

Een beroepsbeeld voor de leraar: naar doorlopende leer- en loopbaanlijnen¹

September 2017

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding**
- 2. Een beroep met een waaier aan mogelijkheden**
- 3. Implicaties van het beroepsbeeld**
- 4. Vervolgacties**

1. Inleiding

Het onderwijs aan en het leren door leerlingen verandert. Maatschappij en kenniseconomie vereisen dat leerlingen onderwijs en opleiding met goed gevolg afronden om daarna goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Naast deze kwalificerende taak van het onderwijs is er in toenemende mate aandacht voor de twee andere kernopdrachten van het onderwijs: socialisatie en persoonsvorming. Bovendien moeten scholen omgaan met een steeds grotere diversiteit aan leerlingen en met meer eisende ouders. Deze ontwikkelingen vragen om steeds beter opgeleide leraren en ook om leraren die zich verder willen en kunnen ontwikkelen en goed kunnen inspelen op veranderende, nieuwe eisen die aan het beroep worden gesteld.

Rond het lerarenberoep is veel te doen. In de publieke en politieke beeldvorming en 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 opleiding en lerarenberoep. Tot slot laten ook vakbonden en beroepsgroep zich niet onbetuigd: zij werken aan de emancipatie van de beroepsgroep en richten op basis van de Wet Beroep leraar en lerarenregister een systematiek in die bekwaamheidsonderhoud door leraren moet garanderen. Al deze inspanningen zijn een erkenning dat de leraar de belangrijkste sleutelfactor is om kinderen en jongeren de beste ontwikkelkansen te bieden.

Bij al deze initiatieven – die tot doel hebben het leraarschap te ondersteunen en te versterken – zien we twee knelpunten. In de eerste plaats zien we dat de toenemende complexiteit van het lerarenberoep en de nieuwe eisen die aan het leraarschap worden gesteld, zich nog onvoldoende vertalen in loopbaanbeleid (taak- en functiedifferentiatie) en in doorgaande ontwikkelingsmogelijkheden van de leraar. In de tweede plaats zien we vele inspanningen van vele partijen, maar die inspanningen hebben nog onvoldoende een integraal en samenhangend karakter, en worden nog vaak gedomineerd door institutionele belangen. Betrokken partijen nemen vaak net een wat ander perspectief tot vertrekpunt, en leggen net andere accenten: de invalshoek van leerlijnen waarin professionele ontwikkeling en het ondersteunen daarvan middels opleidingstrajecten centraal staat, de invalshoek van carrièrepaden en functiebouwwerken, de invalshoek van organisatiestructuren en lerende organisatieculturen; de invalshoek van onderwijskwaliteit en bekwaamheden van leraren en ten slotte de invalshoek van

¹ Deze notitie is het resultaat van een tweedaagse werksessie met betrokkenen en experts vanuit de VO-raad, de VSNU (ICL), de Vereniging Hogescholen (ADEF) en het Ministerie van OCW op 21 en 22 juni 2017 (zie bijlage). Redactie: Marco Snoek, Bas de Wit, Jurriën Dengerink en Nienke Wirtz.

onderwijsontwikkeling en innovatie.² Nog te weinig wordt geredeneerd en gewerkt vanuit een gemeenschappelijk gedragen visie.

Wij willen het daarom samen beter doen, vanuit een verlangen naar samenhang. Die ambitie vraagt om een gemeenschappelijk perspectief en gezamenlijke acties van alle bij de leraar betrokken partijen: niet alleen van de beroepsgroep zelf ('de professional in the lead'), maar ook van schoolleiders en schoolbesturen, lerarenopleidingen en het ministerie. Samen streven we daarom naar het realiseren van doorlopende leer- en loopbaanlijnen voor leraren, waarin binnen een gemeenschappelijk 'ecosysteem' het initieel opleiden van leraren, hun begeleiding als starter en voortgezette professionele ontwikkeling (en onderzoek) met elkaar worden verbonden en die in samenhang leiden tot een uitbreiding van de ontwikkelingsmogelijkheden voor de leraar. Om die visie in de praktijk zijn weerslag te laten vinden, zetten we in op drie uitdagingen:

1. Een breder beeld van het lerarenberoep

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

2. Een schets van beroepsperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden

Het beroep leraar is wat ons betreft geen in beton gegoten mal, of een statische meetlat waarlangs iedere leraar wordt gelegd. Het lerarenberoep is dynamisch en veelvormig. Naast het denken in beroepscompetenties als mal 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 zowel mogelijkheden tot differentiatie en specialisatie – niet alleen langs de lijnen van het schoolvak – als voor verdieping in het leraarschap. Wij beschrijven daarom hieronder diverse beroeps- en ontwikkelperspectieven c.q. routes, die richting kunnen geven aan ontwikkeling in het lerarenberoep en kunnen bijdragen aan de aantrekkelijkheid van het beroep.

3. Van systemscheiding naar 'ecosysteem'

Rond het lerarenberoep zijn vele partijen actief, veelal vanuit de beste intenties. In de praktijk fungeert deze ondersteuningsstructuur nog te vaak als een geheel van weinig verbonden subsystemen die van elkaar gescheiden zijn. Pedagogische en psychologische, instrumentele, loopbaan-, professionele en schoolorganisatorische perspectieven grijpen nog te weinig op elkaar in.³ Wij vinden het belangrijk dat er meer samenhang komt tussen de verschillende partners en perspectieven. Verbindend element daarbij is een gemeenschappelijke visie van betrokken partijen op het beroep van leraar. Deze verbrede kijk op het leraarschap vraagt ook om een andere kijk op de samenwerking tussen ministerie, lerarenopleidingen, besturen en scholen, de beroepsgroep en de leraar zelf. Die verbrede kijk creëert de condities voor meer *alignment* en een verdere versterking en verbreding van de samenwerking tussen alle betrokken actoren.

Leeswijzer

² Snoek, M., 2017. *Startnotitie Doorlopende Lijn leraar voortgezet onderwijs*. T.b.v. de Ontwerptweedaagse op 21 en 22 juni 2017 (interne publicatie).

³ 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).

De leraar is de sleutel voor de ontwikkeling van onderwijs en van onderwijskwaliteit. Dat is voor ons de basis van het lerarenberoep. In onze ogen is dat beroep veelvormig. Op basis van die vertrekpunten werken wij in deze notitie diverse ontwikkelingsrichtingen in het beroep verder uit, wat resulteert in een variëteit aan individuele loopbaanmogelijkheden voor leraren. In het verlengde daarvan beantwoorden we de vraag hoe leraren zich gedurende hun loopbaan door deze mogelijkheden kunnen 'bewegen'.

Wij willen benadrukken dat deze exercitie slechts een – weliswaar niet onbelangrijke – start is dat aangrijpingspunten biedt voor het vervolg. In onze ogen moet de in deze notitie gepresenteerde schets zich op korte termijn vertalen in een gespreksagenda die invulling geeft aan gezamenlijk te formuleren ambities voor het opleiden, begeleiden en verder professionaliseren van leraren in het voortgezet onderwijs, als resultaat van een gezamenlijke inspanning van besturen, scholen, lerarenopleidingen en beroepsgroep in het vo.

Samen willen we een beweging op gang brengen die vanuit een gezamenlijke ambitie in eigen kring en omgeving werken aan een breder beeld van het beroep leraar en aan verbetering van de condities voor de ontwikkeling van het opleiden, het (individueel en collectief) leren en de professionele ontwikkeling van leraren. Daarbij sluiten we zoveel mogelijk aan bij alle goede ontwikkelingen die al lopen, bijvoorbeeld in de opleidingsscholen en bij de begeleiding van startende leraren. En dat alles met als doel: 'mooi en spannend onderwijs, door mooie en spannende leraren'.

2. Een beroep met een waaier aan mogelijkheden

Een rijk en dynamisch beroep ten dienste van de ontwikkeling van leerlingen

De kern van het beroep van leraar is het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van leerlingen. De leraar is er ten dienste van de ontwikkeling van leerlingen. Dat maakt het beroep tot een uitdagend beroep. Iedere leerling is anders en leraren moeten proberen om in groepen van vaak 25 tot 35 leerlingen in te spelen op de leerbehoeften van iedere individuele leerling. Dat vraagt om het voortdurend ontwerpen van leersituaties die het beste aansluiten bij de kenmerken, concerns en leerbehoeften van leerlingen, ontwikkelingen in het schoolvak en de vakdidactiek, de eigen persoon van de leraar, de visie op leren die de school hanteert en op verwachtingen en behoeften van ouders en bredere samenleving. Daarmee is de leraar dus geen uitvoerder van door anderen ontworpen onderwijs, maar een creatieve professional die zowel voorafgaand aan 'de les' als tijdens de les keuzes maakt om zo effectief mogelijk in te spelen op datgene wat leerlingen nodig hebben en wat de situatie vraagt. Dat kunnen leraren niet in hun eentje, dat vraagt collegiale samenwerking en collegiale ondersteuning, en afstemming met anderen in de omgeving van de leerling. De ambitie om leerlingen de beste ontwikkelmogelijkheden te geven vraagt bovendien van leraren dat zij stilstaan bij de kwaliteit van hun handelen en 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 rijk en *dynamisch* beroep, dat steeds complexer wordt. Een beroep dat gekenmerkt wordt door een focus op de ontwikkeling van leerlingen en door reflectie en ontwikkeling, dat collaboratief van aard is, waarbij leraren samen *agency* hebben en nemen om hun werk vorm te geven, en zich daarbij verhouden tot ontwikkelingen in de brede maatschappij (wat bijvoorbeeld zorgt voor een diverse leerlingpopulatie) en ontwikkelingen in het kennisdomein. Het maakt het beroep van leraar tegelijk ook een *veeleisend* beroep. Een beroep waar een leraar niet vanaf de start alle aspecten en mogelijkheden in de vingers heeft, maar een beroep waarin een leraar zich ontwikkelt, keuzes maakt en zich profileert, zodat er variëteit aan leraren ontstaat die samen hun expertise en krachten kunnen bundelen, om binnen een school en een samenleving leerlingen het beste onderwijs te kunnen bieden. Dit beeld zorgt er voor dat het beroep *geen 'fuik'* is, maar een beroep dat rijk is aan mogelijkheden voor verdieping, specialisatie, verbreding en verdere

groei. En een beroep waarbinnen je niet klaar bent na de initiële lerarenopleiding, maar waar je je blijft ontwikkelen, regelmatig nieuwe taken, verantwoordelijkheden en rollen oppakt, zo nu en dan weer 'beginner' bent en waar ook een ondersteuningsstructuur beschikbaar is die kan helpen bij een bij de loopbaanfase passende verdere professionele groei.

Dit beeld is realiteit: veel leraren 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 de ontwikkeling van onderwijs en de verbetering van kwaliteit. Dit beeld is tegelijk nog geen realiteit: veel leraren ervaren die rijkheid aan mogelijkheden niet, lopen tegen belemmeringen aan, hebben het gevoel dat ze vastlopen, weten niet waar ze de ondersteuning voor nieuwe rollen 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 werkgevers, leidinggevendenden, lerarenopleidingen, beleidsmakers en leraren zelf hun krachten kunnen 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 voor beleid en praktijk kan dienen. Dit beroepsbeeld is niet een profiel waar iedere leraar aan moet voldoen, maar een beeld voor de beroepsgroep als totaal, waar individuele leraren zich toe kunnen verhouden en het kunnen verrijken op basis van eigen expertise en ervaring.

Een waaier aan ontwikkelrichtingen

In het voorgaande is ons beeld van het leraarsberoep beschreven. Hierna koppelen we dat beeld aan vier ontwikkelrichtingen: het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van collega's. Deze profielen zijn niet per se nieuw; ze zijn veelal beschreven aan de hand van al langer bestaande inzichten. Wel plaatsen we de ontwikkelrichtingen binnen een kader waarin elementen van het beroep op hun plek kunnen vallen, ordenen we bestaande inzichten op een praktische, goed te hanteren manier en ontwikkelen we een gemeenschappelijke taal om de ontwikkelrichtingen in het beroep te beschrijven. We zetten twee stappen: we beschrijven de verschillende ontwikkelrichtingen, en voegen daar het denken in zekere professionele niveaus aan toe. We onderscheiden de volgende vier ontwikkelrichtingen (zoals weergegeven in figuur 1):

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 minimaal een taak binnen het primaire proces en dragen daarmee direct bij aan het leren van leerlingen. Dit primaire proces kan vorm krijgen in de interactie met individuele leerlingen, met kleine groepjes of met klassen van 30 leerlingen, en gericht zijn op kwalificatie, socialisatie of persoonsvorming. Deze kernactiviteit omvat het voorbereiden van onderwijs en begeleiding, die uitvoering van dat onderwijs en die begeleiding, 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 in onze ogen niet per se het gehele beroep. Zo is binnen het primaire proces van het ondersteunen van het leren van leerlingen al een groot aantal specialisaties mogelijk:

- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen in de meer complexe algemeen pedagogisch-didactische vaardigheden (bijv. differentiatie, leerlingen leerstrategieën aanleren)
- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen in een vak en de daarbij behorende vakdidactiek, bijvoorbeeld door actief deel te nemen aan vakdidactische vakverenigingen, door expert te

worden ten aanzien van taalontwikkeling of rekendidactiek, door te groeien van tweedegraads vakleraar naar eerstegraads vakleraar, een tweede bevoegdheid in een verwant tekortvak halen, etc.

- Leraren kunnen zich verder ontwikkelen richting pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, studieloopbaanbeleider, LOB-er, studiedecaan, zorgcoördinator of leerlingbegeleider.
- Leraren kunnen zich verder (pedagogisch) didactisch specialiseren, bijv. richting Montessori- of Daltondidactiek, ICT-didactiek, omgevingsonderwijs of praktijkleren, of expert worden ten aanzien van assessment en beoordeling, of activerende didactiek.

Leraren leggen hierbij hun eigen accenten en kiezen welke balans in vakinhoud, zorg en pedagogisch-didactisch inhouden bij hen, hun leerlingen en bij hun school past.

2. Het ontwikkelen van onderwijs

Een tweede ontwikkelrichting heeft betrekking op het ontwikkelen van onderwijs. Hierbij gaat het om het ontwerpen en bijstellen van onderwijs (bijvoorbeeld het herzien van de aanpak rond het profielwerkstuk), op het niveau 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), om het ontwikkelen van lesmateriaal (al of niet samen met een educatieve uitgever), het ontwikkelen van nieuwe ICT-rijke lesaanpakken, et cetera.

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

3. Het organiseren van onderwijs

Een derde ontwikkelrichting in het beroep 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 leiding geven aan aspecten van organisatie en (bovenschools) beleid. Binnen het team kan het gaan om het organiseren van excursies of werkweken, het coördineren van examens, of het functioneren van sectieleider. Op het niveau van de school kan het bijvoorbeeld 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 zijn er bijvoorbeeld leraren die ambassadeur zijn voor de Onderwijscoöperatie, die deelnemen in de ledenraad van een vakbond, zitting hebben in de Onderwijsraad of een hybride functie als leraar-ambtenaar hebben.

4. Het ondersteunen van collega's

Een laatste ontwikkelrichting die we in het lerarenberoep onderscheiden heeft betrekking op het ondersteunen van het werkplekleren van aanstaande leraren en van collega's. Een groot aantal leraren is (bijvoorbeeld in het kader van het samen opleiden en professionaliseren) actief als werkplekbegeleider of schoolopleider of is coach voor nieuwe startende collega's. Leraren zijn actief binnen interne academies of verzorgen scholing en trainingen op studiedagen of op conferenties van vakverenigingen.



Figuur 1: Ontwikkelrichtingen in het lerarenberoep

Een variëteit aan individuele loopbaanmogelijkheden

De vier ontwikkelrichtingen in het beroep die hierboven zijn geschetst, nodigen uit tot verdere invulling. Ze zijn bedoeld om te inspireren, niet om in te kaderen. De richtingen bieden een palet aan mogelijkheden voor professionele groei en loopbaanontwikkeling. Dat kan binnen een richting, maar ook door combinaties van richtingen. Hoe kan een individuele leraar zich binnen en tussen de ontwikkelrichtingen bewegen? In veel gevallen zal een leraar in ieder geval een actieve rol hebben in de eerste richting: het leren van leerlingen. Veel leraren hebben echter mogelijkheden om die richting te combineren met activiteiten ten aanzien van onderwijsontwikkeling, organisatie en beleid of de ondersteuning van collega's. In de afgelopen tijd zijn er tal van hybride functies ontstaan, variërend van docent-onderzoeker, leraar-ambtenaar, ambassadeur voor de vakbond of beroepsgroep, tot schoolopleider. Sommige van die hybride combinaties zijn met meerdere ontwikkelrichtingen te verbinden. De richtingen laten bovendien zien dat veel van de rollen een plek hebben binnen de school, maar ook dat een aantal rollen los van de school staat.

Figuur 1 in de vorige paragraaf beperkt zich tot concrete rollen in het werkgebied van de leraar. Leraren kunnen er echter ook voor kiezen om (tijdelijk) geheel of gedeeltelijk rollen buiten het domein onderwijs op te pakken om nieuwe ervaringen op te doen en competenties te ontwikkelen, en daarna met die nieuwe bagage weer binnen het onderwijs als leraar aan de slag te gaan (denk bijvoorbeeld aan zogenaamde 'teacherpreneurs' die naast hun werk als leraar een eigen onderneming starten).

Van starter tot meester: ondersteuning bij overgangen

Wanneer leraren zich binnen en tussen ontwikkelrichtingen bewegen, zijn ook vragen van overgangen en niveaus (fase van ontwikkeling) aan de orde.

Groei binnen een ontwikkelrichting

In een beroep waarbinnen leren centraal staat, moet 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 start met de keuze voor de lerarenopleiding, loopt door in de fase van leraar-in-opleiding, krijgt een nieuwe impuls in de fase van startende leraar en loopt vervolgens de hele loopbaan door. Dat betekent ook dat er aandacht moet zijn voor ondersteuning in dat proces. Die ondersteuning kan de vorm krijgen van het curriculum van de initiële lerarenopleiding (bij de groei tot het niveau van startbekwaam leraar), van een inductieprogramma (bij de groei tot bekwaam leraarschap), of van allerlei professionaliseringsactiviteiten (bij de groei tot ervaren leraarschap). 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.

Overgangen naar nieuwe rollen

Die ontwikkeling speelt niet alleen als het gaat om de eerste richting – het leren van leerlingen – maar ook als leraren nieuwe rollen pakken. Daarbij is een aantal processen te onderscheiden:

- *Toelating tot de nieuwe rol.* Dat proces omvat zowel een proces van oriëntatie en keuze, als een proces van selectie.
- *Ondersteuning:* Die nieuwe rollen gaan gecombineerd met nieuwe taken en verantwoordelijkheden, die op hun beurt een beroep doen op nieuwe bekwaamheden en competenties. Dat betekent dat er weer een nieuwe fase van onzekerheid is. Ook hier worden verschillende fasen doorlopen: van in-opleiding, naar starter, ervaren en uiteindelijke meesterschap. Iedere nieuwe rol kent als het ware weer zijn eigen inductiefase en vraagt om een inwerkperiode. Dat betekent dat ook bij de andere ontwikkelrichtingen en rollen aandacht moet zijn voor ondersteuning bij die ontwikkeling, bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding, coaching of scholing.

- *Facilitering*: Hierbij gaat het om het creëren van de juiste condities waaronder de rol uitgeoefend kan worden. Daarbij gaat het in veel gevallen om tijd, ruimte en andere mogelijkheden ('*opportunities*', zie ook het AMO-model voor strategisch HRM⁴), maar ook om een schoolomgeving met een beleid voor en visie op docentontwikkeling en een schoolcultuur waarin individueel en gezamenlijk verder leren wordt bevorderd en gewaardeerd.
- *Erkenning*: Die erkenning kan betrekking hebben op de erkenning dat de leraar de benodigde competenties in huis heeft. Bij een aantal rollen is die erkenning formeel geregeld doordat een competentiestandaard geformuleerd is waaraan leraren moeten voldoen. Bijvoorbeeld als het gaat om een Montessori-certificaat, de beroepsregistratie voor schoolopleiders van de VELON, een coach-certificering, etc. Die formele erkenning van competenties in de vorm van externe validering kan ook voor andere vormen ontwikkeld worden, 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.

3. Implicaties van het beroepsbeeld

Het beroepsbeeld zoals dat in het vorige hoofdstuk geschetst is, laat een beroep zien waarin een variëteit aan ontwikkelmogelijkheden bestaat. Dat beroepsbeeld zal door velen nog niet (h)erkend worden. Hoewel verschillende leraren hun eigen ontwikkeling in het beroepsbeeld zullen herkennen, is het in de meeste scholen nog geen standaard om het beroep en ontwikkeling in dat beroep in die termen te bekijken en te organiseren.

De geschetste ontwikkelrichtingen laten zien dat het leraarschap geen fuik hoeft te zijn, maar dat er tal van mogelijkheden zijn voor leraren om zich binnen of tussen ontwikkelrichtingen te ontwikkelen en daarin keuzes te maken:

- Scholen kunnen de ontwikkelrichtingen gebruiken om na te denken over welke richtingen en rollen daarbinnen voor de school waardevol zijn om vervolgens in het functiebeleid daar op in te zetten.
- In de beeldvorming rond het beroep van leraar en de werving voor de lerarenopleidingen zou het hierboven geschetste palet gebruikt kunnen worden om de rijkheid en daarmee de aantrekkelijkheid van het beroep zichtbaar te maken.
- In de initiële lerarenopleiding zouden aankomende leraren al zicht moeten krijgen op die verschillende ontwikkelrichtingen en de rollen die daarbinnen mogelijk zijn, zodat studenten kunnen bepalen waar hun ambities liggen om op basis daarvan keuzes te maken binnen hun opleiding en te bepalen bij welke scholen ze bij voorkeur willen solliciteren (als een vorm van loopbaanoriëntatie en –begeleiding, 'LOB voor de leraar').
- Tijdens de inductieperiode moet er ruimte zijn om met rollen in verschillende ontwikkelrichtingen te experimenteren, bijvoorbeeld door mee te lopen met collega's die dergelijke rollen reeds hebben.

Wanneer werkgevers, vakbonden, de beroepsgroep, de opleidingen en de overheid het beeld delen, kan er een gedeelde taal ontstaan waarmee belemmeringen in de huidige structuur van het beroep bespreekbaar gemaakt kunnen worden en mogelijk uit de weg geruimd kunnen worden. Bovendien kan het beroepsbeeld bijdragen aan meer positieve beeldvorming bij potentiële leraren en leraren in opleiding over het beroep en de ontwikkelingsmogelijkheden.

⁴ 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.

Het beroepsbeeld en het perspectief dat het biedt op ontwikkeling en ondersteuning bij de groei binnen en/ of tussen ontwikkelrichtingen biedt verschillende handvatten voor verdere ontwikkeling:

- Handvatten voor leraren om sturing te geven aan hun ambitie, loopbaan en ontwikkeling.
- Handvatten voor de beroepsgroep leraren (i.c. de Onderwijscoöperatie) voor het ontwikkelen van referentiekaders voor de verdere ontwikkeling van leraren op de vier geschetste ontwikkelrichtingen, mede in het kader van herregistratie.
- Handvatten voor besturen en schoolleiders om de ontwikkelrichtingen te verbinden met de ambities van de schoolorganisatie en te vertalen naar strategisch personeelsbeleid (HRM), concrete taken, rollen en functiebouwwerken en naar ondersteuningsstructuren die leraren in de school ondersteunen om kwaliteiten te ontwikkelen en rollen op te pakken, en daarin in te groeien. Bovendien geeft het handvatten voor de gesprekscyclus met betrekking tot functioneren, beoordelen en ontwikkelen.
- Handvatten voor sociale partners om via cao- en sectortafel de condities te creëren voor doorgaande loopbaanmogelijkheden en leerlijnen voor leraren.
- Handvatten voor lerarenopleidingen om aankomende leraren een beeld te geven van de mogelijkheden die het beroep geeft, en om – samen met schoolbesturen en de beroepsgroep – na te gaan welke initiële en post-initiële ondersteuningstrajecten (a.s.) leraren zo goed mogelijk kunnen ondersteunen bij het oppakken van nieuwe rollen en het verwerven van nieuwe competenties.
- Handvatten voor het ministerie om door middel van beleid de condities te garanderen voor variatie in loopbaanontwikkeling en voor professionele groei van leraren, aansluitend bij de maatschappelijke vraag naar goed onderwijs.
- Tot slot biedt het beroepsbeeld handvatten om nieuwe impulsen te geven in de discussies over het bevoegdheidstelsel, de rol van opleidingsscholen in de infrastructuur voor het opleiden, begeleiden en ondersteunen van leraren in hun gehele loopbaan, de inrichting van het werkplekleren.

Resterende vragen en aandachtspunten

Uiteraard resten er nog vragen, dilemma's en aandachtspunten waar dit beroepsbeeld nog geen antwoord op geeft. Het beroepsbeeld kan echter wel een handvat geven om het verdere gesprek te voeren over nog openstaande vragen, dilemma's en aandachtspunten. Daarbij ligt het startpunt niet in de belangen van afzonderlijke stakeholders, maar bij een beeld van het beroep van leraar dat de condities schept voor een beroep dat er op gericht is om het beste uit leerlingen naar boven te halen.

We noemen een aantal van de vragen, dilemma's en aandachtspunten:

- 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 (fluïde) 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 voor lokale behoeften en netwerken.
- De rol van de 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).

- ...

4. Vervolgacties

Deze notitie vormt het startpunt voor verder gesprek. Op 20 september 2017 a.s. willen we het geschetste beroepsbeeld nader toetsen bij verschillende betrokkenen, draagvlak creëren voor de verdere ontwikkeling van inzichten en de kring van betrokkenen breder maken. Ook willen we ideeën ophalen om de beweging verder te laten groeien.

Tijdens de sessie op 20 september a.s. staat een aantal vragen centraal:

- Sleutelvragen leraren:
 - Herken je het geschetste beeld bij jezelf, als je je eigen ontwikkeling bekijkt?
 - Herken je het beeld bij jezelf, als je je eigen ontwikkeling bekijkt? Sluit het aan bij huidige ervaringen? Heb je bepaalde overgangen zelf doorlopen? Hoe heb je die ervaren? Welke ondersteuning was daarbij aanwezig, en welke heb je gemist?
 - Helpt het beeld je?
 - Geeft het je handvatten om na te denken over en richting te geven aan verdere ontwikkeling in het beroep?
- Sleutelvragen opleiders:
 - Herken je het geschetste beeld, vanuit je eigen situatie of context?
 - Denk je dat je er wat aan hebt? Biedt het geschetste beeld handvatten?
 - In welke mate biedt de initiële opleiding oriëntatie op de verschillende loopbaanmogelijkheden die de ontwikkelrichtingen bieden?
 - In welke mate biedt de instelling ondersteuning aan leraren voor verschillende rollen/ ontwikkelrichtingen?
 - Welke mogelijkheden zie je nog (in (regionale) samenwerking met andere instellingen en scholen?)
- Sleutelvragen schoolleiders en bestuurders:
 - Herken je het geschetste beeld, vanuit je eigen situatie of context?
 - Denk je dat je er wat aan hebt? Biedt het geschetste beeld handvatten?
 - Welke loopbaanmogelijkheden hebben leraren in jouw school/ bestuur? Herken je daarbij de ontwikkelrichtingen die in deze notitie geschetst zijn?
 - Welke ondersteuning bied je leraren bij hun ontwikkeling van in-opleiding naar meester bij de verschillende rollen?
- Sleutelvragen aan alle betrokkenen:
 - (op basis van antwoorden eerdere vragen): wat zouden we moeten doen, wat is er nodig?

Idee is om de inzichten die in deze notitie zijn vervat in een openbaar toegankelijke publicatie vast te leggen en te publiceren. Op basis van de publicatie kan een gezamenlijke gesprekagenda worden geformuleerd, die richting kan geven aan de uitwerking van de implicaties van het beroepsbeeld en de resterende vragen en aandachtspunten. Binnen regio's kan parallel daaraan een meer actiegerichte aanpak worden gekozen.

Bijlage 1 Deelnemers werksessie 21 en 22 juni 2017

Jurriën Dengerink	Secretaris ICL, coördinator opleidingstrajecten lerarenopleiders VU
Régie Driessen	Programmamanager Samenwerkingsverbanden ILS HAN, voorzitter ADEF adviescommissie OidS
Sabine van Eldik	Beleidsmedewerker onderwijs en secretaris ADEF, onderzoeker faculteit educatie HAN
René Karman	Manager onderwijs en innovatie Archimedes HU
Jan van der Meij	Directeur lerarenopleidingen, ELAN TU Twente
Ton Roelofs	Directeur PENTA college CSG
Marco Snoek	Lector Leren en Innoveren, HvA
Ferd Stouten	Bestuurder Montessori Scholengemeenschap Amsterdam
Annemarie Thomassen	Hoofd afdeling VO, ICLON Universiteit Leiden
Nienke Wirtz	Projectleider samen opleiden en professionaliseren VO-raad
Bas de Wit	Senior beleidsadviseur VO-raad
Willem van der Wolk	Programmasecretaris VSNU Lerarenagenda, projectleider BSL Zuid-Holland (ICLON Universiteit Leiden)
 <u>Vanuit OCW:</u>	
Suzanne Bierkens	Senior beleidsmedewerker OCW directie VO
Ans Buys	Aanjager Lerarenagenda OCW
Marijn Gunnink	Beleidsmedewerker OCW directie VO, Leraar Geschiedenis en Maatschappijwetenschappen Valuas College