



Kennisland

Rapportage

Beroepsbeeld Leraar

Verantwoording, proces en aanbevelingen

In opdracht van de lerarenorganisaties AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMBBO en PVVVO

1

ESSENTIE VAN HET BEROEP LERAAR

Als leraar dragen we kennis over.
Maar het is zoveel meer dan dat.
Wat houdt het beroep in, en wat niet?
Wat zijn onze taken en rollen, binnen
en buiten de klas? En wat maakt ons
het meest trots?

voor, met



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Proces en methodische verantwoording	5
3. Geleerde lessen	12
4. Dilemma's en knelpunten van het beroep	17
5. Verschillende perspectieven tussen 'buiten en binnen'	24
6. Aanbevelingen	27
Colofon	33
Bijlage 1: Vragen narratief onderzoek	35
Bijlage 2: Vragen enquête	41

1. Inleiding

In 2021 hebben de lerarenorganisaties AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMBO en PVVVO het advies van de onafhankelijke aanjager van de 'Aanpak Lerarentekort', Merel van Vroonhoven, opgevolgd. Ze hebben de uitdaging aangenomen om een gemeenschappelijk en door de beroepsgroep geformuleerd en gedragen beroepsbeeld van de leraar in het primair onderwijs (po), (voortgezet) speciaal onderwijs (vso), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te beschrijven: het Beroepsbeeld Leraar.

Kennisland heeft dit proces begeleid door data te verzamelen en deze data vervolgens, in samenwerking met een denktank bestaande uit leraren uit alle relevante sectoren, te analyseren, structureren en duiden in het beroepsbeeld van de leraar.

Het beroepsbeeld beschrijft het beroep van leraren die onderwijs verzorgen voor leerlingen in po, (v)so, vo en/of studenten in het mbo. Het geeft duidelijkheid over wat de leraar ziet als kerntaken en als exclusieve taken (voor bevoegde leraren). En over hoe de leraar diens professionele identiteit ziet en definieert, welke ontwikkelmogelijkheden en



ontwikkelpaden het beroep kent en waar het beroep van leraar in verschillende onderwijstypes en bij diverse doelgroepen verschilt. Het beroepsbeeld is een aanvulling op de al bestaande sector specifieke beroepsbeelden en is dus sectoroverstijgend.

In deze rapportage beschrijven we de verschillende onderdelen en activiteiten van het doorlopen proces, de methodische verantwoording en de geleerde lessen. We gebruiken deze rapportage om een aantal thema's en spanningen aan te kaarten die uit de data naar voren komen, die niet in het beroepsbeeld beschreven worden. Op basis van deze thema's doen we aanbevelingen voor acties of vervolgonderzoek die kunnen bijdragen aan de verbetering van de aantrekkelijkheid van het beroep.

In totaal zijn er zo'n 6.000 leraren betrokken geweest bij de totstandkoming van het beroepsbeeld.

In totaal zijn er zo'n 6.000 leraren betrokken geweest bij de totstandkoming van het beroepsbeeld. Het beroepsbeeld beschrijft wat het beroep is volgens de leraren. Tegelijkertijd geven de opgehaalde data ook een spanning weer tussen wat het beroep *is* en wat het *zou moeten zijn*. Het Beroepsbeeld Leraar geeft een reëel beeld van het beroep zoals het nu is. Leraren hebben daarnaast aangegeven waar zij tegenaan lopen bij de uitoefening van hun beroep en welke ontwikkelingen en activiteiten zij als verstorend of afleidend ervaren. Bovendien helpen de verzamelde gegevens bij het begrijpen van het beeld dat de buitenwereld heeft van het beroep en wat leraren zelf ervaren. De data helpen om inzicht te krijgen in welke verbeteringen er nodig zijn om te kunnen spreken van een aantrekkelijk beroep.

Leeswijzer

In deze publicatie staat de term 'leraar' voor alle leraren in het po, (v)so, vo, mbo en degenen aan wie zij lesgeven. Onder de term 'leraar' vallen dus ook docenten in het mbo. Dit om de leesbaarheid van de tekst te vergroten.

2. Proces en methodische verantwoording

Het Beroepsbeeld Leraar is een beeld van, voor en door de leraar.

In 2021 hebben de lerarenorganisaties samen met leraren de kaders van het beroepsbeeld geïdentificeerd. In december 2021 hebben de lerarenorganisaties hier feedback op gevraagd aan een brede groep belanghebbenden, zoals vertegenwoordigers van onderwijsraden, wetenschap en lerarenopleidingen. Eind 2022 is Kennisland gevraagd om het proces om tot een beroepsbeeld van de leraar te komen, in te richten en uit te voeren.

Uitvoeringsfase: februari 2023 - april 2024

Kennisland heeft, op verzoek van de lerarenorganisaties, de opdracht aangenomen om tot invulling van het beroepsbeeld te komen. Kennisland is, in nauwe samenwerking met de lerarenorganisaties, aan de slag gegaan om tot een beroepsbeeld te komen: een beeld van, voor en door de leraar. De aanpak (zie figuur 1) die Kennisland heeft gebruikt om tot het Beroepsbeeld Leraar te komen, bestaat uit verschillende onderdelen en activiteiten:



Figuur 1: proces Beroepsbeeld Leraar in beeld

Hieronder lichten we kort de methodologische stappen toe die in het proces zijn gevolgd:

1. Deskresearch

Voorafgaand aan de uitvoeringsfase zijn verschillende bronnen geraadpleegd, waaronder andere beroepsbeelden uit verschillende sectoren, bestaande beroepsbeelden van leraren, onderwijswetten en rapporten over de arbeidsmarkt in het onderwijs. De rapporten belichten verschillende onderwerpen zoals bevoegdheden en bekwaamheden, professionele standaarden en werkverdeling. Ze boden inzicht in de professionalisering en de positie van leraren in Nederland. Het doel van deze raadpleging was om niet alleen op de hoogte te zijn van bestaande beroepsbeelden, maar ook om de onderliggende redenen voor het opstellen van een beroepsbeeld voor leraren te begrijpen en vertrouwd te raken met de gebruikte terminologie. Op basis van de deskresearch en in samenspraak met de project- en stuurgroep van Beroepsbeeld Leraar hebben we de originele bouwstenen geconcretiseerd tot de uiteindelijke elementen die gedurende het hele proces centraal stonden:

- De essentie van het beroep
- De professionele identiteit van de leraar
- De ontwikkeling van de leraar
- Verschillen tussen onderwijssectoren



We gingen met de denktank in discussie over hoeveel gewicht er moest worden toegekend aan verschillende aspecten.

2. Samenstelling van de Denktank

De Denktank Beroepsbeeld Leraar bestaat uit 14 gepassioneerde leraren uit het po, (v)so, vo en mbo. De verdeling was als volgt: 4 uit het po, 5 uit het vo en 5 uit het mbo. Enkele van deze leraren hadden ervaring in meerdere onderwijssectoren, waaronder 2 in het (v)so. Bovendien hadden 2 leden van de Denktank ervaring in zowel po, vo als het mbo. Dit zorgde voor een breder spectrum aan perspectieven binnen de Denktank Beroepsbeeld Leraar, waardoor een meer veelzijdig en inclusief beeld van het leraarschap kon worden ontwikkeld. Deze leraren werden voorgedragen door alle betrokken lerarenorganisaties.

We hebben de Denktank telkens na elke activiteit in het onderzoek geraadpleegd. In totaal kwam de Denktank 7 keer bij elkaar, afwisselend online en offline. Na een eerste ordening en duiding van data voortkomend uit een onderzoeksactiviteit, werden deze voorgelegd aan de Denktank voor controle en betekenisgeving. De Denktank was hierbij ook scherp op het gebruik van taal en bepaalde begrippen, en op het nuanceren van teksten. Samen gingen we in discussie over hoeveel gewicht er moest worden toegekend aan verschillende aspecten, en over wat specifiek was voor de sector en wat niet.

3. Narratief onderzoek

Het verzamelen van verhalen van leraren via een narratief onderzoek begon voor de zomervakantie van 2023 en eindigde halverwege september van datzelfde jaar. Oorspronkelijk was het plan om het narratief onderzoek voor de zomervakantie af te ronden. Maar om een bredere respons te krijgen, hebben we de reactietermijn aangepast. Dit deden we specifiek om meer respons te krijgen van vo-leraren, die in de drukke periode van mei-juni bezig waren met examens. Ook liep de respons vanuit (v)so-leraren achter, wat heeft bijgedragen aan de beslissing om de termijn te verlengen en zo een breder bereik te krijgen.

De kern van het narratief onderzoek was gericht op het vastleggen van persoonlijke verhalen of ervaringen die illustreren wat het betekent om leraar te zijn.

We hebben de verhalen samen met [Senseguide](#) opgehaald. Senseguide heeft een methode ontwikkeld die het mogelijk maakt om een grote hoeveelheid 'warme data' op te halen: een samenhangende set van kwantitatieve en kwalitatieve data die weergeven wat onder mensen daadwerkelijk leeft. De vragen die werden gesteld tijdens het narratief onderzoek vereisten tijd en aandacht van leraren, aangezien het geen standaard enquête betrof. Kennisland heeft zo verhalen van 600 leraren verzameld en geanalyseerd wat zij als de essentie van hun beroep beschouwen en waar hun beroepstrots zit. De kern van dit onderzoek was gericht op het vastleggen van persoonlijke verhalen of ervaringen die illustreren wat het betekent om leraar te zijn. We nodigden leraren uit om een specifieke gebeurtenis te beschrijven waarbij ze zich volledig in hun element voelden als leraar, gevolgd door vragen die aanzetten tot reflectie over deze ervaring (zie [bijlage 1](#) voor de gestelde vragen). De analyse van de uitkomsten hebben we voorgelegd aan de Denktank en de project- en stuurgroep. Vanuit de bespreking met de Denktank zijn enkele tegenstellingen geïdentificeerd, zoals individu versus team en didactiek versus pedagogiek. Deze zijn benadrukt om aan te geven welke aspecten als essentieel worden beschouwd en verder moeten worden onderzocht in het vervolg van het proces.

4. Beroepsbeeld Leraar on Tour

Kennisland is met 300 leraren in heel Nederland in gesprek gegaan over de uitkomsten van het verhalend onderzoek, tijdens Beroepsbeeld Leraar on Tour. Het oorspronkelijke plan was om al voor de zomervakantie te starten met deze bijeenkomsten. Maar door de drukke periode bij leraren kwamen er maar weinig aanmeldingen voor deze bijeenkomsten, waardoor ze zijn geannuleerd. Na de zomer zijn we met een nieuwe strategie gestart. We hebben leraren opgezocht in verschillende samenstellingen op studiedagen of andere bijeenkomsten waar zij 'toch al' moesten zijn. De resultaten van het verhalend onderzoek zijn geïllustreerd in een [expositie met posters](#) met daarop verschillende aspecten van de 4 elementen. Leraren werden uitgenodigd om in duo's langs de expositie te lopen en daarbij op post-its feedback te geven en aspecten toe te voegen die ze misten. Daarna hebben leraren over tegenstellingen gediscussieerd en hun conclusies beschreven en gedeeld. Na Beroepsbeeld Leraar on Tour is een eerste concept van het beroepsbeeld tot stand gekomen in samenwerking met de Denktank.

Tijdens de dialoogtafels kwamen leraren met een overeenkomstige doelgroep van leerlingen/studenten of vanuit een specifieke sector samen om het beroepsbeeld nog verder aan te scherpen.

5. Enquête

In januari 2024 hebben we een uitgebreide enquête uitgezet onder leraren om eerder verzamelde informatie te toetsen en aan te scherpen. En om leraren die eerder geen kans zagen om mee te doen, alsnog de gelegenheid te bieden om mee te bouwen aan het beroepsbeeld (zie [bijlage 2](#) voor de gestelde vragen). Hiermee hebben we een respons bereikt van 5.051 leraren. Bovendien hebben we in deze enquête nog specifiek gevraagd in welke sector iemand werkzaam was, waardoor we helder hebben gekregen welke aspecten sectoroverstijgend beschreven kunnen worden en wat de essentiële verschillen tussen sectoren zijn.

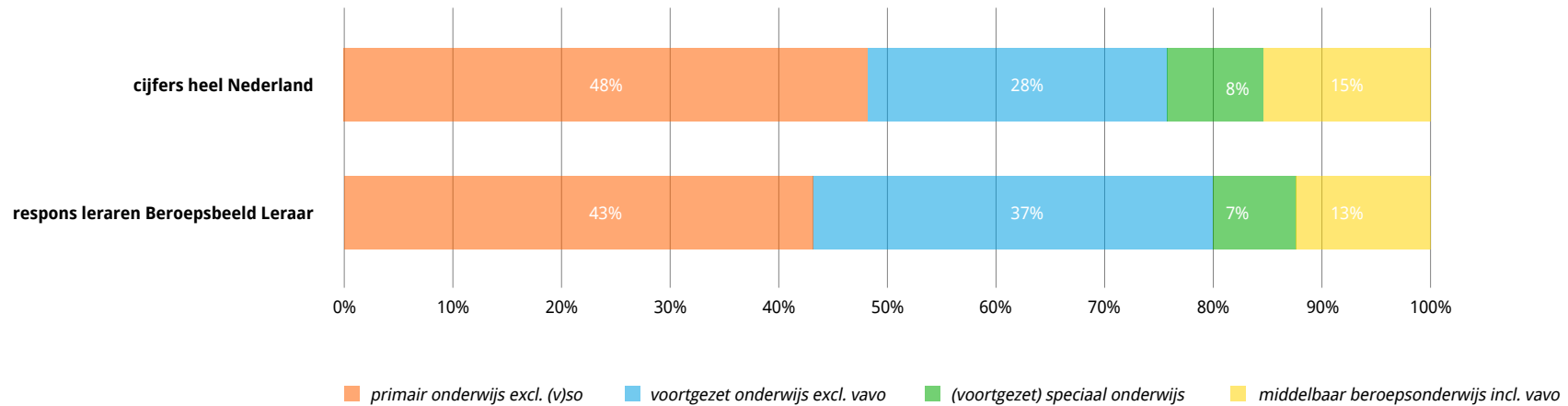
6. Dialoogtafels

Tijdens deze bijeenkomsten kwamen leraren met een overeenkomstige doelgroep van leerlingen/studenten of vanuit een specifieke sector (speciaal onderwijs, wiskunde-leraren, praktijkonderwijs, etc.) samen om het beroepsbeeld nog verder aan te scherpen vanuit hun specifieke perspectief en om de verschillen tussen de onderwijstypen nog helderder te maken. Het eerste concept van het beroepsbeeld werd bij deze dialoogtafels als hand-out gebruikt. Leraren werden gevraagd om een reactie te geven op wat zij belangrijke en herkenbare punten vonden in dit concept-beroepsbeeld, welke aspecten zij niet herkenden of welke aspecten zij misten. In de daaropvolgende dialoog vroegen we naar aanvullingen of aanpassingen. Met deze aanpak hebben we zo'n 60 leraren bereikt.

In dezelfde periode als de dialoogtafels heeft er ook een online bijeenkomst voor belanghebbenden plaatsgevonden, waaraan ongeveer 60 betrokkenen uit de onderwijswereld deelnamen. Onder de aanwezigen bevonden zich vertegenwoordigers van het ministerie van OCW, lerarenopleiders, onderzoekers, lectoren, sectorraden en de onderwijsraad. Tijdens deze bijeenkomst presenteerden we het concept-beroepsbeeld

en het proces tot dan toe. Daarna zijn we break-out-rooms in gesprek gegaan over de centrale vragen: *wat betekent het beroepsbeeld voor jouw vakgebied en/of jouw achterban? Op welke manieren kunnen jullie het beroepsbeeld toepassen? Welke mogelijkheden en kansen zien jullie?*

In [hoofdstuk 4](#) gaan we dieper in op relevante verschillen tussen wat leraren zelf over hun beroep zeggen en de feedback hierop vanuit externe belanghebbenden.



Figuur 2: Percentages van leraren die hebben deelgenomen aan het Beroepsbeeld Leraar in vergelijking met het totale aantal leraren in Nederland.



3. Geleerde lessen

1. Gebruik verschillende manieren en onderzoeksmethoden om leraren te benaderen

Het is belangrijk om verschillende onderzoeksmethoden in te zetten om een compleet beeld te krijgen van leraren. Bovendien blijkt het erg nauw te komen welke vraag je precies stelt: een vraag kan tot andere antwoorden leiden dan een anders geformuleerde vraag die op het eerste oog hetzelfde bevraagt. In het narratief onderzoek vroegen we bijvoorbeeld 'waar ben je trots op?' Dit riep antwoorden en verhalen op die met name gingen over de relatie met leerlingen en studenten. Toen we dit omzetten naar een 'essentie' van het beroep riep dit naast herkenning ook weerstand op bij leraren. De vraag 'waar ben je trots op' dekte niet de lading van wat leraren als de essentie van hun beroep zien. Uit de gesprekken tijdens Beroepsbeeld Leraar on Tour kwam naar voren dat leraren bij het element 'de essentie van het beroep' de didactische aspecten van 'goed lesgeven' misten. Uit de data uit het narratief onderzoek kwamen met name de pedagogische aspecten van het beroep naar voren, waardoor de didactische aspecten te weinig werden belicht als essentieel voor het beroep.

Sommige resultaten van het verhalend onderzoek werden zelfs door leraren als 'pijnlijk' ervaren. Leraren gaven aan niet (alleen) geassocieerd te willen worden met hun rol als begeleider, coach of mentor, maar juist met de meer 'intellectuele' kant van het beroep, de vakdidactiek. Tegelijkertijd werd het verschil tussen het begeleiden van leerlingen en het lesgeven genuanceerd. Didactische en pedagogische kanten van het vak zijn sterk verbonden, niet gescheiden. Je bent niet de ene keer didacticus en de andere keer pedagoog. Leraren schieten niet van de ene rol in de andere, maar putten uit al hun kennis en ervaring op verschillende gebieden, afhankelijk van wat de situatie vereist.

Om die reden werkt het goed om verschillende vragen op verschillende manieren voor te leggen (gesprekken voeren, enquêtes uitzetten, verhalen ophalen en opgehaalde en geordende data opnieuw toetsen bij kleine groep leraren), om een breed en rijk beeld te krijgen van de veelzijdigheid van het beroep.

2. Participatieve analyse van data met de beroepsgroep (Denktank) levert meerwaarde

De 'Denktank' is in het leven geroepen als een team van mede-onderzoekers. Hun taak was om:

- data (mede) te analyseren en te duiden;
- feedback te geven op uitkomsten van verschillende onderzoeksactiviteiten (concept-beroepsbeeld);
- te zoeken naar het juiste taalgebruik;
- mee te denken over het bereiken van een zo groot mogelijke diversiteit aan leraren.

Met de Denktank waren we in staat om een groot deel van het eigenaarschap van het beroepsbeeld bij leraren zelf te leggen. Door hen actief te betrekken bij het analyseren en duiden van data, en steeds opnieuw onderzoeksuitkomsten bij hen te toetsen (in feedback-loops), deden we recht aan dat leraren zelf de experts zijn van hun vak. De Denktank-leden hebben meerdere malen actief bijgestuurd op de inhoud en het proces van het onderzoek en de totstandkoming van het beroepsbeeld. De Denktank heeft ook een belangrijke rol gehad in het vinden van de juiste verfijning en het gebruik van de juiste nuances en begrippen in de teksten. Formuleringen die voor een buitenstaander niet essentieel lijken, kunnen voor de beroepsgroep zelf wel degelijk verschil maken, zo bleek. En juist dat kan ervoor zorgen dat leraren zich wel of niet herkennen in het eindproduct.

Onze positieve ervaringen met de Denktank onderstrepen het belang van het actief benutten van de stem en expertise van leraren. De deelnemers van de Denktank

Met de Denktank waren we in staat om een groot deel van het eigenaarschap van het beroepsbeeld bij leraren zelf te leggen.

De deelnemers van de Denktank hebben hun rol als positief ervaren.

hebben hun rol als positief ervaren. Het versterkt het gevoel van waardering en trots onder de deelnemende leraren, waardoor het beroepsbeeld echt 'van, voor en door' de leraar is.

3. Leraren betrekken is belangrijk én moeilijk

We hebben volop geïnvesteerd in het bereiken van zo veel mogelijk leraren. Dit was soms lastig. Zo zijn de 'regiosessies' die waren gepland vlak voor en vlak na de zomervakantie slecht uit de verf gekomen, om de volgende redenen:

De timing bleek ongelukkig, aangezien mei/juni de drukste maanden zijn in de praktijk van de leraar. Tegelijkertijd moeten we vaststellen dat andere momenten in het jaar ook niet altijd goed uit de verf kwamen en leraren de bijeenkomsten vaak in een ongunstige periode vonden vallen.

- Leraren konden moeilijk tijd vrijmaken om naar fysieke bijeenkomsten te komen. We vermoeden dat het lerarentekort en de hoge werkdruk hier ook bepalende factoren zijn geweest.
- Er waren beperkte aandacht en middelen beschikbaar voor het bereiken van leraren (bijvoorbeeld via social media).
- We kregen terug dat de bijeenkomsten voor leraren bij voorkeur ver vooruit gepland dienden te worden. 2 of 3 maanden van tevoren werd al als 'erg laat' gezien.
- Een gesprek over 'het beroep' riep niet meteen enthousiasme op.

Het idee om bijeenkomsten in de regio en in scholen te organiseren speciaal voor het Beroepsbeeld Leraar is uiteindelijk losgelaten. In plaats daarvan zijn we gestart met het 'Beroepsbeeld Leraar on Tour', waarbij we leraren opzochten op plekken waar ze reeds waren, zoals studiedagen, congressen, seminars en de reeds geplande overlegmomenten met leden (leraren) van de deelnemende organisaties. Ook deze aanpak had zijn uitdagingen. Leraren moesten overtuigd worden om deel te nemen, maar zodra ze over de

streep waren, toonden ze zich zeer gemotiveerd en enthousiast over het bespreken van hun beroep. Jongere leraren bleken moeilijk te bereiken en er was weinig respons van islamitische scholen.

Een effectieve strategie was het benutten van bestaande kanalen waar leraren actief waren. Een voorbeeld daarvan is 'Teacher Tapp', een app waar duizenden leraren dagelijks een vraag krijgen. Voor de tweede enquête hebben we succesvol meerdere vragen namens Beroepsbeeld Leraar ingediend bij de app, waarmee we de bestaande volgers konden informeren over dit project en hen konden uitnodigen om deel te nemen. Dit heeft ons aanzienlijk geholpen om meer leraren te bereiken en te betrekken bij het project.

Een effectieve strategie was het benutten van bestaande kanalen waar leraren actief waren.

4. Taalgebruik luistert nauw bij het opstellen van een gedeeld beroepsbeeld

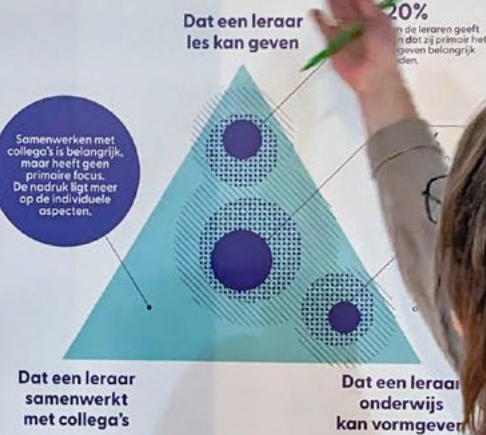
We hebben geleerd dat helderheid, concreetheid én nuance belangrijk zijn in de taal van leraren. Hoewel leraren benadrukken dat er passie en liefde komt kijken bij de dagelijkse uitvoering van het beroep, waarderen zij het niet wanneer deze termen gebruikt worden in de beschrijving van het beroep. Een begrip als 'coachen' wordt door docenten in het mbo herkend als een onderdeel van hun vak, maar wordt door leraren in het vo gezien als het *ondermijnen* van hun beroep. Uit het narratief onderzoek blijkt dat creativiteit een belangrijke kwaliteit is van leraren. Maar po-leraren associëren dit met 'knutselen' en ervaren dit dus niet als een erkenning van hun professionele identiteit. Een begrip als 'laveren' tussen het ene en het andere aspect blijkt een ongemakkelijk gevoel op te roepen. We hebben geleerd dat het beroep van de leraar juist al deze kwaliteiten in zich heeft en dat die niet 'om de beurt' aan bod komen. Het is niet zo dat een leraar op het ene moment de 'pedagogiek-knop' indrukt en op een ander moment de 'didactiek-knop'. Of dat een leraar zich het ene moment richt op de individuele leerling en het andere moment op de klas. Ze doen dit gelijktijdig. Het benadrukken van het ene aspect van het leraarschap roept altijd weer een ander (vaak tegenovergesteld) aspect op. Dit laat niet alleen de veelzijdigheid, maar ook de complexiteit van het beroep zien.

Het is niet zo dat een leraar op het ene moment de 'pedagogiek-knop' indrukt en op een ander moment de 'didactiek-knop'.

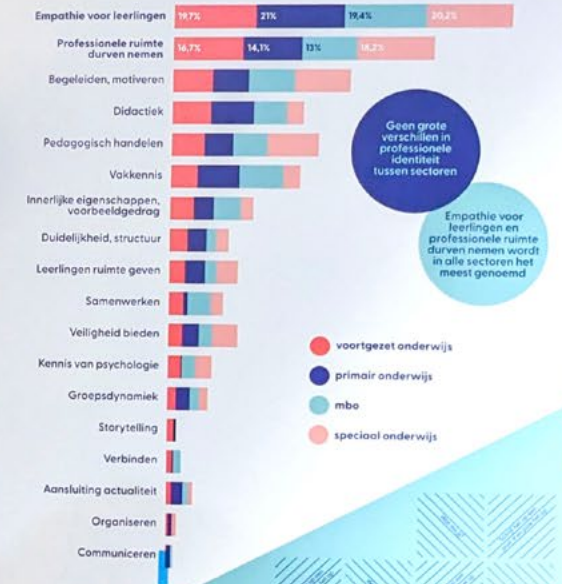
Waar richten leraren zich op in de ontwikkeling van leerlingen?



Wat vinden leraren belangrijk?



Wat is de professionele identiteit van de leraar per onderwijssector?





4. Dilemma's en knelpunten van het beroep

Uit de data van de verschillende onderzoeksactiviteiten blijkt dat er spanning is tussen wat het beroep is en wat het zou moeten zijn. In dit hoofdstuk vatten we kort samen welke dilemma's en knelpunten het beroep met zich meebrengt. Dit omvat onder andere werkdruk door het tekort aan leraren, gebrek aan voldoende voorbereidings-tijd voor lessen, onnodige of te veel administratieve taken, de organisatie van bijeenkomsten of evenementen, spanning tussen werkgevers en medewerkers, te weinig zeggenschap over lesmethoden, lesmateriaal en onderwijsontwikkeling, vergaderingen die niet bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs of verplichte betrokkenheid bij bijeenkomsten en evenementen die niet gerelateerd zijn aan het onderwijs. We kunnen niet alle geluiden hierover een plek geven in het beroepsbeeld. We vinden het wel belangrijk om de knelpunten en dilemma's die uit deze data naar voren komen in deze rapportage aandacht te geven. Want ook de frustraties, teleurstellingen of twijfels van leraren zijn belangrijke signalen voor de huidige staat en status van het beroep leraar. Een aantal oorzaken worden in dit hoofdstuk genoemd. Deze 'bijvangst' beschrijft ook negatieve ervaringen met het leraarschap, die mogelijk bijdragen aan het lerarentekort.

“Je kan alleen maar groeien als je de klas uitgaat”

2. Leraren ervaren te weinig ruimte voor professionele ontwikkeling

Hoewel leraren de behoefte aan voldoende tijd voor scholing en specialisatie benadrukken, wordt er vanuit de werkgevers (al dan niet veroorzaakt door het tekort aan leraren) te weinig ruimte gemaakt voor deze essentiële professionele ontwikkeling. Leraren ervaren dat het kwalitatief versterken van hun professionaliteit voor de klas, waarbij hun takenpakket niet verandert, maar zij dat wel beter kunnen uitvoeren, niet voldoende wordt gewaardeerd binnen hun onderwijsinstelling. Dit wordt versterkt door een gebrek aan ondersteuning in de vorm van vrijstelling van lesgevende taken tijdens scholingsperioden, financiële steun voor scholingskosten en bemoediging vanuit het schoolbestuur en leidinggevendenden. Dit zijn sleutelfactoren die belangrijk zijn voor hun ontwikkeltraject. Wanneer professionalisering gepaard gaat met een verandering van het takenpakket van een leraar, dan wordt het sneller gezien en erkend als belangrijk op een school. *“Je kan alleen maar groeien als je de klas uitgaat”* is wat leraren ons teruggeven. Volgens hen klopt dat niet en ze vinden het jammer dat professionalisering zo wordt geïnterpreteerd door bestuur of management.

3. Gebrek aan vertrouwen tussen management en leraar

Verschillende vragen (zowel in het verhalend onderzoek als de enquête) roepen antwoorden of verhalen op die gebrekkig vertrouwen in ‘het management’ of ‘het bestuur’ laten zien. Bepaalde initiatieven vanuit het management, maar ook vanuit de overheid en toezichthouders, leiden volgens leraren vaak tot overbelasting of ten minste extra belasting. Bijvoorbeeld het verplichten van deelname aan werkgroepen of andere verplichtingen die afwijken van lesgeven en voor de klas staan. Het is niet altijd duidelijk wat de toegevoegde waarde van deze initiatieven is, of de veronderstelde toegevoegde waarde wordt betwijfeld.

De open vragen uit de enquête worden door veel leraren gebruikt om hun ongenoegen over beleid en management te uiten.

Gemis aan vertrouwen werkt ook de andere kant op. De open vragen uit de enquête worden door veel leraren gebruikt om hun ongenoegen over beleid en management te uiten. Zo voelen leraren dat het management of bestuur hen niet vertrouwt of hun professionaliteit in twijfel trekt. Ook storen zij zich aan het gebrek aan visie vanuit het management of bestuur. Aan de andere kant ervaren sommige leraren het benadrukken van een visie en doelen (door het management) juist als onnodige extra werkbelaasting en als afleidend van de kerntaken. Ook geven leraren aan zelf een ander beeld te hebben van wat het beroep (en de professionele identiteit) inhoudt dan hun leidinggevenden. Leraren vinden dat leidinggevenden niet genoeg interesse tonen in, en redeneren vanuit, de praktijk van het leraarschap of te weinig betrokkenheid tonen bij het beroep van de leraar.

4. Taken die niet bij het beroep horen

Leraren ervaren sommige taken als werkdrukverhogend en afleidend van het beroep van een bevoegd leraar. De taken die genoemd worden zijn administratieve werkzaamheden of verplichtingen vanuit vastgelegde regels of procedures. Voorbeelden zijn het (moeten) bijhouden van leerlingvolgsystemen, het organiseren van roostering, registratie van zieken en laatkomers en communicatie hierover met ouders/verzorgers. In gesprekken met leraren wordt dit ook weer genuanceerd; leraren begrijpen dat het beroep ook administratieve aspecten heeft, maar wat veel leraren betreft vraagt het op dit moment te veel aandacht gedurende de werkdag. In het po worden schoonmaak-, opruim- en reparatiewerkzaamheden genoemd als taken die leraren wel uitvoeren, maar die niet bij hun beroep horen.

Opvallend is dat ‘verplicht vergaderen’ en deelnemen aan ‘verplichte studiedagen’ vaak worden ervaren als belastend en niet bij het beroep horend.

Opvallend is dat ‘verplicht vergaderen’ en deelnemen aan ‘verplichte studiedagen’ vaak worden ervaren als belastend en niet bij het beroep horend. Leraren noemen dat de inhoud van algemene studiedagen en verplichte vergaderingen vaak niet relevant (genoeg) is en zodoende een verspilling van werktijd. Dit heeft volgens de leraren vaak te maken met dat deze studiedagen worden georganiseerd zonder inspraak van leraren, waarbij het bestuur van de school de agenda grotendeels bepaalt. Leraren krijgen

hierdoor het gevoel dat hun wensen en behoeften niet voldoende aan bod komen, wat bijdraagt aan het gevoel van overbelasting.

We zien ook in de data terug dat het (moeten) deelnemen aan uitjes, feestjes of andere naschoolse evenementen als afleidend van het beroep wordt beschouwd. We zien hier wel verschillen; er zijn ook leraren die de meerwaarde ervan inzien voor hun relatie met leerlingen of vinden dat het 'erbij' hoort.

Leraren uit verschillende sectoren geven aan dat ze soms overvraagd worden door veeleisende ouders/verzorgers, die zich inhoudelijk bemoeien met de opleiding van hun kind.

5. Ambigüiteit in de verhouding tot ouders/verzorgers

Een deel van de leraren vindt de veelvuldige interactie met ouders/verzorgers die nu van leraren gevraagd wordt niet bij het beroep horen. Vooral leraren in het vo en mbo vinden het contact met ouders/verzorgers minder van belang. Op het po en (v)so wordt contact en overleg met ouders/verzorgers meer als een vanzelfsprekend onderdeel van het beroep gezien. Wel geven leraren uit verschillende sectoren aan dat ze soms overvraagd worden door veeleisende ouders/verzorgers, die zich inhoudelijk bemoeien met de opleiding van hun kind. Daarbij voelen leraren dat hun professionaliteit in twijfel wordt getrokken. Ook voelen leraren zich niet altijd gesteund door het management of het bestuur wanneer zij ouders/verzorgers begrenzen of vanuit hun rol als leraar keuzes maken voor een leerling en/of voor de klas waar ouders/verzorgers het niet mee eens zijn.



6. Onderwijs vraagt steeds meer maatwerk (passend onderwijs)

Een leraar krijgt steeds vaker te maken met leerlingen met een specifieke leer- en/of zorgbehoefte die aanvullende ondersteuning nodig hebben. Leraren ondersteunen het leerproces van deze leerlingen graag, maar zijn kritisch over de hoeveelheid aandacht die dit vraagt ten opzichte van de begeleiding van de overige leerlingen of aandacht voor de groep of klas als geheel. Ook zijn leraren niet altijd toegerust om deze leerlingen op een verantwoorde manier te begeleiden. Bijvoorbeeld omdat de specifieke behoeften van een leerling vragen om verregaande sociaal-psychologische kennis en vaardigheden, of om kennis van specifieke leer- of lesmethoden. Maar ook omdat het tijd kost. In het onderzoek wezen leraren ons erop dat zij leraar – en geen psycholoog of welzijnswerker – zijn. Leraren hebben in hun beroep een signalerende zorgfunctie richting hun leerlingen. Daar waar een leerling ondersteuning nodig heeft, regelt een leraar een doorverwijzing naar de juiste professional. In de realiteit van het leraarschap ervaren veel leraren dat zij ook een ondersteunende zorgtaak oppakken, of dat dit van hen verwacht wordt. Zo'n verantwoordelijkheid vraagt tijd en aandacht die niet besteed wordt aan andere, meer kernachtige werkzaamheden zoals lesvoorbereiding of -ontwikkeling, nakijkwerk of groepsbegeleiding. Leraren ervaren dat het doorslaan van zorgtaken richting individuele leerlingen ten koste gaat van de kwaliteit van het lesgeven en van de aandacht aan de andere leerlingen.

Wat zijn onze taken in de ontwikkeling van leerlingen?

30% Cognitieve en sociale vaardigheden



Wij zien onszelf vooral als coach

Wat hoort niet bij ons beroep?



Wat is de essentie van het beroep van onderwijzer?



BEROEPSELD LERAAR OM TOEG

1

ESSENTIE VAN HET BEROEP LERAAR

Als leraar dragen we kennis over. Maar het is zoveel meer dan dat. Wat maakt het beroep van leraar zo essentieel? Wat zijn onze taken en waarden, kennis en vaardigheden? En wat maakt ons het meest anders?

voor, met en over jou

5. Verschillende perspectieven tussen ‘buiten en binnen’

Leraren kijken zelf anders aan tegen hun maatschappelijke taak of opdracht dan externe belanghebbenden.

Er is een verschil tussen het beeld dat leraren zelf hebben van hun beroep en hoe belanghebbenden, zoals lerarenopleiders en wetenschappers, het beroep op bepaalde punten graag zien. Hieronder beschrijven we een aantal verschillen.

Leraren kijken zelf anders aan tegen hun **maatschappelijke taak** of opdracht dan externe belanghebbenden. Volgens belanghebbenden gaat het beroep van de leraar veel verder dan ‘het handelen in de klas’. Belanghebbenden (met name wetenschappers en onderzoekers) benadrukken de maatschappelijke en publieke rol van leraren. Leraren zouden – volgens hen – meer bezig moeten zijn met onderwijsvernieuwing, domeinoverstijgend samenwerken en nieuwe vakken integreren in het onderwijs. Daar-




Leraren zien zelf wel hun maatschappelijke rol, maar willen die juist begrenzen.

naast zouden leraren meer een 'publieke opdracht' hebben. Leraren zien zelf wel hun maatschappelijke rol, maar willen die juist begrenzen. Ze voelen dat de uitbreiding van hun verantwoordelijkheden buiten het klaslokaal hun kernopdracht – onderwijzen en ondersteunen van leerlingen in hun ontwikkeling – kan ondermijnen. Alhoewel het belang van leraren in het vormen van kritisch denkende burgers onbetwist is, worstelen velen met de verwachting dat zij maatschappelijke vraagstukken die de klas in komen ook nog het hoofd moeten bieden. Dit spanningsveld creëert de behoefte aan een duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden en ondersteuning.

Als leraar moet je zelf keuzes kunnen maken en kunnen handelen naar eigen welbevinden.

Belanghebbenden zijn verrast door de nadruk die leraren leggen op de individuele kerntaken. Leraren beamen het belang van samenwerking en leren van elkaar, maar leggen relatief meer nadruk op de **autonomie van de individuele leraar** (nog meer in het vo dan in het po, v(s)o en het mbo) dan op de autonomie van de beroepsgroep of het schoolteam. Leraren zien het beroep zelf niet per se als een collectieve inzet, maar zien wel het belang van samenwerken en met en van elkaar leren. Belanghebbenden hebben hun bezorgdheid geuit over de nadruk op individuele keuzes van leraren en het gebrek aan aandacht voor samenwerking, vooral in het licht van eventueel interdisciplinair werken in de toekomst van het onderwijs. Uit de bijeenkomst met belanghebbenden komt een wens vanuit werkgeversorganisaties naar voren om de autonomie van de *beroepsgroep* te versterken en in te zetten op meer samenwerking tussen leraren. Wetenschappers en onderwijsdeskundigen zien de toegevoegde waarde van collectieve autonomie voor de kwaliteit van het onderwijs en meer eigenaarschap bij leraren. Leraren redeneren vanuit hun eigen motivatie, kracht, vakinhoud, specifieke talent of interesse en benadrukken van daaruit het belang van individuele autonomie. Daarnaast zien leraren het belang van autonoom kunnen handelen, omdat 'niet alles meer lukt' vanwege de tijdsdruk. Als leraar moet je zelf keuzes kunnen maken en kunnen handelen naar eigen welbevinden.



Belanghebbenden benadrukken het belang van **differentiatie en specialisatie** in lerarenprofielen in het beroepsbeeld (bijvoorbeeld eerste- versus tweedegraads of gegraad versus ongegradeerd), ook om toekomstige leraren een realistisch beeld te geven van het beroep, de sector en verschillende doelgroepen waar zij mee te maken krijgen. Leraren benadrukken minder de verschillen tussen profielen, maar wel dat verschillende doelgroepen en leeftijdsgroepen andere bekwaamheden en prioriteiten vragen.

Belanghebbenden missen de **toekomstgerichtheid** in het beroepsbeeld van de leraar. De aandacht voor innovatie komt in het beroepsbeeld niet echt aan de orde. Leraren verschillen hierover onderling sterk van mening. Vanuit het perspectief van leraren is het echter niet vreemd dat het beroep in essentie niet verandert en dat zij vooral de veranderingen 'het hoofd moeten bieden' om nog aan voldoende tijd te komen om goed onderwijs aan te bieden. Leraren zien wel dat zij zelf steeds moeten blijven handelen 'in de geest van de tijd'. Bijvoorbeeld leren goed gebruik te maken van digitalisering en actualiteit in de lessen een plek geven. Maar de kern van het beroep blijft onveranderd.

Wetenschappers en andere belanghebbenden noemen **morele en ethische aspecten** als belangrijke elementen van het beroep. Leraren brengen dit minder nadrukkelijk naar voren; voor hen is dit wellicht 'vanzelfsprekend'. De behoefte aan een beroepscode of een handelingskader wordt door ongeveer de helft van de leraren beaamd. Slechts een minderheid (6 procent) heeft een sterke behoefte aan een duidelijke beroepscode of eed. In gesprekken met leraren komt wel de behoefte aan een 'aanspreekcultuur' naar voren. Als onderdeel van de professionele identiteit willen leraren elkaar kunnen aanspreken op de kwaliteit van lessen en de verantwoordelijkheid voor leerlingen en studenten. Afspraken over normen en waarden worden door leraren gezien als een opgave voor het team of de school, niet als een opgave voor de beroepsgroep.

6. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk formuleren we een aantal aanbevelingen om het beroep van de leraar aantrekkelijker te maken of om elementen en knelpunten van het beroep nader te onderzoeken. Deze zijn niet een-op-een gekoppeld aan de genoemde dilemma's, maar leiden we af uit de data en gesprekken met leraren en externe belanghebbenden. We richten de aanbevelingen op leraren en specifieke groepen belanghebbenden.

Aanbeveling richting leraren

Praat met elkaar over hoe je als beroepsgroep de rol van de leraar in het onderwijs vormgeeft en beschermt. Gebruik het Beroepsbeeld Leraar om dit gesprek te voeren. Organiseer in je school, scholengemeenschap of regio een continue dialoog over het beroep van de leraar. Over hoe je het beroep met elkaar vormgeeft, hoe het verandert en hoe je samen een duidelijk beeld van het beroep overbrengt op werkgevers, opleiders, onderzoekers en de samenleving als geheel. Leraren lijken het gewend te zijn om met elkaar over hun leerlingen te praten, maar minder over elkaars vaardigheden en professionele ontwikkeling en hoe je als beroepsgroep samen naar de invulling van het beroep kijkt. Het bleek lastig om leraren te motiveren bij elkaar te komen om over het beroep leraar te spreken. Tegelijkertijd waren de leraren die wel bij elkaar kwamen positief verrast. Ze vonden het positief en stimulerend om op een hoger abstractieniveau over het beroep leraar te spreken. Leraren vonden het bijdragen aan hun eigen professionaliteit en die van hun omgeving.

Benut als leraren samen meer het **professioneel statuut**. Het professioneel statuut bestaat sinds 2017 voor leraren in po, so en vo. Het mbo kent al een dergelijk professioneel statuut sinds 2009. Dit statuut geeft de mogelijkheid om goede afspraken te maken tussen werknemers en werkgevers rondom rechten en plichten, zeggenschap,

Gebruik het Beroepsbeeld Leraar om het gesprek te voeren.

zelfregulering, eigenaarschap, verantwoordelijkheden en wederzijdse erkenning van professionele kennis en bevoegdheden. Dit biedt kansen voor het beschermen en professionaliseren van het beroep leraar. Vanuit de data blijkt dat deze mogelijkheid nog onvoldoende bekend is onder leraren en nog onvoldoende gebruikt wordt.

Aanbeveling richting lerarenorganisaties

Motiveer leraren om in scholen het gesprek te voeren over het beroep van de leraar en de ontwikkeling ervan. Bij de totstandkoming van het beroepsbeeld zagen we dat leraren dit gesprek als waardevol en verfrissend ervaren. Leraren gaven zelf aan dat ze dit type gesprek veel meer zouden moeten voeren met elkaar. Het Beroepsbeeld Leraar kan hiervoor een mooi aanknopingspunt bieden. Herkennen de leraren zich in het beroepsbeeld? Waarin verschilt het van hun specifieke situatie? Zijn er acties die leraren gezamenlijk kunnen oppakken naar aanleiding van het gesprek over het beroepsbeeld?

Als vervolg op het Beroepsbeeld Leraar zou er een **dialogtool** aangereikt kunnen worden aan leraren en scholen waarmee ze een verdiepend gesprek kunnen voeren over het beroepsbeeld. Bijvoorbeeld met behulp van een serious game. Dit zou een module kunnen worden die scholen bij hun jaarstart of op studiedagen inzetten. Ook zou er een speciale module gemaakt kunnen worden voor leerlingen. Het beroepsbeeld kan gebruikt worden om leerlingen een beeld te geven van het beroep of om een gesprek te voeren met leerlingen: herkennen zij dit beeld, of hebben ze een heel ander beeld van het beroep?



Dat leraar zijn zoveel meer is dan kennis en vaardigheden overbrengen, is nog steeds niet voor alle leraren goed genoeg te behappen als ze de lerarenopleiding uit komen.

Aanbeveling richting opleiders

Uit de data blijkt dat **bekwaamheidseisen** voor leraren verheldering en aanscherping nodig hebben. Die zijn te weinig concreet en hebben aanscherping op vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch niveau nodig. Met name de pedagogische en didactische aspecten van het leraarschap kunnen meer aandacht krijgen in de opleidingen volgens leraren. En klassenmanagement is iets wat leraren pas écht ervaren als ze zelfstandig voor de klas staan. Een startbekwame leraar moet hierin ondersteund worden. Dat leraar zijn zoveel meer is dan kennis en vaardigheden overbrengen, is nog steeds niet voor alle leraren goed genoeg te behappen als ze de lerarenopleiding uit komen. Ook benoemen leraren dat het lesgeven aan verschillende doelgroepen **specialistische kwaliteiten en competenties** vraagt. Meer aandacht daarvoor in de opleiding helpt leraren beter onderwijs te geven aan verschillende doelgroepen, beter voorbereid te zijn op het lesgeven aan deze doelgroepen en betere keuzes te maken voor vervolgoopleidingen, sectoren of specifieke doelgroepen.

Leraren geven ook aan dat ze aandacht voor **de leraar als professional** binnen een beroepsgroep missen in de opleiding. Ze missen onderwerpen zoals het omgaan en samenwerken met ouders/verzorgers en bestuurs-, organisatie- en veranderkundige competenties die nodig zijn om mede verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor landelijk- en schoolbeleid en de bedrijfsvoering op schoolniveau. Hoe je als leraren onderling reflecteert op het beeld van de leraar in het onderwijs. Hoe je samen feedback, ontwikkeling en professionele groei organiseert als beroepsgroep gedurende je loopbaan. Dat deel kan versterkt worden in de opleiding.

Ervaren leraren kunnen mogelijk een grotere rol spelen in de opleidingen. Leraren zien het mede opleiden en begeleiden van hun toekomstige collega's als een belangrijk en waardevol aspect van hun professionele identiteit.

Aanbeveling richting werkgevers

Leraren roepen om meer invloed op beleid en om **meer erkenning van hun professionele kennis** van onderwijs en didactiek (het formuleren van leerdoelen en inzet van lesmethodieken). Het beroep van leraar wordt aantrekkelijker wanneer het minder uitsluitend gericht is op uitvoeringstaken. Dit vereist een nauwere samenwerking en een betere balans tussen leraren, schoolleiding en bestuur wat betreft (de regie over) het stellen van realistische doelen en het ontwikkelen van een visie.

Er is **ruimte en tijd** nodig om lessen en lesmateriaal te ontwikkelen en te evalueren en om te werken aan vak- en professionele ontwikkeling. Het tijdsgebrek als gevolg van het lerarentekort is echter (ook) niet volledig oplosbaar op het niveau van schoolbesturen. Oplossingen om tijd en ruimte te creëren komen vaak van bovenaf en worden als standaardoplossingen uitgerold, wat weerstand oproept.

Onze aanbeveling is om op schoolniveau **samen ideeën en oplossingsrichtingen te formuleren**. Daarbij kunnen 'evidence-informed' theorieën en praktijken beter benut worden. Maar het aanpakken van het tekort aan tijd en ruimte om goed onderwijs te bieden, vraagt om een proces binnen elke school. Dat hoeft niet te betekenen dat scholen elk afzonderlijk 'zelf het wiel dienen uit te vinden'. Scholen en leraren vragen om leernetwerken waarin ze van en met elkaar kunnen leren en waarin ze geïnspireerd en ondersteund kunnen worden door expertise en goede voorbeelden.

Oplossingen kunnen gevonden worden in het inzetten van en samenwerken met andere professionele organisaties of andere professionals uit bijvoorbeeld de kunst- en cultuursector, de sportsector of welzijnsorganisaties. Het inzetten van andere professionals en onderwijsondersteuners kan ruimte en tijd maken voor 'de essentie van het beroep' en daarnaast leerlingen en jongeren een breder aanbod bieden om zich te ontwikkelen en talenten te ontplooien. Het biedt ruimte voor leraren om hun bevoegdheden en professionele kwaliteiten optimaal in te zetten.

Hiervoor is het nodig om 'onderwijstijd' goed te definiëren als tijd die is voorbehouden aan bevoegde leraren, waarin de leraar ondersteund kan worden door anderen. Dit vraagt om ruimte in onderwijstijd en het curriculum. Belangrijk is dat scholen dit niet 'top-down' inzetten, maar samen met het team aanpakken.

Aanbeveling richting de overheid

Het is ook belangrijk dat de overheid leraren meer invloed geeft op het beleid. Niet alleen door hen te bevragen, maar door hen daadwerkelijk te betrekken bij beleidsvorming. Daarnaast wordt er – volgens veel leraren – te veel nadruk gelegd op de **instrumentalisering** van 'opbrengstgericht' onderwijs. Leraren vragen vertrouwen in hun professionaliteit en hun ambitie om iedere leerling en student te ondersteunen bij hun optimale zelfontplooiing. De groeiende vraag naar maatwerk en het volgen en beoordelen van de prestaties van leerlingen sluiten steeds minder goed aan bij standaardvolgsystemen.

Veralgemeeniseer het onderwijs niet te veel. Onderwijs vraagt om differentiatie en specialisatie. Er zijn algemene kenmerken te benoemen in het beroep van de leraar, zoals we in het Beroepsbeeld Leraar hebben aangetoond. Tegelijkertijd maken leraren zich zorgen over de huidige **breedte van de bekwaamheidsgebieden**. Zo benadrukken leraren uit de onderbouw van het po en uit het speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs dat lesgeven aan specifieke doelgroepen of leeftijden andere (professionele) kwaliteiten vraagt. In het mbo zorgt het huidige bevoegdheidstelsel ervoor dat docenten ongeacht hun opleiding, in principe binnen alle opleidingen ingezet kunnen worden. Dit leidt tot hoge druk op de benodigde kennis en vaardigheden van de mbo-docent.

Het is belangrijk dat de overheid leraren meer invloed geeft op het beleid. Niet alleen door hen te bevragen, maar door hen daadwerkelijk te betrekken bij beleidsvorming.

We constateren bij leraren nog te weinig kennis en ervaring over het vormgeven van carrièreperspectieven.

Aanbeveling voor verder onderzoek

Uit de data en verhalen die we hebben opgehaald, blijkt dat er nog te weinig horizontale ontwikkelpaden bekend of toegankelijk zijn. Bestaande verticale loopbaanpaden halen de leraar 'uit de klas'. De ontwikkeling van start- naar vakbekwaam en vervolgens naar expert is een belangrijk ontwikkelpad dat leraren helpt zich steeds verder te professionaliseren in de klas. Startbekwaamheid wordt concreet gemaakt door de (herijkte) bekwaamheidseisen, maar voor de ontwikkeling naar vakbekwaam en expert zijn geen erkende criteria geformuleerd. Die zouden door leraren zelf moeten worden geformuleerd. Het Beroepsbeeld Leraar beschrijft dat leraren de vrijheid hebben om zich tijdens hun loopbaan te focussen op ontwikkelgebieden die hen het meest interesseren 'of het nu gaat om het begeleiden van nieuwe leraren, deelnemen aan beleids- en onderwijsontwikkeling, experimenteren met nieuwe methodieken en didactische werkvormen, of het uitvoeren van onderzoek'. Tegelijkertijd constateren we bij leraren zelf nog te weinig kennis en ervaring over het vormgeven van dergelijke carrièreperspectieven. Het hoofdstuk 'De ontwikkeling van de leraar' is om deze reden nog niet volledig en concreet genoeg. Hier zou een nader, praktijkgeoriënteerd onderzoek kunnen helpen, waarin in de eerste plaats leraren zelf een stem hebben en waarbij gebruikgemaakt kan worden van internationale kennis en ervaring op dit gebied.



Colofon

Opdrachtgever: AOb, CNV Onderwijs, FvOv, BVMBO en PWWO

Auteurs: Iselien Nabben, Emma Steenbergen, Faduma Mukhtar, Monique Spijkers

Vormgeving en eindredactie: Marcel Oosterwijk

Kennisland

Kattenburgerstraat 5 / G003D

1018 JA Amsterdam

+31205756720

info@kl.nl

Auteursrechten en hergebruik

Tenzij anders vermeld is alles in dit werk gelicenseerd onder de licentie Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal (CC BY-NC-SA 4.0). Dit betekent dat je deze publicatie mag kopiëren, aanpassen en verder verspreiden, maar niet voor commerciële doeleinden(!), zolang je de maker van het werk vermeldt, een link naar de licentie plaatst en aangeeft of het werk veranderd is. Als je het werk hebt geremixt, veranderd, of op het werk hebt voortgebouwd, moet je het veranderde materiaal verspreiden onder dezelfde licentie als het originele werk.

Gebruik de volgende literatuurreferentie:

Kennisland (2024). Beroepsbeeld Leraar. Gelicenseerd onder CC BY-NC-SA 4.0.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.nl>)



KENNISLAND

Samen vernieuwen.

www.kl.nl

Bijlage 1: Vragen narratief onderzoek

Voor het beroepsbeeld leraar is jouw verhaal een belangrijke bron van informatie. Leraren zijn van onschatbare waarde voor onze samenleving. Er wordt veel over hen geschreven. Maar er is maar één groep mensen die weet wat het betekent om leraar te zijn, en dat zijn leraren zelf. Met het Beroepsbeeld Leraar bouwen leraren aan hun beeld van het beroep. Wat betekent het om leraar te zijn, en wat niet?

Door jouw ervaring te delen, draag je bij aan een scherp en helder beeld van het beroep leraar. Met het beroepsbeeld willen we de maatschappelijke waardering voor het beroep versterken door de rijkheid ervan te schetsen en aankomend leraren beter inzicht te geven in de verschillende aspecten van het leraarschap.

Dit onderzoek werkt anders dan je misschien gewend bent. Op de volgende pagina's kan je in je eigen woorden vertellen hoe het is om leraar te zijn. Beschrijf daarbij een voorbeeld uit je dagelijkse werk. We stellen ook een paar vragen zodat we jouw verhaal beter kunnen begrijpen. Bij vragen waar een rood uitroepteken staat moet je eerst een antwoord geven voordat je verder kan gaan.

Dit is een anoniem onderzoek. Van de resultaten maken we een rapport. Daar kunnen fragmenten van jouw verhaal in staan. Niemand kan zien van wie de fragmenten zijn. Jouw identiteit blijft onbekend en we verwijderen alle gegevens die naar jou of naar jouw school te herleiden zijn.

Wil je betrokken blijven bij het vervolg van het onderzoek? Laat dan aan het eind van het onderzoek jouw e-mailadres achter. We verbinden je e-mailadres niet aan de onderzoeksgegevens.

1. Welk beeld geeft voor jou het beroep van de leraar het beste weer? Kies één van de onderstaande afbeeldingen. Of heb je zelf een afbeelding die je wilt delen? Voeg die dan hieronder toe. Voeg hieronder eventueel een eigen afbeelding toe. Als je een foto plaatst met personen erop, zorg dan dat deze personen jou toestemming geven voor eventuele publicatie of gebruik een rechtenvrij beeld.



1



2



3



4



5

2. Neem ons mee naar een gebeurtenis waarin je als leraar op je best was. Om een goed beeld te krijgen van hoe dit eruitzag, vragen we je om te vertellen over:

- de doelgroep waar je mee werkte
- wat er gebeurde
- wat de gebeurtenis voor jou bijzonder maakte

Beschrijf hieronder jouw verhaal. Schrijf gewoon zoals je het zou vertellen.

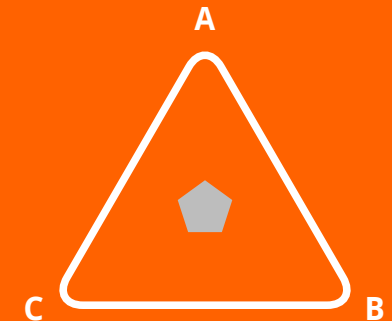
- Vertel welke expertise(s) jij bij deze gebeurtenis hebt ingezet. Geef ook aan welke expertise voor de doelgroep waarmee je werkt belangrijk is.
- Als jouw verhaal een artikel in de krant zou zijn, welke kop heeft jouw verhaal dan?

We stellen nu een aantal vragen die ons helpen jouw verhaal goed te begrijpen.

3. Een ervaring zoals ik zojuist heb beschreven ...

- komt dagelijks of meerdere keren per week voor
- komt één of een paar keer per maand voor
- komt één of enkele keren per jaar voor
- komt eenmalig voor

Bij de volgende vragen klik je op de grijze figuur in de driehoek. Sleep de figuur naar een positie in de driehoek. Je kan de figuur één keer in de driehoek plaatsen. Jouw antwoord kan bestaan uit een combinatie van drie keuzemogelijkheden (in elke hoek staat er één). Hoe dichterbij de hoeken je de figuur zet, hoe belangrijker die keuze voor jou is. Als je de figuur in het midden laat staan, is elke keuze even belangrijk voor je. Volg hierbij je gevoel.



De volgende twee vragen gaan nog steeds over de gebeurtenis die je eerder hebt beschreven.

4. De expertise die ik heb beschreven richt zich op het ontwikkelen van leerlingen en/of studenten en hun ...

- cognitieve en sociale vaardigheden
- normen en waarden
- kennis en informatie

5. In de gebeurtenis uit mijn verhaal gaat mijn aandacht uit naar ...

- het ontwikkelen en overdragen van leerstof
- het begeleiden van groepen leerlingen of studenten
- het coachen van individuele leerlingen of studenten

De volgende vragen staan los van jouw verhaal.

6. Voordat ik leraar werd, dacht ik dat mijn aandacht uit zou gaan naar ...

- het ontwikkelen en overdragen van leerstof
- het coachen van individuele leerlingen of studenten
- het begeleiden van groepen leerlingen of studenten

7. Het liefst gaat mijn aandacht uit naar ...

- het ontwikkelen en overdragen van leerstof
- het coachen van individuele leerlingen of studenten
- het begeleiden van groepen leerlingen of studenten

8. Als leraar is het voor mij belangrijk dat ik ...

- les kan geven
- samenwerk met collega's
- het onderwijs kan vormgeven

We willen ook graag weten wanneer je het gevoel hebt niet bezig te zijn met je beroep.

9. Kan je daarvan een voorbeeld geven?

Bij de volgende vragen schuif je de figuur in het midden naar een plaats in de schaal. Je moet hierbij eerst op de figuur klikken en dan verschuiven. Volg hierbij je gevoel.

10. De ruimte om mij als leraar te ontwikkelen is in mijn werkomgeving ...



11. Hoe ik op dit moment als leraar mijn beroep ervaar ...

overtreft al mijn verwachtingen



voldoet totaal niet aan mijn verwachtingen

Tot slot. We beschouwen het leraarschap niet als een statisch beroep, maar als een beroep waarin leraren zich blijvend ontwikkelen. Het leraarschap kan er in verschillende fasen van een loopbaan anders uitzien.

12. Neem ons daarom hieronder mee in hoe jij je expertise ontwikkelt.

Je bent er bijna. We hebben nog een paar vragen die over jou gaan.

13. Mijn leeftijd is ...

14. Ik werk voornamelijk in het ...

- primair onderwijs
- voortgezet onderwijs
- speciaal onderwijs
- middelbaar beroepsonderwijs

15. Ik werk voornamelijk op een ...

- Openbare school
- Katholieke school
- Islamitische school
- Protestantse school
- Humanistische school
- Anders, namelijk ...

16. Ik ben aangesloten bij lerarenorganisatie ...

- AOb
- CNV Onderwijs
- FvOv
- BVMBO
- Lerarencollectief
- PVVO
- Andere lerarenorganisatie, namelijk ...
- Ik ben niet aangesloten bij een lerarenorganisatie

Bijlage 2: Vragen enquête

Bouw mee aan het Beroepsbeeld Leraar

Ruim 1.000 collega's hebben al bijgedragen aan het beroepsbeeld voor leraren en docenten in het po, vo, so en mbo. Als geen ander begrijpen wij wat ons beroep werkelijk inhoudt en betekent.

Deel ook jouw perspectief en inspireer collega's, want jouw unieke kijk, manier van lesgeven en blik op de toekomst zijn belangrijk voor een beroepsbeeld voor én door leraren!

Deel jouw ervaringen, vul deze enquête in. Invullen duurt slechts een paar minuten. Kijk voor meer informatie op www.beroepsbeeldleraar.nl

Controlevraag:

Ben je op dit moment werkzaam als leraar/docent in het po, so, vo en/of mbo? Of in de afgelopen vijf jaar werkzaam geweest?

- Ja > verder in enquête
- Nee > einde enquête

1. Hoeveel jaar ben je werkzaam (geweest) als leraar/docent, gerekend vanaf je eerste bevoegdheid?

- 0 jaar
- 1 - 5 jaar
- 6 - 10 jaar
- 11 - 15 jaar
- 16 - 20 jaar
- 21 - 25 jaar
- > 25 jaar

2. Ik werk(te) voornamelijk in het:

- Primair onderwijs (excl. (v)so)
- Voortgezet onderwijs (excl. vavo)
- (Voortgezet) Speciaal onderwijs
- Middelbaar beroepsonderwijs (incl. vavo)

3. Aan welke doelgroep(en) geef/gaf je les?

- Regulier po groep 1 en/of 2
- Regulier po groep 3 – 8
- Speciaal basisonderwijs
- Speciaal onderwijs
- Voortgezet speciaal onderwijs
- Praktijkonderwijs
- Vmbo (incl. vavo)
- Havo / vwo (excl. vavo)
- Vavo
- Mbo 1 en/of 2
- Mbo 3 en/of 4
- Taalschool
- Internationale Schakelklas
- Anders dan hierboven genoemd

4. Welke opleiding tot leraar/docent heb je afgerond?

- Ik ben nog in opleiding
- Ik geef onbevoegd les
- Pabo
- Zij-instroomtraject po
- Tweedegraads lerarenopleiding
- Zij-instroomtraject tweedegraads
- Kopopleiding tweedegraads
- Hbo eerstegraads lerarenopleiding
- Wo eerstegraads lerarenopleiding
- Pdg-traject mbo
- Anders dan hierboven genoemd, namelijk ...

Deze vragen gaan over de essentie van het beroep leraar/ docent.

5. Hoe zorg jij als leraar/docent voor een veilig leerklimaat? Benoem drie zaken (open vraag)

6. Op welke manier balanceer je tussen individuele ondersteuning en groepsbegeleiding in de klas?

- Ik geef voornamelijk individuele ondersteuning
- Ik balanceer evenwichtig tussen individuele ondersteuning en groepsbegeleiding
- Ik focus voornamelijk op groepsbegeleiding
- Het varieert afhankelijk van de situatie
- Geen idee

7. In hoeverre ervaar je mogelijkheden om je te richten op jouw kerntaken als leraar/docent?

- Zeer sterk: Ik ervaar ruim voldoende mogelijkheden om me te richten op mijn kerntaken.
- Sterk: Ik ervaar voldoende mogelijkheden om me te richten op mijn kerntaken.
- Gemiddeld: Mijn mogelijkheden om me op mijn kerntaken te richten variëren.
- Zwak: Ik ervaar onvoldoende mogelijkheden om me te richten op mijn kerntaken.
- Zeer zwak: Ik ervaar ruim onvoldoende mogelijkheden om me te richten op mijn kerntaken.

8. Toelichting antwoord op vraag: In hoeverre ervaar je mogelijkheden om je te richten op jouw kerntaken als leraar/docent? (open vraag)

Deze vragen gaan over de professionele identiteit van de leraar/docent.

9. Kies drie onderdelen die het beste uitleggen wat professionaliteit betekent voor jou als leraar/docent:

- Bijdragen aan de visie en doelen van de school
- Bijdragen aan het verbeteren en ontwikkelen van onderwijs
- Bijhouden van vak kennis en kennis over het beroepenveld
- Grenzen stellen aan wat je doet als leraar/docent
- Jezelf blijven ontwikkelen als professional
- Leerlingen/studenten betrekken bij hun eigen ontwikkeling
- Leerlingen/studenten helpen bij het voorbereiden op hun vervolgstap (school/opleiding/werk)
- Lessen goed voorbereiden en ontwikkelen
- Samenwerken met collega's

10. Mis je een onderdeel of aspect van wat professionaliteit voor jou betekent?

Zo ja, welke? (open vraag)

11. Welke drie professionele kwaliteiten vind jij het belangrijkste voor het beroep van leraar/docent?

- Empathisch vermogen
- Pro-actief zijn
- Vakinhoudelijk enthousiasme
- Kennis van didactiek
- Pedagogische/agogische vaardigheden
- Zelfvertrouwen
- Creativiteit
- Flexibiliteit
- Zelfreflectie
- Communicatieve vaardigheden

12. Mis je een professionele kwaliteit in dit lijstje? Zo ja, welke? (open vraag)

13. In hoeverre ben je verantwoordelijk voor individuele zorgvragen van leerlingen/studenten? (open vraag)

Leraren/docenten worden vaak gevraagd om zelfstandig ethische afwegingen te maken.

14. In hoeverre heb je als leraar/docent behoefte aan een handelingskader (of beroepscode) dat jou ondersteunt bij het maken van zulke afwegingen?

- Sterke behoefte: Ik zou graag afspraken maken over een handelingskader/beroepscode met betrekking tot beroepsethische kwesties.
- Enige behoefte: Een zekere mate van richtlijnen zou nuttig kunnen zijn, maar ik wil ook zelf afwegingen kunnen maken.
- Neutraal: Ik sta open voor zowel een open als een normatief kader, afhankelijk van de context.
- Geen behoefte: Ik heb geen behoefte aan een handelingskader/beroepscode voor beroepsethische kwesties.

Deze vragen gaan over de ontwikkeling en loopbaan van de leraar/docent.

15. Waar zou volgens jou de meeste aandacht van een beginnend (startbekwaam) leraar/docent naartoe moeten gaan?

- Contact met ouders/verzorgers
- Interne overleggen
- Klassenmanagement
- Ondersteunen van leerlingen/studenten bij het leren
- Overdragen van kennis
- Voor- en nawerk van lessen

16. Waar zou volgens jou veel aandacht van de beginnende leraar/docent naartoe moeten gaan, maar wordt hierboven niet genoemd? (open vraag)

17. Welke aandachtsgebieden zouden erbij moeten komen of naar welke gebieden moet de aandacht verschuiven voor een ervaren (vakbekwame) leraar/docent?

- Vakinhoudelijke ontwikkeling
- Les- en onderwijsontwikkeling
- Bijkomende taken, zoals mentorschap, teamcoördinatie, begeleiding collega's/ stagiaires
- Projecten in of buiten het team

18. Welk aandachtsgebied zou erbij moeten komen voor een ervaren leraar/docent, maar wordt hierboven niet genoemd? (open vraag)

19. Welke extra aandachtsgebieden zouden erbij moeten komen of naar welke gebieden moet de aandacht verschuiven de aandacht voor een zeer ervaren leraar/docent (meester of expert)?

- Bestuurlijke en beleidstaken
- Wetenschappelijk onderzoek
- Ontwerpen en ontwikkelen van lesmethoden
- Begeleiden van beginnende leraren
- Innovatie (met betrekking tot vakinhoud of onderwijs)

20. Welk aandachtsgebied komt erbij voor een zeer ervaren leraar/docent, maar wordt hierboven niet genoemd? (open vraag)

21. Welk aspecten zouden volgens jou meer aandacht moeten krijgen in de lerarenopleiding?

- Omgang met ouders
- Teamwork met collega's
- Onderwijsontwikkeling en verbetering
- Hoe om te gaan met maatschappelijke discussies en burgerschap
- Omgaan met gedragsproblematiek
- Vakinhoudelijke kennis
- Pedagogische kennis
- Klassenmanagement
- Kennis over ontwikkelingspsychologie van doelgroepen (verschillende geslachten, hoogbegaafden, etc.)

22. Welk aspecten zouden volgens jou minder aandacht moeten krijgen in de lerarenopleiding?

- Omgang met ouders
- Teamwork met collega's
- Onderwijsontwikkeling en verbetering
- Hoe om te gaan met maatschappelijke discussies en burgerschap
- Omgaan met gedragsproblematiek
- Vakinhoudelijke kennis
- Pedagogische kennis
- Klassenmanagement
- Kennis over ontwikkelingspsychologie van doelgroepen (verschillende geslachten, hoogbegaafden, etc.)

23. Wil je nog iets toevoegen wat meer of minder aandacht moet krijgen in de lerarenopleiding en wat hierboven niet genoemd is? (open vraag)

24. Wat heb jij als leraar/docent (praktisch) nodig om je deelname aan scholing, trainingen, workshops en cursussen te stimuleren? Selecteer de drie meest relevante opties:

- Steun en stimulatie vanuit het bestuur en/of leidinggevende
- Flexibele werktijden voor scholing
- Vrijstelling van lesgevende taken tijdens scholing
- Financiële ondersteuning voor scholingskosten
- Mogelijkheid tot online of afstandsonderwijs
- Erkenning van scholing in beoordelings- en waarderingssystemen
- Mogelijkheid tot peer learning en samenwerking
- Minder onderwijstijd
- Toegang tot up-to-date leermiddelen en -technologieën
- Een professioneel statuut om ontwikkeling af te dwingen
- Anders

25. Wat wil je nog meegeven voor de beschrijving van het beroepsbeeld van de leraar/docent? (open vraag)

26. Ik ben aangesloten bij lerarenorganisatie:

- AOb
- BVMBO
- CNV Onderwijs
- FvOv (Biond, BO, KVLO, LBBO, Levende Talen, NVLF, NVO, NVON, NVOP, NVORWO, NVvW, VLS, VONKC)
- Platform VVO (vgnkleio, vecon, I&I, KNAG, NVLM, VCN, VDLG, VDSN, VFVO)
- Ik ben niet aangesloten bij een lerarenorganisatie
- Anders dan hierboven