van een registercommissie of een hybride functie hebben als leraar-ambtenaar.

4. Het ondersteunen van collega's

Het laatste domein binnen het lerarenberoep waarin de leraar zich (verder) kan ontwikkelen, betreft de ondersteuning van het werkplekleren van aanstaande leraren en collega's. Een groot aantal leraren is, bijvoorbeeld in het kader van samen opleiden en professionaliseren, actief als werkplekbegeleider of schoolopleider, of is coach van nieuwe collega's. Ook zijn er leraren die actief zijn in interne (huis)academies, die scholing en trainingen verzorgen op studiedagen of conferenties van vakverenigingen, of die coach zijn bij het LerarenOntwikkelFonds.



Het beroepsbeeld voor de leraar

Ontwikkelrichtingen in het lerarenberoep

We maken een aantal kanttekeningen bij de domeinen in figuur 1:

- De vier domeinen van het beroep van leraar nodigen uit tot verdere invulling. Ze laten de verschillende aspecten van het beroep zien en schetsen daarmee mogelijkheden voor verdieping en verbreding. De domeinen en figuur 1 zijn niet voorschrijvend. Ze zijn bedoeld ter inspiratie, niet om in te kaderen.
- Voor de meeste leraren ligt verreweg het belangrijkste deel van hun werk in het eerste domein. Het gaat nadrukkelijk om groei in het beroep, niet om groei 'uit het beroep'. Tegelijk combineren veel leraren de werkzaamheden in dat domein met één of meer andere domeinen. De kwadranten in figuur 1 suggereren dus niet dat de omvang van elk domein qua aandacht en urenbesteding gelijk is.
- De voorbeelden die hierboven en in de figuur worden gegeven, hebben meestal direct betrekking op de school of het onderwijs. Leraren kunnen hun rollen in de school echter ook combineren met rollen buiten de school, bijvoorbeeld in andere onderwijssectoren, of buiten het onderwijs, bijvoorbeeld met een baan in een bedrijf, met werk als kunstenaar, of met een eigen bedrijf (denk aan 'teacherpreneurs' die naast hun werk als leraar een eigen onderneming starten). Ook zijn er leraren die het onderwijs tijdelijk verlaten om nieuwe ervaringen op te doen en competenties te ontwikkelen. Daarna gaan zij met die nieuwe bagage weer in het onderwijs aan de slag als leraar.

Dergelijke 'circulaire loopbanen'³ zijn waardevol, niet alleen omdat kwaliteiten van leraren goed tot hun recht kunnen komen in andere sectoren, maar ook omdat leraren dan nieuwe ervaringen en perspectieven de school inbrengen. Ze fungeren als bruggenbouwers tussen de school en de buitenwereld.

1.3 EEN VARIËTEIT AAN LOOPBAANMOGELIJKHEDEN

De hierboven geschetste domeinen bieden leraren een palet aan mogelijkheden voor professionele groei en loopbaanontwikkeling. Dat kan binnen één domein, maar ook door domeinen te combineren. Er zijn dus verschillende loopbaanpaden mogelijk binnen en tussen domeinen.

Groei binnen een ontwikkelrichting

Omdat leren in het beroep van de leraar centraal staat, moet er ook aandacht zijn voor het leren van de leraar zelf. Een excellente leraar die het optimale uit zijn leerlingen haalt, wordt niet zo geboren. Dat is het resultaat van een voortdurend proces van leren, reflecteren en verbeteren. Dat proces begint met de keuze voor de lerarenopleiding, loopt door in de fase van leraar-in-opleiding, krijgt een nieuwe impuls in de inductiefase en duurt voort gedurende de hele loopbaan.

Dat betekent dat er aandacht moet zijn voor ondersteuning in dat proces. Die ondersteuning komt vanuit het curriculum van de initiële lerarenopleiding (bij de ontwikkeling tot startbekwaamheid), vanuit een inductieprogramma (bij de ontwikkeling tot bekwaam

3. Vergelijk Techniekpact (2016). Circulaire carrières op een grenzeloze arbeidsmarkt. <http://techniekpact.nl/cdi/files/5f764a5f0b76552d0ed04f9fd39b7ef9718bab02.pdf>. Denk bijvoorbeeld ook aan het traject Eerst de Klas.

leraarschap), of vanuit diverse professionaliseringsactiviteiten (bij de ontwikkeling tot ervaren leraarschap). De laatste fase is de fase van meesterschap. Dan kan de leraar ook weer andere leraren ondersteunen en begeleiden bij hun verdere ontwikkeling in het beroep.

Overgangen naar nieuwe rollen

Die ontwikkeling 'van in opleiding tot meester' speelt zich niet alleen af in het eerste domein – het leren van leerlingen – maar ook als leraren nieuwe rollen in andere domeinen vervullen. Die andere domeinen vereisen nieuwe kwaliteiten van leraren, bijvoorbeeld kwaliteiten om curricula te ontwerpen of om praktijkonderzoek te doen, kwaliteiten die van belang zijn als het gaat om beleid en organisatie, of om collega's te coachen. Het is niet vanzelfsprekend dat leraren die kwaliteiten al hebben. Dat betekent dat er ook op de andere domeinen sprake kan zijn van een ontwikkeling van 'in-opleiding' tot 'meesterschap'. Ook in die domeinen is het van belang om aandacht te besteden aan de 'inductiefase', bijvoorbeeld als een leraar voor het eerst lid wordt van een medezeggenschapsraad of begint als coach van collega's of als werkplekbegeleider.

Loopbaanpaden door verdieping en verbreding

Door de wijze waarop leraren zich ontwikkelen – door verdieping binnen één domein of door verbreding naar meerdere domeinen – ontstaan loopbaanpaden. Die loopbaanpaden verschillen, doordat ze worden bepaald door de voorkeuren en ambities van leraren en door het beleid en de mogelijkheden binnen scholen. Hoe verder leraren zich ontwikkelen richting meesterschap, hoe meer het voor de hand ligt dat ze activiteiten in verschillende

domeinen combineren. Experts op een specifiek terrein worden bijvoorbeeld ingezet bij het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen op hun vakgebied, worden gevraagd om mee te denken over schoolbeleid, en of ze worden betrokken bij de ondersteuning van collega's.

Ontwikkeling van kwaliteit en identiteit

Verbreiding en verdieping is niet alleen een kwestie van competentieontwikkeling, maar heeft ook betrekking op de ontwikkeling van de identiteit en de persoonlijke professionaliteit van leraren.⁴ Die identiteit wordt bepaald door de missie die de leraar voor zichzelf formuleert en door de mate waarin en de manier waarop hij zich verbindt met leerlingen, met zijn vak, met collega's binnen en buiten de school en met de dagelijkse onderwijspraktijk. Naast de levensloop, bepaalt die persoonlijke professionele identiteit van de leraar in belangrijke mate voor welke verdieping en/of verbreding⁵ hij kiest.

Vraagstukken bij loopbaanpaden

Bij de ontwikkeling van leraren – waarbij het zowel om verbreding als om verdieping kan gaan – is een aantal aspecten te onderscheiden:

- *Toelating tot de nieuwe rol*
Het gaat hierbij niet alleen om selectie, maar ook om oriëntatie en keuze voorafgaand aan een nieuwe rol.
- *Ondersteuning*
Zoals eerder beschreven vereist iedere nieuwe rol zijn eigen inductiefase en inwerkperiode. Dat betekent dat er ook aandacht moet zijn voor ondersteuning bij die ontwikkeling, bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding, coaching of scholing.

4. Zie ook Onderwijsraad (2013). *Leraar zijn*. Den Haag: Onderwijsraad.

5. Zie ook het proefschrift van Monica Louws: Louws, M. (2017). *Professional Learning: What teachers want to learn*. Leiden: ICLON.

› *Facilitering*

Het is van belang dat er sprake is van de juiste condities om de nieuwe rol te kunnen uitoefenen. Daarbij gaat het in veel gevallen om tijd, ruimte en andere mogelijkheden ('opportunities', zie ook het AMO-model voor strategisch HRM⁶). Maar voorwaarde is ook dat de school een visie en beleid heeft voor docentontwikkeling en een schoolcultuur waarin individueel en gezamenlijk verder leren wordt bevorderd en gewaardeerd.

› *Erkenning*

De erkenning dat de leraar de benodigde competenties beheerst voor de nieuwe rol kan verschillende vormen hebben. Bij een aantal rollen is die erkenning formeel geregeld doordat er een competentiestandaard is geformuleerd waaraan leraren moeten voldoen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een Montessori-certificaat, bij de beroepsregistratie voor schoolopleiders van de Vereniging van Lerarenopleiders (VELON) of bij een coach-certificering. Die formele erkenning van competenties in de vorm van externe validering kan ook voor andere rollen worden ontwikkeld, maar dat is niet noodzakelijk. In andere gevallen gaat het om een meer informele erkenning door collega's (binnen of buiten de school) en leidinggevenden. Ten slotte kan de waardering en erkenning de vorm krijgen van een aangepaste salariering.

Om de loopbaanontwikkeling van leraren te ondersteunen en te faciliteren, is het dus belangrijk om bij een overgang na te denken over de vier genoemde vier aspecten:

- › Hoe komt de leraar in een nieuwe rol?
- › Hoe wordt de leraar daarbij ondersteund?
- › Hoe wordt de leraar daarin gefaciliteerd?
- › Hoe wordt de leraar in de nieuwe rol erkend?

Hier ligt een belangrijke taak voor het strategisch personeelsbeleid van de school. Dat wil niet zeggen dat de school alles moet regelen voor leraren. Leraren moeten eigenaar blijven van hun ontwikkeling. Ze moeten de ruimte krijgen – en nemen – om zelf de regie te nemen en hun (leer) omgeving zelf te organiseren.

In het voorgaande is een breder beeld van het lerarenberoep uitgewerkt en hebben we de diverse beroepsperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden geschetst. In de volgende paragraaf staan we stil bij het 'ecosysteem' dat nodig is om de verbrede kijk op het leraarschap gestalte te geven. Dat is een collectieve opgave voor het ministerie, lerarenopleidingen, besturen en scholen, de beroepsgroep en de leraar zelf. ✖

6. Leisink, P. en P. Boselie (2014) *Doelgericht vertrouwen. Strategisch HRM voor schoolleiders*. Utrecht: VO-academie. Zie ook: Leisink, P. en P. Boselie (2014) *Strategisch HRM voor beter onderwijs: een bijdrage aan de professionalisering van schoolleiders in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: USBO.





2 Implicaties en suggesties voor het gebruik van het beroepsbeeld als collectieve opgave

Het hiervoor geschetste beroepsbeeld laat een beroep zien met een variëteit aan ontwikkelingsmogelijkheden. Dat beroepsbeeld zal nog niet door alle leraren worden (h)erkend. Want hoewel er leraren zullen zijn die hun eigen ontwikkeling in het beroepsbeeld herkennen, worden het beroep en de ontwikkeling van de leraar in de meeste scholen nog niet in deze termen bekeken en georganiseerd.

De geschetste ontwikkelrichtingen laten echter zien dat het leraarschap geen fuik hoeft te zijn, maar dat leraren tal van mogelijkheden hebben om zich binnen één of meerdere domeinen te ontwikkelen en daarin keuzes te maken.

Door het beeld te delen, kan er een gedeelde taal ontstaan waarmee belemmeringen in de huidige structuur van het beroep bespreekbaar worden gemaakt, en mogelijk uit de weg worden geruimd. Bovendien kan het beroepsbeeld bijdragen aan een meer positieve beeldvorming over het beroep en de ontwikkelingsmogelijkheden, bij het brede

publiek en in het bijzonder bij potentiële leraren en leraren in opleiding.

Het beroepsbeeld en de ontwikkelperspectieven die het biedt, geven verschillende handvatten voor verdere ontwikkeling. We doen suggesties voor manieren waarop verschillende actoren het beroepsbeeld en de ontwikkelperspectieven kunnen gebruiken. De beste resultaten worden in onze ogen behaald in onderlinge samenwerking en dialoog, met de erkenning dat elke belanghebbende daarin ook eigen verantwoordelijkheden heeft.

Leraren kunnen het beroepsbeeld gebruiken om:

- › na te denken over hun ambitie en voorkeuren en over de richting waarin ze zich willen ontwikkelen;
- › een beter zicht te krijgen op de eigen professionele identiteit, op de eigen taken en rollen in de school, en op de eigen rol in externe netwerken;
- › sturing te geven aan hun ambities, loopbaan en ontwikkeling, als eigenaren en regisseurs van hun

- professionele ontwikkeling;
- › eigen ambitie, leerbehoeften en gewenste (loopbaan)ontwikkeling onder woorden te brengen en in een kader te plaatsen;
 - › met collega's in gesprek te gaan over het beroep leraar, beroepskwaliteit en teamontwikkeling, door gezamenlijk na te denken over de vraag welke rollen er binnen het team nodig zijn en hoe die rollen onderling worden verdeeld, en door afspraken te maken over wie daarvoor de noodzakelijke kwaliteiten ontwikkelt. Specialisaties kunnen ook in teamverband vorm krijgen;
 - › gericht faciliterings- en ondersteuningsvragen te formuleren voor de eigen ontwikkeling en voor teamontwikkeling;
 - › het (jaar)gesprek te voeren met leidinggevend en wenselijke taken en over ontwikkelingsmogelijkheden in de eigen school en daarbuiten;
 - › in de beroepsgroep het bredere beroepsbeeld en de ontwikkelperspectieven van de leraar te bespreken ter versterking van de positie en de functie van de leraar in de school.

Schoolbesturen, in de schoolorganisatie en/of in regionale samenwerking (scholen onderling en scholen en lerarenopleidingen samen) kunnen het beroepsbeeld gebruiken om:

- › na te denken over de vraag welke domeinen en rollen daarbinnen voor de school waardevol zijn, en daarop vervolgens in te zetten in het functiebeleid en strategisch personeelsbeleid (HRM). Daarbij gaat het om de begeleiding van startende leraren, maar ook om zaken zoals functiewaardering, loopbaanbeleid, de gesprekkencyclus, aandacht voor in- en externe mobiliteit, et cetera;
- › de ontwikkelrichtingen te verbinden met de ambities van de schoolorganisatie en te vertalen naar strategisch personeelsbeleid (HRM), naar concrete taken, rollen en functiebouwwerken en naar structuren die leraren in de school ondersteunen om kwaliteiten te ontwikkelen, rollen op te pakken, en daarin te groeien;
- › na te gaan of het bestaande functiebouwwerk, formatiebeleid en de (herkenbaarheid van de) toedeling en waardering van taken en rollen aan leraren en teams in lijn zijn met het huidige en gewenste profiel en onderwijsbeleid van de school;
- › de aandacht voor professionele ontwikkeling en loopbaan- en levensfasen van leraren in het strategisch personeelsbeleid (HRM) te evalueren en eventueel te versterken;
- › in het (jaar)gesprek met de leraren gericht in te gaan op hun aanwezige en potentiële kwaliteiten en levens- en loopbaanfase. Het beroepsbeeld kan worden gebruikt bij het versterken van de gesprekscyclus met betrekking tot functioneren, beoordelen en ontwikkelen;
- › bij het opstellen van vacatures en aanstelling van nieuw personeel gericht en gedifferentieerder te kijken naar aanwezige en potentiële kwaliteiten van (gewenste) kandidaten;
- › tijdens de inductieperiode van startende leraren ruimte te bieden om met rollen in de diverse domeinen te experimenteren, bijvoorbeeld door mee

te lopen met collega's die dergelijke rollen al vervullen;

- de omvang en de kwaliteit van de bestaande interne ondersteuningsstructuur in de school voor (beginnende) leraren en de begeleiders te evalueren en zo nodig bij te stellen;
- de behoefte aan en de vragen rond de in- en externe ondersteuning van de ontwikkeling van leraren beter te articuleren;
- na te gaan of het regionale netwerk van scholen, lerarenopleidingen, opleidingsscholen en andere instituties die een bijdrage (kunnen) leveren aan de opleiding en ontwikkeling van leraren, voldoende sterk en samenhangend is en dit waar nodig te versterken.

Lerarenopleidingen en lerarenopleiders

kunnen het beroepsbeeld gebruiken om:

- in de werving van studenten de rijkheid en ontwikkelingsmogelijkheden en daarmee de aantrekkelijkheid van het beroep meer zichtbaar te maken;
- in de initiële lerarenopleiding studenten meer zicht te laten krijgen op de verschillende domeinen en de rollen die mogelijk zijn. Zo kunnen studenten bepalen waar hun ambities liggen en op basis daarvan keuzes maken binnen hun opleiding en bepalen bij welke scholen ze bij voorkeur willen solliciteren (als een vorm van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, 'LOB voor de leraar');
- verdiepende keuzemodulen aan te bieden in de initiële opleiding voor studenten en (beginnende) leraren;
- gericht en gedifferentieerder na te gaan – onder meer in

opleidingsscholen en samen met schoolbesturen en de beroepsgroep – welke initiële en post-initiële ondersteuningstrajecten (aanstaande) leraren zo goed mogelijk kunnen ondersteunen bij het oppakken van nieuwe rollen en bij het zich verder ontwikkelen in reeds aanwezige rollen;

- na te gaan of er voldoende expertise en onderzoekscapaciteit aanwezig is om doorgaande leerlijnen in de zin van het beroepsbeeld (in samenwerking met collega-instellingen) te ondersteunen en deze zo nodig te versterken;
- bij de toelating van met name zij-instromers breder te kunnen kijken naar reeds aanwezige kwaliteiten.

In de landelijke samenwerking

(beroepsgroep leraren, vakbonden, sectorraden en koepelorganisaties van lerarenopleidingen, Ministerie van OCW) kan het beroepsbeeld worden gebruikt om:

- de inrichting van eigen en gezamenlijke activiteiten op het terrein van de verdere ontwikkeling van leraren te structureren;
- referentiekaders te ontwikkelen voor de verdere ontwikkeling van leraren op de vier geschetste domeinen, bijvoorbeeld in het kader van herregistratie voor het lerarenregister;
- de eigen achterban te stimuleren om het beroepsbeeld en de geschetste ontwikkelrichtingen actief te gebruiken binnen de lokale context;
- het gesprek over de doorlopende leer- en ontwikkellijnen te faciliteren;
- het register van leraren, en met name de herregistratie, meer ontwikkelingsgericht en gedifferentieerd in te richten;
- via beleid en via de cao- en

- sectortafels de condities te creëren en te garanderen voor doorgaande loopbaanmogelijkheden en leerlijnen voor leraren, voor variatie in loopbaanontwikkeling en voor professionele groei van leraren, aansluitend bij de maatschappelijke vraag naar goed onderwijs;
- nieuwe impulsen te geven aan de discussies over het bevoegdheidstelsel, bekwaamheidseisen, het lerarenregister, de functiemix, en over de rol en financiering van scholen, opleidingsscholen en lerarenopleidingen in de infrastructuur voor het opleiden, begeleiden en ondersteunen van leraren in hun gehele loopbaan;
 - (de infrastructuur voor) het onderzoek naar de (ondersteuning van de) professionele ontwikkeling van leraren te versterken;
 - te bevorderen dat meer leraren praktijkgericht onderzoek kunnen verrichten;
 - ondersteuning te bieden aan verdere ontwikkeling en implementatie van het beroepsbeeld en ontwikkelperspectieven.

Zoals in het begin aangegeven, hopen we dat dit beroepsbeeld bijdraagt aan een breed gedragen en gedeelde visie op het beroep en aan een gemeenschappelijke taal. Dit kan handvatten bieden bij het aanpakken van een aantal nog openstaande vragen, dilemma's en aandachtspunten die relevant zijn bij de verdere uitwerking en doordenking van loopbaanmogelijkheden voor leraren in een gezamenlijk overleg van alle betrokken partners. Het gaat om vragen, dilemma's en aandachtspunten zoals:

- de balans tussen een landelijk kader dat het geschetste beroepsbeeld mogelijk maakt (en eventuele landelijke certificering) en de lokale of regionale ruimte voor besturen, leraren en opleidingen om daar zelf verder invulling en kleur aan te geven;
- de balans tussen het creëren van een landelijk dekkende en duurzame basisinfrastructuur voor het ontwikkelen en begeleiden van nieuwe competenties met een landelijk civiel effect, en het bieden van ruimte aan lokale behoeften en netwerken;
- de verdere doordenking van de betekenis en implicaties van het beroepsbeeld voor de kwalificatiestructuur (bijvoorbeeld erkende specialisaties en opleidingsvoorzieningen);
- de rol van opleidingsscholen als spil in de relatie tussen scholen en opleidingen en de aansluiting van scholen die nu (nog) niet participeren in opleidingsscholen;
- de relatie tussen (groei in) taken, rollen en verantwoordelijkheden van leraren en (groei in) salarisschalen;
- de rolverdeling c.q. samenwerking tussen scholen en lerarenopleidingen in de initiële opleiding, inductie en voortgezette professionalisering (in termen van regie, kwaliteitsborging, financiering, et cetera);
- de ruimte in scholen om taken en rollen buiten het primaire proces te faciliteren zonder verdere verhoging van de werkdruk van leraren;
- het vermogen van besturen en scholen om opleiden en professionaliseren structureel tot onderdeel te maken van hun strategisch personeelsbeleid (HRM). ❌





3 Tot slot

Het beroepsbeeld kan worden beschouwd als een uitnodiging aan alle betrokken partijen – zowel landelijk, regionaal als lokaal – om actief met het beeld aan de slag te gaan, bijvoorbeeld door het verder te onderbouwen en aan te vullen vanuit onderzoek en wetenschappelijke inzichten, het te gebruiken bij gesprekken over doorlopende leer- en loopbaanlijnen of bij de vormgeving van arbeidsvoorwaarden en functiebouwwerken, et cetera.

Dat alles in het besef dat er nog vragen, dilemma's en aandachtspunten resten waar dit beroepsbeeld nog geen antwoord op geeft. Daarbij ligt het startpunt niet in de belangen van afzonderlijke stakeholders, maar bij een gedeeld beeld van een beroep dat er op gericht is om het beste uit leerlingen naar boven te halen. ✖

OVER DE AUTEURS

- › **Marco Snoek** is lector Leren & Innoveren bij het Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam.
- › **Bas de Wit** is senior beleidsadviseur bij de VO-raad. Hij houdt zich onder meer bezig met de professionele schoolorganisatie, lerarenbeleid, de lerarenopleidingen en de beroepskwaliteit van leraren en schoolleiders.
- › **Jurriën Dengerink** is medewerker onderwijsontwikkeling bij de Faculteit voor Gedrags- en Bewegingswetenschappen aan de Vrije Universiteit en was tot eind 2017 secretaris van de Interuniversitaire Commissie Lerarenopleidingen van de VSNU.
- › **Willem van der Wolk** was tot eind 2017 programmasecretaris van de VSNU Lerarenagenda, en projectleider van het project Begeleiden Startende Leraren in Zuid-Holland.
- › **Sabine van Eldik** is onderwijskundige aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en werkt als beleidsmedewerker bij het Instituut voor Leraar en School en als regisseur kwaliteitszorg deeltijd flexibilisering bij het HAN deeltijdteam, en is secretaris van het Algemeen Directeurenoverleg Educatieve Faculteiten (ADEF).
- › **Nienke Wirtz** is projectleider bij de VO-raad en verantwoordelijk voor het project Samen opleiden en professionaliseren.

COLOFON

Redactie: Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink,
Willem van der Wolk, Sabine van Eldik en Nienke Wirtz

Vormgeving: BUREAUBAS

Fotografie: Ewouter.com

Productie: Rosenmullers Communicatie & Organisatie

Druk: Drukproef

Amsterdam/Utrecht, november 2017



Deze notitie is het resultaat van diverse bijeenkomsten met betrokkenen bij het voortgezet onderwijs: leraren, studenten, lerarenopleiders, schoolbestuurders, schoolleiders en beleidsondersteuners

Amsterdam/Utrecht, november 2017