

Amsterdam University of Applied Sciences

Een beroepsbeeld voor de leraar

handvat voor loopbaan- en ontwikkelpaden

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

Publication date
2018

Published in
Onderwijs aan het werk - 2018

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Snoek, M., de Wit, B., Dengerink, J., van Eldik, S., van der Wolk, W., & Wirtz, N. (2018). Een beroepsbeeld voor de leraar: handvat voor loopbaan- en ontwikkelpaden. In F. Cörvers, & M. van der Meer (Eds.), *Onderwijs aan het werk - 2018: analyses, feiten en visies overw erken in het onderwijs* (pp. 197-209). (Publicatiereeks overheid & arbeid; Vol. 47). CAOP.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

CAOP



Onderwijs aan het werk - 2018

Analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs

Redactie: prof. dr. Frank Cörvers en prof. dr. Marc van der Meer



Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein.

CAOP



Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Een beroepsbeeld voor de leraar: handvat voor loopbaan- en ontwikkelpaden

Deze bijdrage is gebaseerd op de notitie *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het voortgezet onderwijs* (zie www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl). Deze notitie is het resultaat van een aantal bijeenkomsten met betrokkenen bij het voortgezet onderwijs: leraren, studenten, lerarenopleiders, schoolbestuurders, schoolleiders en beleidsondersteuners. In dit artikel is de aanname dat het geschetste beroepsbeeld niet alleen toepasbaar is in het voortgezet onderwijs, maar ook in het primair onderwijs en het mbo. Gesprekken met leraren en andere vertegenwoordigers uit die sectoren bevestigen ons in die aanname.

*Marco Snoek (lector Leren & Innoveren
Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding,
Hogeschool van Amsterdam)*

*Bas de Wit (teamleider Professionele
schoolorganisatie VO-raad)*

*Jurriën Dengerink (medewerker
onderwijsontwikkeling Vrije Universiteit, tot eind
2017 secretaris Interuniversitaire Commissie
Lerarenopleidingen)*

*Sabine van Eldik (onderwijskundig
beleidsmedewerker Hogeschool van Arnhem en
Nijmegen (HAN) Instituut voor Leraar en School
Regisseur Kwaliteitszorg HAN deeltijdstudies
Secretaris Algemeen Directeurenoverleg
Educatieve Faculteiten (ADEF))*

*Willem van der Wolk (tot eind 2017
programmasecretaris van de VSNU
Lerarenagenda)*

*Nienke Wirtz (projectleider Samen opleiden
en professionaliseren VO-raad)*

1. INLEIDING

In deze bijdrage schetsen we een beroepsbeeld voor de leraar als handvat voor loopbaan- en ontwikkelpaden. Dit beroepsbeeld is afgelopen maanden ontwikkeld door een groep experts en besproken met leraren, schoolleiders en opleiders. Aanleiding voor het opstellen van het beroepsbeeld is tweeledig. Enerzijds wordt in de maatschappelijke beeldvorming het beroep van leraar als weinig aantrekkelijk gezien door het ontbreken van duidelijke loopbaanpaden (Cörvers et al., 2017; Veldman, 2017). Anderzijds ontbreekt het aan een gedeeld referentiekader, dat als handvat kan dienen voor het ontwikkelen van loopbaanpaden (Kritische Vrienden van de Lerarenagenda, 2015). Binnen de huidige bekwaamheidseisen, zoals vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel (Ministerie van OCW, 2017), ligt de focus op het primaire proces, dat gekenmerkt wordt door een directe interactie tussen de leraar en de leerling. Andere of meer specifieke rollen voor leraren, bijvoorbeeld ten aanzien van vakdidactiek, zorg, onderwijsontwikkeling, onderzoek, leiderschap of ondersteuning van collega's, komen slechts zijdelings of impliciet aan de orde. Ook beschrijven de bekwaamheidseisen slechts één niveau, waardoor geen recht wordt gedaan aan de ontwikkelingsmogelijkheden van leraren binnen diverse rollen. Het beroepsbeeld dat we in dit hoofdstuk presenteren, schetst een breder en meer ontwikkelingsgericht beeld van

het leraarschap. Het kan bijdragen aan de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal en een gedeeld beeld voor scholen, leraren, lerarenopleidingen en overheid om loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden voor leraren te identificeren.

Op veel plekken in het onderwijs wordt op dit moment gesproken en nagedacht over loopbaanpaden voor leraren. Deze discussies refereren aan internationale ontwikkelingen (bijvoorbeeld in Singapore: Elffers, 2015; zie ook Europese Commissie, 2015) en sluiten aan bij reeds in gang gezette ontwikkelingen als versterking van de begeleiding van startende leraren (door inductietrajecten), de aandacht voor bekwaamheidsonderhoud (middels het Lerarenregister) en verdere bekwaamheidsontwikkeling (middels de Lerarenbeurs en de promotiebeurs) (zie bijvoorbeeld Ministerie van OCW, 2013). Deze ontwikkelingen benadrukken en stimuleren de voortgezette professionele ontwikkeling, maar maken nog niet duidelijk hoe die zich vertaalt naar loopbaanpaden voor leraren. 'Doordat de kwalificatiestructuur geen valide niveau-indeling biedt, kunnen loopbanen van onderwijsprofessionals worden bepaald door willekeur. Daarnaast zijn inkomensverschillen tussen onderwijsprofessionals niet altijd even goed te verantwoorden. Ten slotte kan een ontoereikende kwalificatiestructuur ertoe bijdragen dat onderwijsfuncties weinig aantrekkelijk zijn en dat professionalisering beperkt blijft.' (Onderwijsraad

2017, p. 19). De aandacht voor loopbaanpaden van leraren kan dan ook verklaard worden vanuit een behoefte om een structuur te creëren waarmee het beroep van leraar gevarieerder en daarmee aantrekkelijker wordt (zie bijvoorbeeld VO-raad, 2016). Vanuit deze behoefte bereiden het Ministerie van OCW, VOION en de Onderwijsraad in 2017 en 2018 diverse adviezen en rapporten voor over loopbaanpaden en carrièremogelijkheden van leraren.

Om meer prominente loopbaanpaden voor leraren te ontwikkelen, is het in onze ogen echter noodzakelijk dat verschillende actoren – schoolbesturen, leraren, lerarenopleidingen en het ministerie – eerst een gedeeld beeld ontwikkelen van het beroep van leraar en de ontwikkelmogelijkheden daarin. Het beroepsbeeld dat we hier schetsen kan bijdragen aan dat gedeelde beeld en aan een gedeelde taal om verder het gesprek te voeren over loopbaanpaden voor leraren.

Het beroepsbeeld is in een aantal stappen tot stand gekomen. Tijdens een eerste verkennende werkconferentie in februari 2017 over doorlopende ontwikkellijnen voor leraren in het voorgezet onderwijs, georganiseerd door de VO-raad, de VSNU en de Vereniging Hogescholen, was een belangrijke conclusie dat het voor het ontwikkelen van doorlopende ontwikkellijnen noodzakelijk is om een gedeeld onderliggend beeld te hebben van

het beroep. Tijdens een tweedaagse sessie in juni 2017 is door een kleine groep van vijftien experts vanuit de VO-raad, de Vereniging Hogescholen, de VSNU en het ministerie een eerste versie van een beroepsbeeld geschreven dat – als gemeenschappelijk beeld en gemeenschappelijke taal – het vertrekpunt kan zijn voor de verdere ontwikkeling van ontwikkelpaden voor leraren. Dit beroepsbeeld is uitgewerkt en in diverse bijeenkomsten aan leraren, schoolleiders, studenten en leraren-opleiders voorgelegd en besproken:

- een regionale bijeenkomst in Amsterdam (18 september 2017, 30 deelnemers);
- een landelijke bijeenkomst in Amersfoort (20 september 2017, 50 deelnemers);
- een workshop op het Lerarencongres (6 oktober 2017, 25 deelnemers);
- de Nacht van de leraar in Leiden (5 oktober 2017, 30 deelnemers);
- de VELON Studiedag op 10 november 2017, 20 deelnemers).

De feedback die tijdens deze gesprekken gegeven is, is gebruikt om de notitie verder aan te scherpen. In het vervolg van deze bijdrage schetsen we dat beeld en bespreken we de rol die dat beroepsbeeld kan spelen bij de verdere ontwikkeling van het beroep van leraar.

2. EEN BEROEPSBEELD VOOR DE LERAAR

Bij het nadenken over het beroepsbeeld voor de leraar hebben we twee vertrekpunten gehanteerd. Allereerst het vertrekpunt dat goed onderwijs om leraren vraagt die zich blijven ontwikkelen. Leraren die stilstaan bij de vraag hoe ze hun onderwijs nog beter kunnen maken en leerlingen nog betere ontwikkelkansen kunnen geven. Die ontwikkeling moet aansluiten bij de passie van leraren zelf, en niet opgelegd zijn. Bovendien verschillen leraren in hun interesses en ambities (Day en Gu, 2007; Durksen, Klassen en Daniels, 2017; Louws, 2016; Reynders, 2015; Van Gennip en Vrieze, 2008). De ontwikkelmogelijkheden moeten ruimte bieden aan uiteenlopende ambities en voorkeuren. Zo ontstaat een beroep waarbinnen ruimte is voor verdieping en verbreding, voor specialisatie en differentiatie en voor een variëteit aan loopbaanpaden.

Het tweede vertrekpunt had betrekking op de primaire focus van het leraarschap: in de kern handelt de leraar ten dienste van de ontwikkeling van leerlingen. Daarbij is de leraar geen passieve en slaafse uitvoerder van door anderen ontworpen onderwijs, maar een creatieve professional, die zowel voor als tijdens een les keuzes maakt om zo effectief mogelijk in te spelen op datgene wat leerlingen nodig hebben en wat de situatie vraagt (zie onder andere Kelchtermans, 2012). Dat vergt

collegiale samenwerking én afstemming met anderen in de omgeving van de leerling. De ambitie om leerlingen de beste ontwikkelmogelijkheden te bieden, vraagt bovendien van leraren dat zij stilstaan bij de kwaliteit van hun handelen en de kwaliteit van de leeromgeving die ze creëren. Dat betekent dat leraren zich blijven ontwikkelen en regelmatig nieuwe taken, rollen en verantwoordelijkheden oppakken.

In dit nadenken over die taken, rollen en verantwoordelijkheden onderscheiden we vier domeinen:

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

(Dergelijke domeinen zijn ook te herkennen in modellen voor loopbaanpaden voor verpleegkundigen (Stapert, 2013).) De domeinen en de mogelijkheden die ze bieden voor functiedifferentiatie en ontwikkeling, werken we hieronder verder uit (zie ook figuur 1).

Het leren van leerlingen

Kern van het beroep van leraar is het stimuleren, inspireren en ondersteunen van het leren van de leerling. Die kern bakent het beroep van leraar af: leraren hebben altijd een taak binnen het primaire proces en dragen daarmee direct bij aan het leren van leerlingen (Onderwijscoöperatie, 2017). Dit primaire proces kan vorm krijgen in de interactie

met individuele leerlingen, met kleine groepjes of met klassen van dertig leerlingen, en kan gericht zijn op kwalificatie, socialisatie en/of persoonsvorming. Deze kernactiviteit omvat het voorbereiden van onderwijs en begeleiding, het uitvoeren ervan en het evalueren en toetsen van dat onderwijs en die begeleiding. Omdat dit proces de kern van het beroep is, verwachten we van iedere leraar dat hij de vakdidactische en pedagogische basisbekwaamheden met betrekking tot dit proces in zijn vingers heeft.

Die bekwaamheden beschrijven de kern, maar laten nog allerlei ontwikkelrichtingen open. Zo is binnen het primaire proces van het ondersteunen van het leren van leerlingen al een groot aantal specialisaties mogelijk. Bijvoorbeeld:

- 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 in taalontwikkeling of rekendidactiek, door door te groeien van tweedegraadsvakleraar naar eerstegraadsvakleraar, door een tweede bevoegdheid in een verwant tekortvak te halen et cetera.
- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen richting pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, studieloopbaanbeleider, studiedecaan, zorgcoördinator of leerlingbegeleider.

-
- Leraren kunnen zich verder (pedagogisch) didactisch specialiseren, bijvoorbeeld richting Montessori- of Dalton-didactiek, ICT-didactiek, omgevingsonderwijs of praktijkleren. Of ze kunnen expert worden in assessment en beoordeling, activerende didactiek, motivatie of werkplekleren.

In die richtingen kunnen en moeten leraren zich ontwikkelen: van leraar in opleiding naar starter, naar ervaren leraar, naar meester en expert. Leraren leggen in die ontwikkeling hun eigen accenten en kiezen welke balans in vakinhoud, zorg en pedagogisch-didactische inhoud bij hen, hun leerlingen en hun school past.

Het ontwikkelen van onderwijs

Een tweede domein waar veel leraren mee te maken hebben en waarin ze zich (verder) kunnen ontwikkelen, heeft betrekking op het ontwikkelen van onderwijs. Hierbij gaat het om het ontwerpen en bijstellen van onderwijs dat de eigen klaspraktijk overstijgt (bijvoorbeeld het herzien van de aanpak rond het profielwerkstuk), het ontwikkelen van langere leerlijnen, lessenseries en curricula (bijvoorbeeld rond een vakinhoudelijk thema, rond vakoverstijgende thema's als ondernemerschap, maar ook rond het vormgeven van onderwijs dat bijdraagt aan de socialisatie en persoonsvorming van leerlingen), het ontwikkelen van lesmateriaal (al of niet samen met een

educatieve uitgever), het ontwikkelen van nieuwe ICT-rijke lesaangepakken et cetera.

Ook praktijkgericht onderzoek kan een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van onderwijs. Leraren kunnen betrokken zijn bij de gerichte evaluatie van onderwijs (bijvoorbeeld via *lesson study*, docentontwikkelteams, zelfstudie en professionele leergemeenschappen) of zij kunnen als praktijkonderzoeker (bijvoorbeeld als student aan een masteropleiding, onderzoeksdocent of leraar-promovendus) proberen antwoorden te vinden op vraagstukken binnen het eigen onderwijs, de school of het beroep, en zo handvatten geven voor onderwijsverbetering. Via het delen van ervaringen met onderwijsontwikkeling, -onderzoek en de resultaten daarvan, kunnen zij bijdragen aan bredere kennisontwikkeling.

Het organiseren van onderwijs

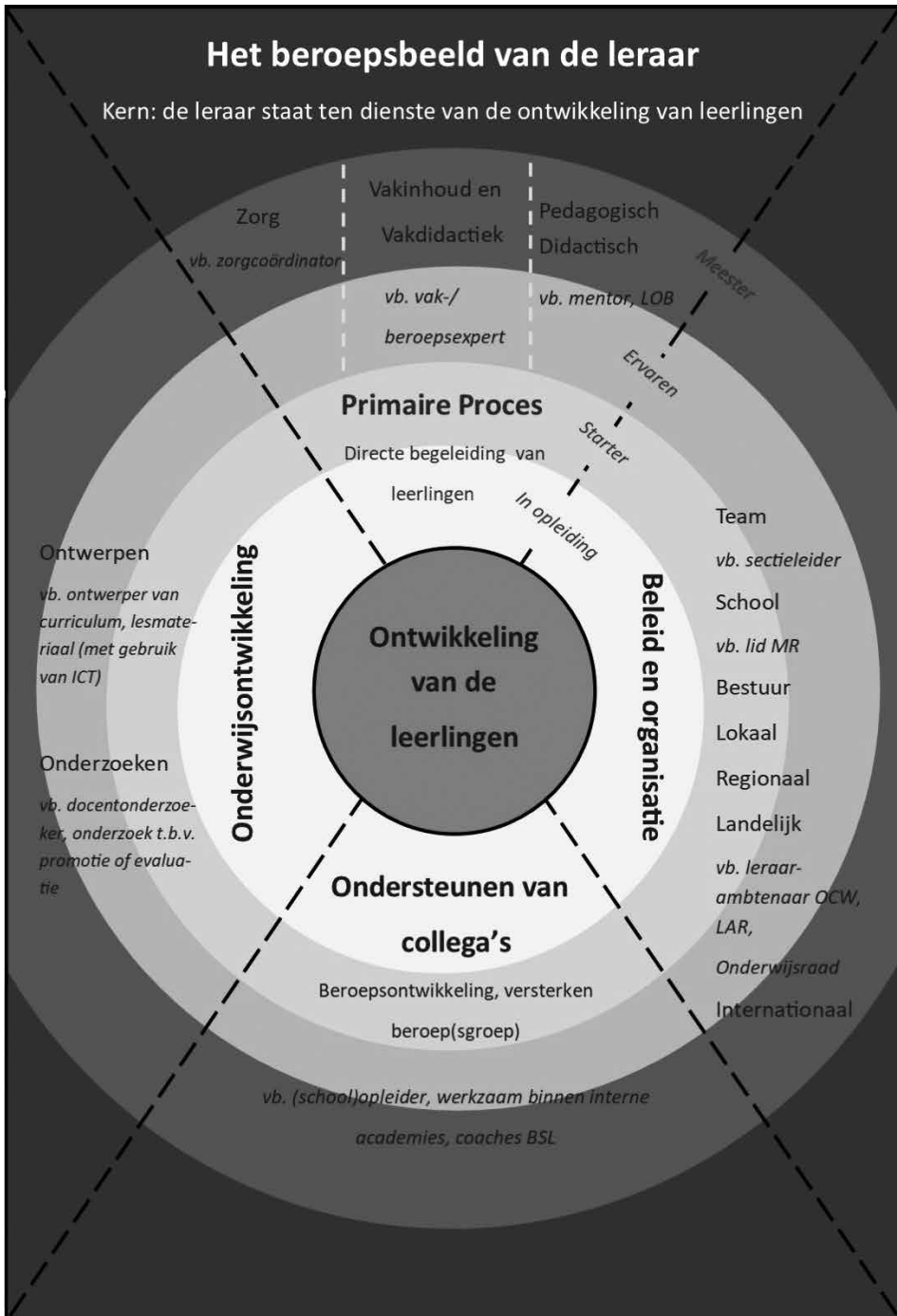
Een derde domein heeft betrekking op het organiseren van onderwijs en de condities voor goed onderwijs. Terwijl leraren in opleiding en beginnende leraren vooral bezig zullen zijn met het (leren) begrijpen van en navigeren door de sociale en politieke verhoudingen binnen de school, kunnen meer ervaren leraren ook bijdragen en leidinggeven aan aspecten van organisatie en (bovenschools) beleid. Dat kan plaatsvinden op verschillende niveaus, bijvoorbeeld:

-
- Binnen het team kan het gaan om het organiseren van excursies of werkweken, het coördineren van examens of het functioneren als sectie- of teamleider.
 - Op het niveau van de school kan het gaan om het deelnemen aan de (G)MR.
 - Op lokaal niveau zijn er leraren die deelnemen in gemeentelijk overleg over de lokale onderwijsagenda.
 - Op landelijk niveau kunnen leraren ambassadeur voor de Onderwijscoöperatie zijn, deelnemen aan de ledenraad van een vakbond of aan een registercommissie, lid van de Onderwijsraad zijn of een hybride functie als leraar-ambtenaar hebben.

Het ondersteunen van collega's

Het laatste domein heeft betrekking op het ondersteunen van het werkplekleren van aanstaande leraren en collega's. Een groot aantal leraren is (bijvoorbeeld in het kader van het samen opleiden en professionaliseren) actief als werkplekbegeleider of schoolopleider of coach voor nieuwe startende collega's. Daarnaast zijn leraren soms actief binnen interne academies, verzorgen ze scholing en trainingen op studiedagen of conferenties van vakverenigingen, of zijn ze coach bij bijvoorbeeld het LerarenOntwikkelfonds.

Figuur 1: Ontwikkelrichtingen in het lerarenberoep.



De vier domeinen in figuur 1 zijn te onderscheiden, maar niet altijd te scheiden. Ze laten de verschillende aspecten van het beroep zien en schetsen daarmee de mogelijkheden die er zijn voor verdieping en verbreding. De domeinen zijn niet voorschrijvend of kaderstellend, ze zijn bedoeld om te inspireren. Voor de meeste leraren zal verreweg het belangrijkste deel van hun werk liggen in het eerste domein. Tegelijk zal een groot aantal leraren dat domein combineren met een of meer van de andere domeinen. De omvang van elk domein qua urenbesteding verschilt dus per leraar. Daarbij is het ook goed voorstelbaar dat leraren rollen pakken buiten de school of het onderwijs, door bijvoorbeeld hun leraarschap te combineren met een baan in een bedrijf of andersoortige instelling of als zelfstandig ondernemer. Ook kunnen leraren het onderwijs enige tijd verlaten om nieuwe ervaringen op te doen en nieuwe competenties te ontwikkelen, om daarna met die nieuwe bagage weer binnen het onderwijs als leraar aan de slag te gaan. Ze fungeren in feite als bruggenbouwers tussen de school en de buitenwereld.

3. EEN VARIËTEIT AAN LOOPBAANPADEN

Het hierboven geschetste beeld biedt een palet aan mogelijkheden voor professionele groei en loopbaanontwikkeling. Dat kan binnen een domein, maar ook door combinaties van domeinen. Door de ontwikkeling binnen en tussen domei-

nen ontstaan loopbaanpaden voor leraren. Het beroepsbeeld maakt duidelijk dat het leraarschap een beroep is waarbinnen leraren zich blijven ontwikkelen, regelmatig nieuwe taken, rollen en verantwoordelijkheden oppakken, zo nu en dan weer 'beginner' zijn, en waar ook een ondersteuningsstructuur bij hoort die kan helpen bij een bij de loopbaanfase passende verdere professionele groei. Het is daarom een beroep dat geen 'fuik' is, maar dat rijk is aan mogelijkheden voor verdieping, specialisatie, verbreding en verdere groei.

In de gesprekken die we gevoerd hebben bleek dat het beroepsbeeld dat we hierboven geschetst hebben, al realiteit is. Veel leraren ervaren hun beroep op deze manier, zijn doorgegroeid in tal van functies en rollen, blijven zich ontwikkelen en werken samen met collega's actief aan de ontwikkeling van onderwijs en de verbetering van kwaliteit, en hebben ook de mogelijkheden daarvoor. Tegelijkertijd bleek in de gesprekken dat dit beeld ook voor veel leraren nog geen realiteit is: zij hebben geen beeld van hun ontwikkelmogelijkheden, lopen tegen belemmeringen aan of weten niet waar ze ondersteuning kunnen vinden. Om die tweede groep van leraren te ondersteunen is het van belang om het beeld van het beroep van leraar en de waaier aan mogelijkheden die het beroep biedt, veel explicieter te maken, zodat leraren, werkgevers, leidinggevenden, lerarenopleidingen en beleidsmakers hun krachten kunnen bundelen

om mogelijkheden te creëren, belemmeringen weg te nemen en de noodzakelijke condities en ondersteuning te organiseren.

Groei binnen een ontwikkelrichting

Het beroepsbeeld is geschreven vanuit de gedachte dat een excellente leraar, die het optimale uit zijn leerlingen haalt, niet zo geboren wordt. Zijn deskundigheid is het resultaat van een voortdurend proces van leren, reflecteren en verbeteren, binnen een doorlopende leerlijn van initiële opleidingen, inductie en voortgezette professionalisering (Cameron, Mulholland en Branson, 2013; Cremers, Wals, Wesselink, Nieveen en Mulder, 2013; Louws, 2016). Ondersteuning helpt daarbij. Die begint in de initiële lerarenopleiding (bij de groei tot het niveau van startbekwaam leraar), gaat door in inductieprogramma's (bij de groei tot bekwaam leraarschap) en allerlei professionaliseringsactiviteiten gedurende de verdere loopbaan (bij de groei tot het niveau van ervaren leraar). De laatste fase is de fase van meesterschap, waar de leraar ook weer anderen kan ondersteunen en begeleiden bij hun verdere ontwikkeling in het lerarenberoep.

Loopbaanpaden door verdieping en verbreding

Figuur 1 laat zien dat de loopbaanpaden van leraren divers kunnen zijn, al naar gelang hun voorkeuren en ambities en beleid en mogelijkheden binnen de school. Leraren kunnen – naast hun

rol in het eerste domein: het leren van leerlingen – nieuwe rollen pakken in andere domeinen. Het oppakken van een nieuwe rol vraagt telkens nieuwe kwaliteiten van leraren, bijvoorbeeld ten aanzien van het ontwerpen van curricula of het doen van praktijkonderzoek, ten aanzien van beleid en organisatie en ten aanzien van coaching en ondersteuning van collega's. Die kwaliteiten zijn niet vanzelfsprekend aanwezig. Dat betekent dat ook binnen de andere domeinen sprake kan zijn van een ontwikkeling van 'in-opleiding' naar startend, ervaren en meesterschap. Ook daar is het van belang om aandacht te besteden aan een 'inductiefase', bijvoorbeeld als iemand voor het eerst lid wordt van een medezeggenschapsraad of als coach collega's ondersteunt.

Hoe verder leraren zich ontwikkelen richting meesterschap, hoe meer het voor de hand ligt dat ze activiteiten in verschillende domeinen combineren. Zo zullen experts op een specifiek terrein vaak ingezet worden bij de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen op hun vakdomein, gevraagd worden om mee te denken over beleid binnen de school en betrokken worden bij de ondersteuning van collega's.

Het geschetste beroepsbeeld is hierboven vooral ingevuld vanuit de individuele leraar. Het beroepsbeeld kan echter ook gebruikt worden binnen teams. Bijvoorbeeld door gezamenlijk na

te denken welke rollen er binnen het team nodig zijn, die rollen onderling te verdelen en af te spreken wie daar de noodzakelijke kwaliteiten voor ontwikkelt.

Toelating, ondersteuning, facilitering en erkenning

Het beroepsbeeld biedt in onze ogen handvatten voor leraren, schoolleiders en lerarenopleiders om na te denken over loopbaanpaden voor leraren. Het schetst niet alleen een beeld over mogelijke ontwikkelrichtingen, maar stimuleert ook om na te denken over verschillende overgangen binnen en tussen domeinen. In het nadenken over die overgangen kwamen vier sleutelprocessen naar voren die in onze ogen belangrijk zijn om bij stil te staan:

- Hoe komen leraren in een nieuwe rol? (oriëntatie, keuze en selectie)
- Hoe worden ze daarbij ondersteund? (begeleiding, coaching en scholing)
- Hoe worden ze daarin gefaciliteerd? (tijd, ruimte, structuur en cultuur)
- Hoe worden ze in die rol erkend? (certificering, waardering en beloning)

Hier ligt een belangrijke taak voor het hrm-beleid van de school. Dat wil overigens niet zeggen dat de school daarmee alles moet regelen voor leraren. Leraren blijven eigenaar van hun eigen ontwikkeling en moeten de ruimte krijgen en nemen om

zelf de regie te pakken en om hun omgeving ook zelf te organiseren.

4. CONCLUSIE

Met het beroepsbeeld dat we in deze bijdrage schetsen, hopen we leraren handvatten te geven voor loopbaanontwikkeling en professionele groei en daarmee voor het aantrekkelijk houden van hun werk. Tevens willen we geïnteresseerden die het beroep van leraar overwegen, laten zien hoe gevarieerd het beroep van leraar kan zijn. Voor studenten aan de lerarenopleiding en leraren kan het beroepsbeeld een handvat geven om na te denken over hun ambities en om richting te geven aan hun ontwikkeling. Voor besturen en schoolleiders kan het beroepsbeeld handvatten bieden voor de wijze waarop rollen in de school georganiseerd kunnen worden en voor de ondersteuning van leraren bij hun ontwikkeling. Voor lerarenopleidingen geeft het beroepsbeeld handvatten voor de ontwikkeling van ondersteunings-/professionaliseringstrajecten. Ten slotte biedt het beroepsbeeld voor sociale partners, beroepsgroep, het ministerie en opleidingen een gemeenschappelijk beeld en (aanknopingspunten voor) een gemeenschappelijke taal, die als gezamenlijk gedragen vertrekpunt kunnen worden gebruikt voor het verder ontwikkelen van een krachtig en aantrekkelijk beroep en de voorwaarden daarvoor.

LITERATUURLIJST

Cameron, S., Mulholland, J., & Branson, C. (2013). Professional learning in the lives of teachers: towards a new framework for conceptualizing teacher learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(4), 377-397.

Cremers, P.H.M., Wals, A.E.J., Wesselink, R., Nieveen, N., & Mulder, M. (2013). Self-directed lifelong learning in hybrid learning configurations. *International Journal of Lifelong Education*, 33(2), 207-232.

Cörvers, F., Mommers, A., Ploeg, S. van der, & Sapulete, S. (2017). *Status en Imago van de Leraar in de 21ste Eeuw*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443.

Diepstraten, I., & Evers, A. (2013). *Leraren leren. Een overzichtsstudie naar de professionele ontwikkeling van leraren*. Heerlen: Open Universiteit, Wetenschappelijk Centrum Leraren Onderzoek LOOK. Rapport 40.

Durksen, T.L., Klassen, R.M., & Daniels, L.M. (2017). Motivation and collaboration: The keys to a developmental framework for teachers' professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 67 (2017), 53-66.

Elffers, L. (2015). *Versterking van de loopbaanladder van leraren: wat kunnen we leren van Singapore?* Maastricht: Academische werkplaats Onderwijs/ROA, Maastricht University.

Europese Commissie – ET2020 Working Group on Schools Policy (2015). *Shaping career long perspectives on teaching. A guide on policies to improve Initial Teacher Education*. Brussel: Europese Commissie.

Gennip, H. van, & Vrieze, G. (2008). *Wat is de ideale leraar? Studie naar vakkennis, interventie en persoon*. Nijmegen: ITS Radboud Universiteit.

Kelchtermans, G. (2012). *De leraar als (on)eigen-tijdse professional. Reflecties over de 'moderne professionaliteit' van leerkrachten*. Notitie in opdracht van de Nederlandse Onderwijsraad. Leuven: KU Leuven, Centrum voor Onderwijsbeleid, -vernieuwing en lerarenopleiding.

Kessels, C.C. (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development.* Proefschrift. Leiden: Leiden University Graduate School of Teaching.

Kritische Vrienden Lerarenagenda (2015). Ontwikkelperspectieven en loopbanen van leraren. Een advies van de Kritische Vrienden Lerarenagenda aan de minister en staatssecretaris. Geraadpleegd op <https://www.delerarenagenda.nl/documenten/publicaties/2015/12/09/advies-kritische-vrienden-december-2015>.

Louws, M.L. (2016). *Professional learning: what teachers want to learn.* Proefschrift. Leiden: ICLON PhD Dissertation Series.

Ministerie van OCW (2013). *De lerarenagenda.* Den Haag; Ministerie van OCW.

Ministerie van OCW (2017). *Besluit van 16 maart 2017 tot wijziging van het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel BES in verband met de herijking van de bekwaamheidseisen voor leraren en docenten.* Den Haag: Staatsblad (2017) 148.

Onderwijscoöperatie (2017). *Bekwaamheidseisen.* Ingangsdatum 1 augustus 2017. Utrecht: Onderwijscoöperatie.

Onderwijsraad (2017). *Werkprogramma 2018.* Den Haag: Onderwijsraad.

Reynders, L. (2015). *Continuous Professional Development, it's all in the game. A series of studies on different perspectives for continuous professional development (CPD) of teachers.* Dissertatie. Heerlen: Open Universiteit.

Stapert, A. (2013). Loopbaanpaden voor verpleegkundigen. *Tijdschrift voor Verpleegkundigen*, 2013 (3), 34-37.

Veldman, I. (2017). *Stay or leave? Veteran teachers' relationships with students and job satisfaction.* Proefschrift. Leiden: ICLON PhD Dissertation Series.

VO-raad (2016). *Naar een aantrekkelijk lerarenberoep in een sterke sector. Actieplan voor het voortgezet onderwijs.* Utrecht: VO-raad.

CAOP

BEZOEKADRES Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
POSTADRES Postbus 556, 2501 CN Den Haag
TELEFOON 070 - 376 57 65
INTERNET www.caop.nl
E-MAIL info@caop.nl

INFORMATIE

Voor meer informatie over deze publicatie kunt u contact opnemen met Loes Spaans, telefoon: 070 - 376 57 11, e-mail: l.spaans@caop.nl

vertrouwd met arbeidszaken

ISBN 978-94-90171-19-3



9 789490 171193 >