



EEN GEDEELD BEROEPSBEELD VOOR DE LERAAR

Marco Snoek, Bas de Wit en Jurriën Dengerink

1.1 WAAROM EEN BEROEPSBEELD?

Er komt steeds meer aandacht voor de kwaliteit van leraren. Landelijk zijn er nieuwe bekwaamheidseisen vastgesteld, er is vaker ondersteuning van startende leraren door inductieprogramma's en scholen hebben steeds meer oog voor (strategisch) personeelsbeleid. Tegelijkertijd zien we stijgende lerarentekorten, omdat scholieren het leraarsberoep niet aantrekkelijk genoeg vinden en zittende leraren met pensioen gaan of afhaken. Bij deze ontwikkelingen vallen drie zaken op:

- Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van leraren tijdens de lerarenopleiding en ook steeds meer in de eerste jaren van de beroepsuitoefening, maar over professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan zijn weinig expliciete beelden.
- Het leraarsberoep is complexer geworden en de verwachtingen van wat leraren doen groeien. Ze moeten bijvoorbeeld meer inspelen op de verschillende behoeften van leerlingen. Waar in andere maatschappelijke sectoren toenemende complexiteit leidt tot meer differentiatie en specialisatie in beroepen, zien we dat vooralsnog vrijwel niet terug in het onderwijs. Alle leraren in een sector of vak moeten aan dezelfde bekwaamheidseisen voldoen.
- Hoewel leraren in steeds meer scholen in teams onderwijs ontwikkelen en evalueren, overheerst het stereotiepe beeld van de eenzame leraar: professionals die in hun eentje onderwijs voorbereiden, uitvoeren en evalueren.

Deze drie zaken zijn met elkaar verweven en leiden ertoe dat veel leraren het gevoel hebben dat ze geen ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectief hebben. Voor veel jongeren is dat een reden om niet

voor de lerarenopleiding te kiezen (Bahlmann, Eustatia & Pillen-Warmerdam, 2018).

Een realistischer en aantrekkelijker beeld is dat van de leraar als teamspeler die binnen de school actief betrokken is bij ontwerpen en onderzoeken, organisatie en beleid en bij professionalisering. Kortom, een beroepsbeeld dat recht doet aan differentiatie- en ontwikkelmogelijkheden in het leraarsberoep.

Het rode boekje

Tijdens een werkconferentie begin 2017 dachten schoolbestuurders en lerarenopleiders samen na over ontwikkeltrajecten voor leraren in het voortgezet onderwijs. Een van de conclusies was dat het ontbreken van een gedeeld beroepsbeeld en gemeenschappelijke taal het denken over de ontwikkeling van leraren belemmerde. Een tweede werkconferentie bouwde hierop voort en leidde tot de publicatie *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs* (Snoek, De Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik, & Wirtz, 2017).

Binnen enkele maanden na verschijnen werden ruim 3500 exemplaren aangevraagd en verspreid onder lerarenopleidingen, besturen en scholen. Daarnaast was een digitale versie online beschikbaar. Het 'rode boekje', zoals het in het veld ging heten, werd in korte tijd een gedeeld document dat het denken over het leraarsberoep en de ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor leraren heeft gestimuleerd.

Een drieluik

Ons in 2017 gepubliceerde beroepsbeeld bood een antwoord (zie kader op pagina 17). Dit 'rode boekje' beschreef een beroep waarbinnen leraren door ontwikkeling, verdieping en verbreding persoonlijke loopbaanpaden kunnen uitzetten om zo hun werk met dezelfde passie te kunnen blijven doen. Een beroep waarbinnen ze met collega's, ieder vanuit de eigen expertises, samenwerken aan beter onderwijs. Hoewel dit drieluik een breder perspectief bestrijkt dan het rode boekje uit 2017, gaan we er in dit eerste hoofdstuk wel uitgebreider op in. We staan stil bij de uitgangspunten bij het beroepsbeeld uit 2017 en bij de totstandkoming daarvan. Tevens beschrijven we hoe de discussie rond dit beroepsbeeld aansluit bij landelijke en Europese beleidsdiscussies en bij ontwikkelingen in scholen. Op basis daarvan komen we tot enkele kernvragen die in de volgende hoofdstukken en in de andere delen van de reeks aan bod komen.

1.2 UITGANGSPUNTEN EN ONTWERPKENMERKEN

De ambitie in 2017 was om tot een gedeelde taal te komen waarin alle partijen (leraren, schoolleiders, lerarenopleiders, ministerie, vakbonden, werkgevers) zich kunnen herkennen en die de basis kan vormen voor overleg, afstemming en afspraken. Dat leidde tot een aantal uitgangspunten in het ontwerpproces:

- Alle partijen participeren in het ontwerpproces. Dit is uiteindelijk niet volledig gelukt, omdat de vakbonden besloten om niet mee te doen.
- Het resultaat kent geen eigenaar. De uiteindelijke publicatie is bewust 'logo-loos' gepubliceerd.

- Het resulterende beroepsbeeld is geen formeel kader, maar vooral een inspiratiebron en een startpunt voor een dialoog tussen leraren, schoolleiders en lerarenopleiders. Ze kunnen het beroepsbeeld gezamenlijk gebruiken om de (loopbaan) ontwikkeling van de leraar vorm te geven, via verdieping en verbreding en aansluitend bij wat de leraar, teams, de school en de omgeving daarin belangrijk vinden.

Landkaart voor loopbaanontwikkeling

In het centrum van het beroepsbeeld staat het doel van onderwijs: het leren van leerlingen, gericht op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2015). Leraren kunnen daar op verschillende manieren een bijdrage aan leveren (zie ook Figuur 1):

1. *Ondersteunen van het leren van leerlingen*

Leraren doen dit door met leerlingen aan de slag te gaan bij het aanleren van onderwijshoudens, door hen te ondersteunen bij hun leren en door een veilige en uitdagende leeromgeving te creëren.

2. *Ontwikkelen van onderwijs*

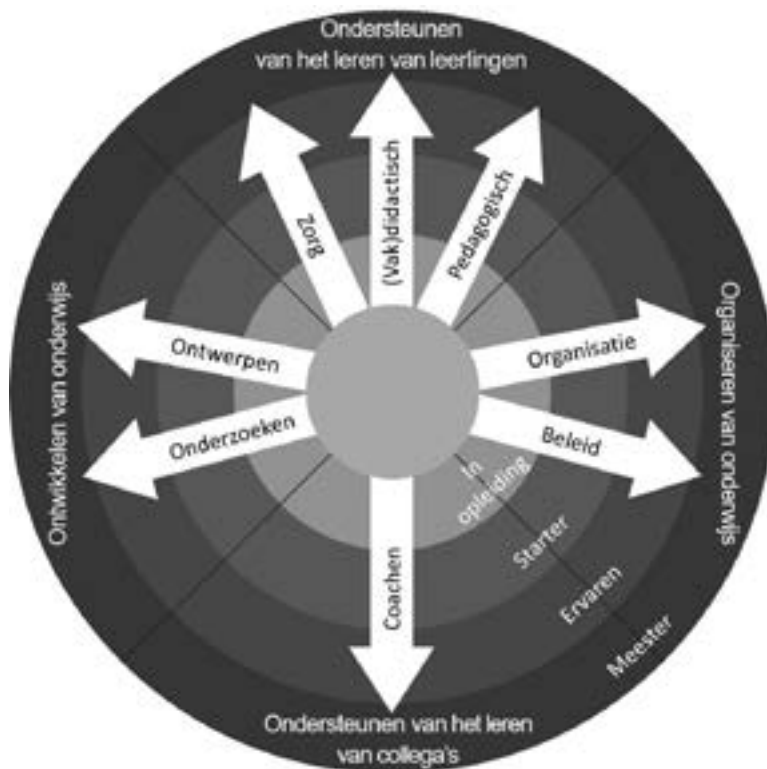
Leraren dragen hieraan bij door met collega's bijvoorbeeld curricula en leermiddelen te ontwikkelen of onderzoek te doen om daarmee tot beter onderwijs te komen.

3. *Organiseren van onderwijs*

Leraren leveren hierbij een bijdrage aan de organisatie en beleidsvraagstukken rond onderwijs.

4. *Ondersteunen van collega's*

Hierbij dragen leraren bij aan de opleiding, begeleiding en verdere ontwikkeling van collega's.



Figuur 1. Het beroepsbeeld van de leraar. Overgenomen uit Snoek et al., 2017.

De kern van het leraarschap ligt in het ondersteunen van het leren van leerlingen (het bovenste kwadrant). Leraren kunnen dit gedurende hun loopbaan combineren met één of meer andere domeinen en daarmee hun werk verbreden.

In elk van de domeinen kunnen leraren zich ook verdiepen door zich verder te ontwikkelen en te specialiseren, van 'in-opleiding' via 'starter' en 'ervaren' naar 'meester' (zie de concentrische cirkels en pijlen naar buiten in Figuur 1). Deze ontwikkeling kan de eigen

klas betreffen, maar ook de eigen sectie, de eigen school, het eigen bestuur, de regio of het landelijke of internationale niveau.

Die verbredings- en verdiepingsmogelijkheden laten veel ruimte voor eigen keuzes, passend bij ieders voorkeuren en ambities. Daarmee is het beroepsbeeld een landkaart waarop leraren hun (beoogde) loopbaan kunnen uitzetten. Voor besturen en scholen is het een handvat om te bepalen welke ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden ze kunnen creëren

en hoe ze leraren daarbij kunnen ondersteunen. Voor lerarenopleidingen vormt het beroepsbeeld een referentiekader om te bepalen bij welke ontwikkelmogelijkheden zij samen met scholen ondersteuning kunnen bieden. Ten slotte kan het beroepsbeeld voor de sociale partners handvatten bieden om de voorwaarden te creëren voor een meer open en ontwikkelingsgericht beroep.

Aansluiting bij beleidsdiscussies

De roep om meer loopbaanmogelijkheden voor leraren klinkt al langer. De traditionele doorgroei van leraar naar schoolleider biedt voor de meeste leraren te weinig perspectief.

Nederland

Al in 1993 pleitte de Commissie-Van Es voor 'een beroep met perspectief' (Commissie Toekomst Leraarschap, 1993). In 2007 pleitte de Commissie-Rinnooy Kan wederom voor uitbreiding van het loopbaanperspectief (Commissie Leraren, 2007). Dat leidde onder meer tot invoering van de functiemix, de Leraarsbeurs en aandacht voor masteropleidingen voor leraren. Maar in 2013 pleitten toenmalig minister Bussemaker en toenmalig staatssecretaris Dekker in de Lerarenagenda 2013-2020 nog steeds voor ruimere loopbaanmogelijkheden en carrièreperspectieven (Ministerie van OCW, 2013). Op verzoek van de Tweede Kamer bracht de Onderwijsraad (2018) een advies uit over bevoegdheden en loopbaanperspectief. Hierin ligt de nadruk op loopbaanontwikkeling in het 'primaire proces' (het eerste kwadrant uit Figuur 1) door te switchen tussen onderwijssectoren of door les te gaan geven in andere vakken.

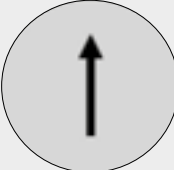
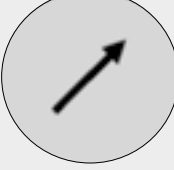
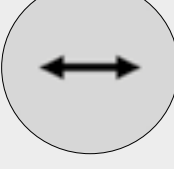
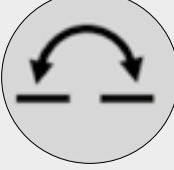
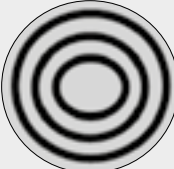

Europa

Vraagstukken rond loopbaanontwikkeling van

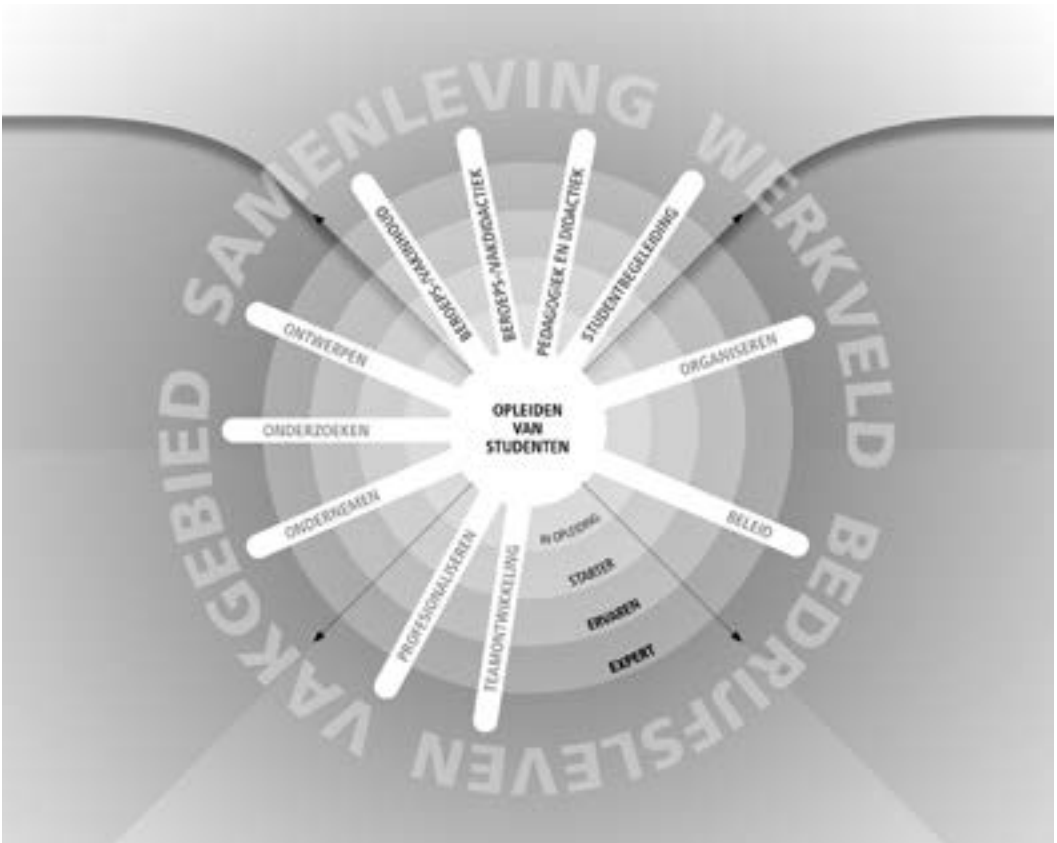
leraren spelen niet alleen in Nederland. Het rapport *Teacher Careers in Europe* van de Europese Commissie/Eurydice (2018) brengt loopbaanmogelijkheden voor leraren in verschillende Europese landen in kaart en beschrijft welke landen loopbaanondersteuning voor leraren hebben (alleen formeel geregeld in Frankrijk, Oostenrijk en Hongarije). Ook in de *Working Group Schools* van de Europese Commissie behoort het onderwerp loopbaanperspectieven van leraren al langer tot de kernthema's (European Commission, 2015). In mei 2019 ontwierp deze werkgroep op basis van een internationale vergelijking een overzicht van zes mogelijke ontwikkelperspectieven (Snoek & Lourens, 2019) die samen rijke loopbaanmogelijkheden laten zien (zie Figuur 2).

Vanuit het werkveld komen ook initiatieven. In 2018 is een nieuw functiebouwwerk voor het primair onderwijs geformuleerd en startte de PO-Raad een traject om tot een beroepsbeeld voor de leraar in het primair onderwijs te komen. De Algemene Onderwijsbond (2018) kwam met een visienotitie over het leraarsberoep en de MBO Raad en de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO) besloten om samen – geïnspireerd door het beroepsbeeld voor de leraar voortgezet onderwijs uit 2017 – een eigen variant te ontwikkelen (zie Figuur 3 op pagina 22) om daarmee beter aan te kunnen sluiten bij de specifieke situatie in het mbo (BVMBO en MBO-Raad, 2019).

Ook het samenwerkingsverband rond integrale kindcentra (IKC's), heeft een variant gemaakt die laat zien hoe IKC-medewerkers zich in hun loopbaan kunnen ontwikkelen (PACT voor Kindcentra, 2019).

	<p>Hiërarchisch</p> <p>Deze loopbaanmogelijkheid betreft doorgroei naar hogere hiërarchische posities: van leraar naar team- of afdelingsleider naar schoolleider naar bestuurder.</p>
	<p>Groei in bekwaamheid</p> <p>Deze loopbaanmogelijkheid betreft het steeds beter worden in het beroep. Dit is weer- spiegeld in de loopbaanmodellen van Slowakije en Polen, in de Nederlandse functiemix en in het <i>Beroepsbeeld voor de leraar (2017)</i>.</p>
	<p>Horizontale groei in rollen</p> <p>Leraren kunnen naast het leraarschap andere taken en rollen op zich te nemen, zoals taal- coördinator, schoolopleider, GMR-lid, coach van startende leraren of leraar-onderzoeker. Deze mogelijkheid wordt benadrukt in het <i>Beroepsbeeld voor de leraar (2017)</i>.</p>
	<p>Overstappen tussen contexten</p> <p>Leraren kunnen ook switchen tussen schoolsoorten, bijvoorbeeld van po naar vo of van vo naar mbo, en weer terug. Of ze kunnen hun werkdomein verbreden door een tweede taal- bevoegdheid (bijvoorbeeld voor een ander vak) te behalen. Dit is de kern van het advies 'Ruim baan voor de leraar' van de Onderwijsraad (2018).</p>
	<p>Reikwijdte</p> <p>Een loopbaanmogelijkheid kan ook betrekking hebben op het vergroten (of verkleinen) van de reikwijdte van het handelen (de kern van het Finse model). Leraren kunnen in hun werk op verschillende niveaus bezig zijn: binnen het eigen team of de eigen school, op lokaal, regionaal of landelijk niveau (bijvoorbeeld binnen een beroepsgroep of vakvereniging, of als leraar-ambtenaar of lid van een curriculum.nu werkgroep) of mogelijk zelfs op internationaal niveau.</p>
	<p>Open en hybride</p> <p>Ten slotte hoeft loopbaanontwikkeling zich niet te beperken tot de school en het educatieve domein. Leraarschap is te combineren met rollen in andere werkvelden. Dit kan gelijktijdig met het leraarschap (hybride loopbanen) of door het onderwijs een tijdje te verlaten en er later weer in terug te komen (circulaire loopbanen).</p>

Figuur 2. Zes mogelijke loopbaanperspectieven. Overgenomen uit Snoek en Lourens, 2019, p. 12.



Figuur 3. Het beroepsbeeld voor de docent mbo. Overgenomen uit BVMO en MBO-Raad, 2019.

Onder al deze publicaties, discussies en initiatieven ligt de behoefte om een beroep te creëren met meer ruimte voor ontwikkeling in de breedte en de diepte. De kracht van het beroepsbeeld voor de leraar voortgezet onderwijs uit 2017 is dat het een samenhangend beeld schetst dat als vertrekpunt kan dienen voor loopbaankeuzes. Tegelijk laten de diverse initiatieven ook zien dat het

beroepsbeeld mogelijkheden biedt voor verdere differentiatieenaanpassingaanspecifiekecontexten. In het beroepsbeeld voor de docent mbo zijn bijvoorbeeld nieuwe specialisatiemogelijkheden rond ondernemerschap en teamontwikkeling toegevoegd. De Onderwijsraad (2018) benadrukt loopbaanmogelijkheden waarbij leraren overstappen tussen onderwijssectoren of hun bevoegdheid ver-

breiden naar andere schoolvakken. Daarmee ontstaat langzamerhand een steeds rijker beeld van de ontwikkelmogelijkheden binnen het beroep.

Inspiratie voor de praktijk

Het beroepsbeeld uit 2017 sloot niet alleen aan bij (inter)nationale beleidsdiscussies, maar ook bij de behoefte van veel leraren, scholen en lerarenopleidingen, getuige de snelle verspreiding ervan. Een tweede aanwijzing voor de positieve ontvangst van het beroepsbeeld waren de vele uitnodigingen voor en presentaties op conferenties (zoals het Lerarencongres, het VSNU-congres, het VO-congres, het VMBO-congres, Meet-ups, de Nationale Onderwijs Tentoonstelling en het Velon-congres), opleidingsbijeenkomsten (bijvoorbeeld bij de masteropleidingen Leren & Innoveren) en op studiedagen van scholen.

Gebruik in praktijk

Bestuurders, schoolleiders, leraren en lerarenopleiders vinden het beroepsbeeld geschikt als startpunt voor een gesprek met alle geledingen in en om de school. Binnen diverse opleidings scholen heeft het beroepsbeeld een plek gekregen in gesprekken over onderlinge samenwerking (zie bijvoorbeeld Platform Samen Opleiden, 2019), evenals bij regionale initiatieven rond de begeleiding van startende leraren en binnen werkplaatsen onderwijsonderzoek.

Bij diverse lerarenopleidingen heeft het beroepsbeeld een plek gekregen in de begeleiding van studenten en in gesprekken van opleiders over bijvoorbeeld het opleidingsprogramma, over de rol van lerarenopleidingen bij een leven lang leren en over nieuwe routes die leraren kunnen ondersteunen in hun loopbaanontwikkeling.

Het beroepsbeeld biedt daarnaast voor gemeentelijk onderwijsbeleid handvatten om de aantrek-

kelijkheid van het leraarschap te vergroten en daarmee het lerarentekort terug te dringen. Zo vormt het beroepsbeeld in Amsterdam een onderliggend kader voor het Actieplan Lerarentekort. Binnen dat Actieplan werken vo-scholen, lerarenopleidingen en de gemeente samen aan een krachtiger strategisch personeelsbeleid binnen scholen en aan leergangen die inspelen op de ontwikkelrichtingen binnen het beroepsbeeld. Deze voorbeelden weerspiegelen een breed gedeelde behoefte aan een gesprek over nieuwe vormen van leraarschap en professionele ontwikkelrichtingen, om daarmee het leraarsberoep aantrekkelijk(er) te maken.

Logoloos

Een mogelijke verklaring voor het enthousiasme voor en de snelle adoptie van het beroepsbeeld in het veld is wellicht de waardering voor de 'logoloze' communicatie ervan: die biedt het veld ruimte om er via een professionele dialoog een eigen invulling aan te geven. Zo leggen de genoemde lokale initiatieven andere en nieuwe accenten of geven ze creatieve invullingen aan het model. Sommige deelnemers aan bijeenkomsten geven bijvoorbeeld aan nog onderdelen te missen, anderen willen juist aspecten schrappen.

1.3 DISCUSSIE

Hoe en wat

In de gesprekken over de ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van leraren en de reacties op het beroepsbeeld komen ook vragen en dilemma's naar boven. Zo is een gezamenlijk ontwikkeld model nog niet voldoende om de dagelijkse praktijk van leraren en scholen te veranderen. Leraren, schoolleiders en lerarenopleiders hebben - ondanks of dankzij hun

enthousiasme voor het beroepsbeeld - behoefte aan meer informatie en verdieping van de eerste inzichten. Het beroepsbeeld geeft weliswaar richting aan 'het waarom en het wat'; maar bestuurders, schoolleiders, leraren en lerarenopleiders moeten vervolgens nog antwoord geven op de 'hoe-vraag': hoe kunnen we met elkaar vorm en inhoud geven aan ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van de leraar en aan loopbaanbeleid voor leraren?

Deze hoe-vraag betreft niet alleen de inhoud, maar ook het proces. Van enkele leraren kregen we bij presentaties bijvoorbeeld vragen over hoe zij het gesprek over het beroepsbeeld kunnen starten in hun school. Een logische vervolgstap zou daarom zijn om concrete instrumenten en handvatten voor loopbaanbeleid te ontwikkelen, zoals er ook loopbaaninstrumenten ontwikkeld zijn voor loopbaanondersteuning van leerlingen in het beroeps onderwijs (zie bijvoorbeeld het Nederlands Loopbaankennispunt EU, www.euroguidance.nl).

Verskillende visies

De discussies in de afgelopen twee jaar laten soms ook fundamentele en vaak principiële verschillen zien in visies op het leraarsberoep. Daarbij gaat het vaak om de vraag wat de kern is van het leraarschap. Is dat het primaire proces van lesgeven aan leerlingen, of maken ook de andere kwadranten daar onlosmakelijk onderdeel van uit? Het beroepsbeeld van 2017 maakt een fundamentele keuze door te stellen dat het leraarsberoep alle vier domeinen betreft en niet beperkt is tot dat primaire proces. Zo'n inperking reduceert de leraar tot uitvoerder.

Taal bleek in deze discussies vaak een belangrijk obstakel te zijn: kun je spreken van vastgestelde loopbaanpaden (zoals in Singapore, zie Elffers, 2015), of

moet het eerder gaan om open en flexibele ontwikkelrichtingen en -mogelijkheden? Het beroepsbeeld van 2017 kiest voor de laatste benadering.

Oude of nieuwe wijn

Interessant is ook de observatie dat het beroepsbeeld voor de één waardevolle, nieuwe inzichten biedt en voor de ander een 'open deur-document' is. Of voor de één innovatief en inspirerend is, terwijl het voor een ander vooral 'oud denken' of 'oude wijn in nieuwe zakken' is, omdat het uitgaat van een te gesloten beeld van het beroep, de school en het onderwijs en onvoldoende de interactie met andere sectoren in samenleving en arbeidsmarkt benoemt (zie bijvoorbeeld het zesde perspectief in Figuur 2). Deze kritiek is in het beroepsbeeld voor de docent mbo deels ondervangen door meer aandacht voor de inbedding van het beroep in de samenleving, het werkveld en het vakgebied en door het opnemen van 'ondernemerschap' als een ontwikkelmogelijkheid die aansluit bij de praktijk van mbo-docenten.

Algemene geldigheid

Een veelgehoord kritiekpunt is ook dat het beroepsbeeld voor de leraar voortgezet onderwijs weliswaar raakvlakken heeft met dat van de leraar in het primair onderwijs en het middelbaar beroeps onderwijs, maar toch geen algemene geldigheid heeft voor alle sectoren. Met kleine aanpassingen bleek het beroepsbeeld echter ook toepasbaar te maken voor het mbo.

Ook kwam de vraag op in hoeverre het beroepsbeeld wel aansluit bij de ambities van veel leraren. Hebben die wel allemaal behoefte om zich voortdurend te ontwikkelen of mogen ze het 'ook wel goed vinden'? Een andere belangrijke kanttekening ten slotte van

vooral leraren, maar ook van schoolleiders, gaat over de randvoorwaarden: 'waardevolle inzichten, maar bij mij op school kan dat niet'. Deze kritiek heeft te maken met (arbeidsvoorwaardelijke) belemmeringen als gebrek aan tijd, geld en andere middelen voor ontwikkeling. Dit is een belangrijk punt, waarop nog geen eenduidig antwoord is te geven.

1.4 VOORUITBLIK: MOMENTUM BENUTTEN

De belangstelling voor het beroepsbeeld uit 2017 laat zien dat er een momentum is voor de ontwikkeling en toepassing van een nieuw, meer geïntegreerd en gedifferentieerd beeld van het leraarschap.

Uit bovenstaande discussiepunten blijkt ook dat het gesprek over het beroepsbeeld en de (facilitering van) ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden nog niet beëindigd is. Er is nog geen gedeeld beeld en gedeelde taal over alle onderwijssectoren heen. Er is behoefte aan een breed gedragen perspectief op de ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden van leraren, dat de beleidsdiscussies en de praktijk van leraren, scholen en lerarenopleidingen kan voeden. We hebben met dit drieluik dan ook geen poging gedaan om een nieuwe versie van het beroepsbeeld 2017 te maken. Niet omdat dat niet mogelijk is, maar vooral omdat dat tot stand moet komen in een brede dialoog met verschillende betrokkenen, waaronder uiteraard leraren zelf.









Een mogelijke aanscherping van het beroepsbeeld voor de leraar kan gevoed worden door wat al bekend is uit de vakliteratuur en onderzoek. De drie delen van dit drieluik leveren daar input voor.


Hiermee is het in onze ogen mogelijk om niet alleen een rijker *beroepsbeeld* te creëren, maar om dat rijke-

re beeld ook daadwerkelijk realiteit te laten worden voor leraren, zodat het leraarschap aantrekkelijker wordt en leraren hun passie voor het leraarschap gedurende langere tijd vast houden. En daar profiteren dan uiteindelijk leerlingen van.


LITERATUUR

Gebruikte bronnen


-  Algemene Onderwijsbond (AOB). (2018). *Lereren aan het woord. Leraarschap en ontwikkeling van het beroep*. Utrecht: Algemene Onderwijsbond.
https://www.aob.nl/wp-content/uploads/2018/05/Leraaraanhetwoord_over-beroep.pdf
-  Bahlmann, M., Eustatia, B., & Pillen-Warmerdam, D. (2018). *Optimale inrichting van lerarenopleidingen. Resultaten van een vignetten- en motievenonderzoek onder havisten, vwo'ers en mbo-4 studenten*. In opdracht van het Ministerie van OCW. Leiden: Qompas.
[https://corporate.qompas.nl/media/38169/Optimale%20inrichting%20van%20lerarenopleidingen%20-%20Qompas%20\(2018\).pdf](https://corporate.qompas.nl/media/38169/Optimale%20inrichting%20van%20lerarenopleidingen%20-%20Qompas%20(2018).pdf)
- Biesta, G. (2015). *Het prachtige risico van onderwijs*. Culemborg: Phronese.
-  BVMO & MBO Raad (2019). *Beroepsbeeld MBO-docent – Ontwikkeling van starter tot expert*. 's-Hertogenbosch/Bunnik: Beroepsvereniging Opleiders MBO en Kennispunt Opleiden in de School van de MBO Raad.
https://www.bvmo.nl/2016_02_18/wp-content/uploads/2019/02/Maart-2019_Beroepsbeeld-MBO-docent.pdf
-  Commissie Leraren (Commissie Rinnooy Kan). (2007). *Leerkracht!* Advies van de Commissie Leraren in opdracht van het Ministerie van OCW. Den Haag: Commissie Leraren.
http://www.fisme.science.uu.nl/publicaties/literatuur/2007_rapport_commissie_rinnooy_kan.pdf
- Commissie Toekomst Leraarschap (Commissie Van Es). (1993). *Een beroep met perspectief. De toekomst van het leraarschap*. Advies aan Ministerie van OC&W. Amsterdam: Commissie Toekomst Leraarschap.
-  Elffers, L. (2015). *Versterking van de loopbaanladder van leraren: Wat kunnen we leren van Singapore?* Maastricht: Academische Werkplaats Onderwijs / ROA Universiteit Maastricht.
<https://www.voion.nl/publicaties/versterking-van-de-loopbaanladder-van-leraren-wat-kunnen-we-leren-van-singapore>
-  European Commission ET2020 Working Group on Schools Policy. (2015). *Shaping career-long perspectives on teaching. A guide on policies to improve Initial Teacher Education*. Brussels: European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Education & Training 2020.
<https://www.schooleducationgateway.eu/downloads/files/Shaping%20career-long%20perspectives%20on%20teaching.pdf>
-  Ministerie van OCW. (2013). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil*. Den Haag: Ministerie van OCW.
<https://www.delerarenagenda.nl/de-lerarenagenda>
-  Onderwijsraad. (2018). *Ruim baan voor leraren. Een nieuw perspectief op het leraarschap*. Den Haag: Onderwijsraad.
<https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2018/11/07/ruim-baan>

 PACT voor Kindcentra (2019). *Beroepsbeeld Medewerker Integraal Kindcentrum. Perspectieven voor medewerkers in een interprofessioneel team*. Utrecht: PACT voor Kindcentra.


<https://www.pactvoorkindcentra.nl/nieuws/beroepsbeeld-medewerker-integraal-kindcentrum-is-beschikbaar>

 Snoek, M., & Lourens, M. (2019). *Hoe kan leiderschap binnen scholen bijdragen aan aantrekkelijke loopbanen van leraren? Verslag van een Peer Learning Activiteit*.

<https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/pdfs-bijlagen-bij-nieuwsberichten/verslag-pla-antwerpen---hoe-kan-leiderschap-binnen-scholen-bijdragen-aan-aantrekkelijke-loopbanen-van-leraren-def.pdf?1563296678440>


 Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van der Wolk, W., Van Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Utrecht: auteurs.

<http://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl>

 Warmer, M., & Freitag, H. (2019). Beroepsbeeld leraar stimuleert brede professionele ontwikkeling. In: Platform Samen Opleiden, *Doorlopend leren. Opleiden, begeleiden en professionaliseren in een doorgaande lijn*, (pp. 34-37). Utrecht: Platform Samen Opleiden.


<https://www.platformsamenopleiden.nl/wp-content/uploads/2019/04/DOORLOPEND-LEREN-DEF-1.pdf>

Verder lezen

 In dit artikel gaan de ontwikkelaars van het beroepsbeeld voor de docent mbo dieper in op de achtergronden van dit beroepsbeeld.


Snoek, M., Held, M., & Medendorp, L. (2019). Docent in het mbo: een dynamisch en veelzijdig beroep. *Profiel: van beroepsonderwijs, educatie en scholing*, 2019(2), 12-16.

<https://www.hva.nl/kc-onderwijs-opvoeding/gedeelde-content/publicaties/publicaties-algemeen/2019/docent-in-het-mbo.html?origin=WpxvsOG%2BSZu%2FW7H6rppMnA>

 Dit rapport maakt inzichtelijk welke loopbaanmogelijkheden er voor leraren zijn in verschillende Europese landen.


Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>

 Deze bundel biedt elf praktijkvoorbeelden van (opleidings)scholen die doorlopende professionalisering van leraren vormgeven, onder meer met gebruik van het beroepsbeeld.

Doorlopend leren. Opleiden, begeleiden en professionaliseren in een doorgaande lijn. Platform Samen opleiden & Professionaliseren, 2019.

<https://www.platformsamenopleiden.nl/wp-content/uploads/2019/04/DOORLOPEND-LEREN-DEF-1.pdf>

 In Amsterdam werken scholen, lerarenopleidingen en gemeenten samen om het leraarsberoep aantrekkelijker te maken door het ontwikkelen en aanbieden van leergangen voor enkele specialisatirollen en door het versterken van HR-beleid binnen scholen.

<http://www.leraareenkleurrijkberoep.nl/>