

Rapportage Vooronderzoek
**‘Leerkracht van Lerarenopleiders;
herziening beroepsstandaard en
registratie’**

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	5
2	CENTRALE DOELSTELLINGEN	7
	2.1 INHOUDELIJKE DOELEN	7
	2.2 DOELEN MET BETREKKING TOT EIGENAARSCHAP EN DRAAGVLAK.....	8
3	ONTWIKKELINGEN	9
4	HET ROS-PROJECT	11
	4.1 OPLEIDEN IN DE SCHOOL/SAMEN OPLEIDEN.....	11
	4.2 BELANGRIJKSTE RESULTATEN	11
5	STERKTE/ZWAKTE ANALYSE	13
	5.1 BEROEPSSTANDAARD	13
	5.2 REGISTRATIETRAJECT	14
	5.2.1 <i>Instroom</i>	14
	5.2.2 <i>Stappen en begeleiding in het registratietraject</i>	14
	5.2.3 <i>Beoordeling</i>	15
	5.3 OPBRENGSTEN EN MEERWAARDE.....	16
	5.3.1 <i>Individuele opbrengsten / individuele ontwikkelfunctie</i>	16
	5.3.2 <i>Opbrengsten voor de professionele ontwikkeling van de beroepsgroep</i>	16
	5.4 HERREGISTRATIE	17
6	ENQUÊTE	19
7	DRIE WERKMIDDAGEN: INHOUD EN OPBRENGSTEN	23
	7.1 THEMA'S EN KEUZES.....	23
	7.2 VERLOOP VAN DE DRIE WERKMIDDAGEN	24
	7.2.1 <i>Werkmiddag 25 maart</i>	24
	7.2.2 <i>Opbrengst 25 maart</i>	25
	7.2.3 <i>Werkmiddag 16 april</i>	26
	7.2.4 <i>Opbrengst 16 april</i>	27
	7.2.5 <i>Werkmiddag van 19 mei</i>	28
	7.2.6 <i>Opbrengst 19 mei</i>	29
8	CONCLUSIES	33
9	VERDERE ONTWIKKELING VAN BEROEPSSTANDAARD EN REGISTRATIEPROCEDURE	37
	9.1 DOELEN	37
	9.2 VOORGENOMEN ONTWIKKELPROJECTEN EN PROJECTRESULTATEN.....	37
	9.2.1 <i>Ontwikkelpject 1: Aanpassing beroepsstandaard</i>	37
	9.2.2 <i>Ontwikkelpject 2: Inrichting register en registratietrajecten</i>	38
	9.2.3 <i>Ontwikkelpject 3: Opleiding voor lerarenopleider</i>	39
10	FINANCIËLE VERANTWOORDING	41
11	BIJLAGEN	43
	BIJLAGE 1: BEROEPSSTANDAARD INSTITUUTSOPLEIDERS (TWEDE VERSIE, 2003)	43
	BIJLAGE 2: BEROEPSSTANDAARD, VARIANT SCHOOLOPLEIDERS (VERSIE 2008)	47
	BIJLAGE 3: OVERZICHT VAN HET REGISTRATIETRAJECT (VOORJAAR 2009)	51

1 INLEIDING

In het voorjaar van 2009 heeft VELON, de Vereniging Lerarenopleiders Nederland, onderzoek gedaan naar de kwaliteit en de waardering van de beroepsstandaard van lerarenopleiders en de bijbehorende registratieprocedure. Dit gebeurde in het kader van het project 'Leerkracht van Lerarenopleiders', dat loopt van januari 2009 tot juli 2012, waarvoor het ministerie van OCW subsidie verleent.

Een tiental jaren geleden ontwikkelde VELON de beroepsstandaard voor lerarenopleiders en een bijbehorende registratieprocedure. VELON richtte de Stichting Register Lerarenopleiders (SRL^o) op, die tot taak heeft leden van de beroepsgroep toe te laten in het beroepsregister en dat register te beheren.

VELON constateert dat de standaard en de registratieprocedure de afgelopen jaren sterk hebben bijgedragen aan de verdere professionele ontwikkeling van individuele lerarenopleiders en aan de verhoging van de kwaliteit van de beroepsgroep lerarenopleiders. Ook wordt geconstateerd dat de afgelopen jaren ruim 450 lerarenopleiders hebben deelgenomen aan het registratietraject, maar dat het aantal geregistreerde lerarenopleiders, afgemeten aan de omvang van de gehele beroepsgroep, nog relatief klein is. Er hebben zich in het afgelopen decennium veel ontwikkelingen in de context van het opleiden van leraren voorgedaan, die naar de mening van VELON- SRL^o een herwaardering van de huidige beroepsstandaard en registratieprocedure noodzakelijk maken.

Het projectvoorstel 'Leerkracht van Lerarenopleiders' (juli 2008) werd door het ministerie van OCW goedgekeurd. Fase 1 van het project bestond uit een vooronderzoek. In dit kader werden in het projectvoorstel globaal de volgende activiteiten beschreven¹:

- Raadpleging experts;
- Algemene enquête onder VELON-leden
- Nader voorstel voor ontwikkeling vernieuwde registratiesystematiek;
- Beleggen van twee werkconferenties;
- Formuleren van een verbetertraject in de vorm van een projectplan.

Al deze activiteiten hebben daadwerkelijk plaatsgevonden en zijn in dit document verantwoord. In het vooronderzoek zijn de huidige beroepsstandaard en de huidige registratieprocedure voor instituutopleiders en schoolopleiders geëvalueerd. Vervolgens is in samenspraak met lerarenopleiders, leidinggevendenden van lerarenopleidingen en scholen, experts en andere betrokkenen de richting van de vernieuwing vastgesteld. Dit leidde tot een aantal onderbouwde voorstellen. Aan de hand hiervan is het definitieve projectplan opgesteld. Met deze rapportage wordt fase 1 van het project 'Leerkracht van Lerarenopleiders' afgerond.

Het vooronderzoek was voorzien in de periode september 2008 tot maart 2009. Omdat de officiële toekenning van de subsidie pas in november 2009 gegeven kon worden, is in overleg met het ministerie (referentienummer DL/B/88987) besloten het vooronderzoek uit te voeren in de periode januari 2009 tot juni 2009 en de start van het project 'Leerkracht van Lerarenopleiders' te verschuiven naar 1 september 2009.

We geven hieronder een kort overzicht over de paragrafen van deze rapportage:

- In paragraaf 2 van deze rapportage worden de centrale doelstellingen bij de start van de ontwikkeling van beroepsstandaard en registratieprocedure beschreven.
- In paragraaf 3 worden de hierboven genoemde ontwikkelingen in de context van het opleiden van leraren geschetst.
- Paragraaf 4 bevat een beschrijving van de ervaringen die in het ROS-project (Registratie Schoolopleiders) zijn opgedaan.
- Paragraaf 5 biedt een sterkte/zwakte-analyse van de beroepsstandaard en de registratieprocedure.
- Paragraaf 6 bevat de uitkomsten van een in maart 2009 maand gehouden enquête. De enquête is afgenomen onder VELON-leden, en peilde hun mening over een groot aantal aspecten van registratie.
- In paragraaf 7 worden zes thema's beschreven die bij de verdere vernieuwing een rol spelen en de keuzemogelijkheden binnen deze thema's worden daarbij onderbouwd. Daarnaast

¹ Zie blz. 9 van het projectvoorstel vooronderzoek

wordt in paragraaf 7 verslag gedaan van drie werkmiddagen voor respectievelijk schoolopleiders (25 maart 2009), lerarenopleiders algemeen (16 april 2009) en leidinggevend en belanghebbenden (19 mei 2009).

- In paragraaf 8 worden conclusies verbonden aan de resultaten van het vooronderzoek. Vervolgens wordt in paragraaf 9 op basis van de in de voorgaande paragrafen beschreven gegevens een richting voor verbetering en vernieuwing voorgesteld'.
- In paragraaf 10 volgt tot slot een financiële rapportage van het vooronderzoek.
- In de bijlagen zijn de beroepsstandaard voor lerarenopleiders, de variant voor schoolopleiders en een korte beschrijving van de registratieprocedure opgenomen.

VELON heeft zich bijzonder verheugd over de mogelijkheid voor verdere ontwikkeling van de beroepsstandaard en de registratieprocedure die het ministerie VELON biedt en wij hopen dat de rapportage en het daaruit voortvloeiende projectplan aan de verwachtingen voldoen. Meer in het bijzonder hopen wij een bijdrage te leveren aan het bevorderen van de professionele kwaliteit van lerarenopleiders en daarmee aan het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland.

*Vereniging Lerarenopleider Nederland (VELON)
Project 'Leerkracht van Lerarenopleiders'*

Contactpersoon:

Drs. Ko Melief (projectleider)

Tel: 030-2533224

E-mail: k.melief@uu.nl

Correspondentieadres:

VELON - project 'Leerkracht van Lerarenopleiders'

Zeebruggestraat 9

5623 NH Eindhoven

2 CENTRALE DOELSTELLINGEN

2.1 Inhoudelijke doelen

In 1999 zijn de doelen voor de beroepsstandaard als volgt verwoord:

- 'Instrument voor het garanderen van een bepaald niveau van kwaliteit van de beroepsuitoefening (doel naar buiten toe: richting instellingen, deelnemers, overheid)
- Instrument voor de eigen professionele ontwikkeling en verbetering van het functioneren in het beroep (doel naar binnen toe). Een afgeleide hiervan is dat de beroepsstandaard bijdraagt aan de verdere professionalisering van de beroepsgroep als geheel.'

In 2000 zijn de doelen voor het registratietraject geformuleerd:

- 'Het traject (is) erop gericht om zowel de beroepsstandaard als het beroepsregister in dienst te stellen van de verschillende functies. Dat wil zeggen: de inrichting van de beroepsstandaard en het beroepsregister wordt zodanig vormgegeven dat beide instrumenten ten dienste staan van:
 - a. de professionele ontwikkeling van de individuele lerarenopleider en van de beroepsgroep als geheel
 - b. de garantie dat lerarenopleiders beschikken (startkwalificatie) en blijven beschikken (certificering tijdens uitoefening) over de bekwaamheden die noodzakelijk zijn voor een adequate beroepsuitoefening.'

Inmiddels kan gesteld worden dat de standaard en de registratieprocedure gericht zijn op zowel de individuele beroepsbeoefenaar als op de beroepsgroep en zowel op verantwoording als op (verdere) ontwikkeling.

De *ontwikkelfunctie* van standaard en registratie is van belang om eigenaarschap en waardering door deelnemers mogelijk te maken. De laatste jaren is deze functie binnen de VELON omschreven als het 'ingroeien in de professionele leergemeenschap van lerarenopleiders' en ook wel als het 'bijdragen aan de professionele leergemeenschap van lerarenopleiders'. Beroepsstandaard en registratie zijn van belang voor het (kunnen) voeren van de professionele dialoog over het beroep. Daarmee wordt een verbinding gelegd tussen de individuele ontwikkeling en (het bijdragen aan) de ontwikkeling van de beroepsgroep als geheel. Omdat het traject (mede) is ingericht op een *verantwoordingsfunctie*, kan op basis van de huidige standaard en de huidige registratieprocedure geen garantie worden afgegeven dat lerarenopleiders voldoen aan alle bekwaamheden uit de beroepsstandaard. Beoordeling is niet gebaseerd op '*behavioural objectives*' via het voornamelijk afvinken van een checklist, maar op een '*frame of reference*'-benadering, waarbij in de beoordeling inhoudelijke verantwoording door de beoordeelde zelf voorop staat, onder meer via het voeren van, een op een portfolio gebaseerde, professionele dialoog. Deze benadering past beter bij de complexiteit en het niveau van het beroep.

Kwantitatieve gegevens

Ten aanzien van het aantal deelnemers zijn geen concrete doelstellingen gesteld.

De daadwerkelijke realisering is in tabel 1 samengevat:

Tabel 1: Deelnemer aan registratietrajecten maart 2002 – mei 2009

	Instituutsopleiders			Schoollopleiders			Totaal
	PABO	HBO-VO	ULO	PO	VO	MBO	
Totaal gestart	97	109	37	15	88	2	468
	363			105			
Totaal geregistreerd	195			49			244
Totaal geherregistreerd	32			NVT*			32
Nog bezig**	37			57			94

* De trajecten voor schoolopleider zijn later gestart, er kunnen nog geen deelnemers zijn voor herregistratie.

** Deze aantallen betreffen deelnemers die zijn gestart zijn na 1 januari 2007.

2.2 Doelen met betrekking tot eigenaarschap en draagvlak

Vanaf het begin is het door de VELON uitgezette traject erop gericht om het eigenaarschap van de beroepsbeoefenaren zoveel mogelijk vorm te geven. Alle leden van VELON hebben zich in een enquête kunnen uitspreken over de beroepsstandaard en de hoofdlijnen van de registratieprocedure. De leden van de beroepsgroep zijn immers eigenaar van de beroepsstandaard en het beroepsregister. De werkmiddagen van 25 maart, 16 april en 19 mei 2009 hadden tot doel de meningen en wensen van opleiders, leidinggevendenden, belanghebbenden en experts te peilen. Daarnaast is vanaf de beginperiode steun van lerarenopleidingen en andere stakeholders gezocht en gekregen. Dit gebeurde door participatie in de voorbereidingsgroep, via conferenties en via contacten met belangenorganisaties als LOBO, ADEF, ICL, SBL enzovoort.

De steun van leidinggevendenden van lerarenopleidingen en van scholen is cruciaal. Uit gesprekken met LOBO, ADEF en ICL blijkt dat de lerarenopleidingen nog steeds redelijk positief staan ten opzichte van de systematiek, inhoud en opzet van standaard en registratietraject en dat er in principe bereidheid is om hiervoor geld en tijd beschikbaar te stellen. Maar er zijn ook kritische geluiden. Op de conferentie van 19 mei 2009 zijn leidinggevendenden en belanghebbenden gehoord. Zie paragraaf 7 voor een verslag van de resultaten van de conferentie. Duidelijk is dat de kwantitatieve doelstellingen alleen gehaald kunnen worden als ze door de leidingen van instituten en scholen worden ondersteund.

3 ONTWIKKELINGEN

In het project wordt de volgende definitie voor het beroep van lerarenopleider gehanteerd:

Een *lerarenopleider* leidt op in een geaccrediteerde lerarenopleiding (school en/of instituut), verzorgt onderwijs op minimaal bachelorniveau en bereidt studenten voor op het leraarschap.
Schoolopleiders werken als lerarenopleider op een school voor basisonderwijs, voortgezet onderwijs en/of BVE.
Instituutopleiders werken als lerarenopleider op een instituut voor lerarenopleiding op hbo of universitair niveau en dat opleidt voor het basisonderwijs, een tweedegraads of een eerstegraads lerarenopleiding.
Instituutopleiders en schoolopleiders leiden in samenwerking op.
(Zie ook: Swennen, 2005, Dengerink 2009)

De meest ingrijpende ontwikkeling in het afgelopen decennium is waarschijnlijk de sterk toegenomen bijdrage van scholen aan het opleiden van leraren. Opleiden is steeds meer zaak voor instituten voor lerarenopleiding en scholen samen (opleiden in partnerschap).

Er is door scholen en instituten voor lerarenopleiding veel geïnvesteerd in vergroting van de daarvoor benodigde deskundigheid. Er worden steeds meer trainingen en opleidingen voor schoolopleiders ontwikkeld en ook de belangstelling voor registratie bij VELON/SRL^o neemt duidelijk toe.

Een tweede ontwikkeling is dat de kwaliteit van lerarenopleiding en lerarenopleiders hoog op de politieke agenda is gekomen. Dat blijkt uit tal van stukken, zoals de 'Beleidsagenda lerarenopleiding 2005-2008' (OCW) en daarin aangekondigde initiatieven (zoals dieptepilots 'Opleiden in de school' en projecten 'Academische opleidingsscholen'); het Advies van de Onderwijsraad 'Leraren opleiden in de school' (2005); het rapport van de Commissie Rinnooy-Kan (2007) en de OCW-beleidsreactie daarop: 'Actieplan LeerKracht van Nederland' (2007); de studie 'Opleiden in de school, kwaliteitsborging en toezicht' (Inspectie/NVAO, 2007); 'Landelijke criteria Opleiden in de school' (OCW/KPMG, 2008); 'Krachtig meesterschap – Kwaliteitsagenda voor het opleiden van leraren 2008-2011' (OCW); de nota 'Investeren in opleiden: Agenda voor het opleiden van leraren' (VO-raad, 2009).

Instituten voor lerarenopleiding en opleidingsscholen worden geconfronteerd met hoge verwachtingen ten aanzien van het bekwaamheidsniveau van door hen afgeleverde leraren en daaruit voortvloeiend ten aanzien van de kwaliteit van de opleiders. Deze verwachtingen worden naar het oordeel van het ministerie en visitatiecommissies niet altijd waar gemaakt. Veel opleidingen zijn dan ook bezig met maatregelen voor kwaliteitsverbetering. De beroepsstandaard voor lerarenopleiders en het beroepsregister spelen in dit kwaliteitsdenken een rol. In de beroepsstandaard wordt het eigene van het beroep van lerarenopleider zichtbaar gemaakt. Dat wordt uitgewerkt in de drieslag: leraren van (aanstaande) leraren, leraren van leraren en leren van de lerarenopleider zelf en in de onderscheiden competentiegebieden. Het beroepsregister geeft inzicht in het aantal lerarenopleiders dat zich volgens de beroepsstandaard bij VELON/SRL^o heeft laten registreren en de lijst van geregistreerden wordt jaarlijks gepubliceerd waardoor ook inzicht op individueel niveau mogelijk is.

Daarnaast zijn wetenschappelijke inzichten met betrekking tot opleiden en begeleiden van leraren zijn in de afgelopen jaren verdiept en de kennisbasis van opleidingsdidactiek, vakdidactiek, enz. is behoorlijk uitgebreid. Ook dit geeft richting aan de verdere ontwikkeling van de beroepsstandaard.

In dit kader heeft de beroepsvereniging VELON de volgende speerpunten voor de komende jaren geformuleerd:

- Samen opleiden (scholen en lerarenopleidingen);
- Bevorderen van de kwaliteit van lerarenopleiders;
- Kennisbasis voor lerarenopleiders uitbouwen;
- Dialoog aangaan met het onderwijsveld.

Tenslotte is het in dit verband van belang dat het aantal leden van de VELON in de afgelopen tien jaar is verdrievoudigd. VELON is voor veel lerarenopleiders belangrijk geworden als ontmoetingsnetwerk voor professionele ontwikkeling. De beroepsstandaard biedt daarbij een referentiekader voor een professionele dialoog.

4 HET ROS-PROJECT (PROJECT 'PROFESSIONELE KWALITEIT VAN OPLEIDERS IN DE SCHOOL')

4.1 Opleiden in de school/samen opleiden

Leren op de werkplek, samen opleiden en opleiden in de school zijn inmiddels algemeen aanvaarde kernconcepten binnen alle lerarenopleidingsprogramma's. In samenwerkingsverbanden tussen opleidingsinstituten en scholen zijn afspraken gemaakt over verdeling van taken en verantwoordelijkheden. De beroepsgroep lerarenopleiders bestaat uit zowel 'instituuopleiders' als 'schoolopleiders'.

Het lag dan ook voor de hand dat VELON-registratie mogelijk was voor beide typen lerarenopleiders. Oorspronkelijk volgden alle lerarenopleiders, of zij nu verbonden waren aan instituten voor lerarenopleiding of aan scholen, hetzelfde registratietraject. In de praktijk bleken echter de beroepsstandaard en de registratieprocedure vooral toegesneden te zijn op de groep instituutopleiders. Daarom is in het najaar van 2006 het door OCW gesubsidieerde ROS-project ('Professionele kwaliteit van opleiders in de school') van start gegaan. Doel was een speciaal op schoolopleiders toegespitste beroepsstandaard en registratieprocedure te ontwikkelen. Het project bevindt zich midden 2009 in de afrondingsfase. De eindrapportage wordt in de tweede helft van 2009 voorzien.

In het project werden de volgende vragen beantwoord:

- Hoe kan een landelijk referentiekader met betrekking tot de bekwaamheden van schoolopleiders eruit zien?
- Wat is er nodig om dit referentiekader evenzeer stimulerend en kwaliteitsborgend te maken voor de professionele ontwikkeling van opleiders in opleidingsscholen als de beroepsstandaard lerarenopleiders en het (zelf-)beoordelings- en registratietraject van VELON/ SRL ° nu blijken te zijn voor de professionele ontwikkeling van opleiders in opleidingsinstituten?

Het is nog niet duidelijk genoeg de term 'schoolopleider' precies impliceert. Contexten waarbinnen beide typen opleiders werkzaam zijn, verschillen sterk van elkaar. Verheldering van het begrip schoolopleider werd daarom mede één van de doelen van het ROS-project.

Vanaf februari 2007 hebben drie groepen schoolopleiders het registratietraject doorlopen en vanaf september 2008 worden gecombineerde trajecten aangeboden voor schoolopleiders en instituutopleiders. In de loop van het project zijn de beroepsstandaard en de beroepsprocedure voor instituutopleiders en schoolopleiders tot hun huidige vorm ontwikkeld (zie bijlage 1 en 2).

4.2 Belangrijkste resultaten

Vooruitlopend op de eindrapportage zetten we de belangrijkste resultaten van het ROS-project op een rijtje:

- Er is een op schoolopleiders toegespitste versie van de beroepsstandaard ontwikkeld, waarin een achtste bekwaamheidsgebied is toegevoegd: 'Werken aan beleid en schoolontwikkeling'.
- Het registratietraject is aangepast. Professionalisering is niet langer het verplichte tweede onderdeel van het registratietraject. Verder is het aantal bijeenkomsten uitgebreid om de deelnemers beter te kunnen ondersteunen bij het doorlopen van het traject. Deze aanpassingen zijn ook in de trajecten voor instituutopleiders doorgevoerd.
- Er is een nauwkeurigere omschrijving gemaakt van de voorwaarden waaraan schoolopleiders moeten voldoen om te kunnen deelnemen aan het traject: actief werkzaam zijn als schoolopleider met een expliciet beleid op het gebied van opleiden in de school, taken verrichten zoals in het profiel van de schoolopleider beschreven, minimaal acht taakuren beschikbaar hebben en een adequate scholing hebben gevolgd.

Binnen het ROS-project is veel informatie verzameld die bruikbaar was voor de sterkte/zwakte-analyse. In de volgende paragraaf een overzicht van de gebruikte bronnen.

5 STERKTE/ZWAKTE ANALYSE

Op basis van een groot aantal evaluaties van ervaringen, opgedaan in de diverse trajecten sinds 2001 (inclusief die van het ROS-project), formuleren we hieronder gesignaleerde sterktes en zwaktes van beroepsstandaard, registratietraject, beoordeling en herregistratie aangevuld met aandachtspunten die bij het kiezen van een vernieuwingsrichting een rol moeten spelen. In figuur 1 een overzicht van de gebruikte bronnen.

<p><u>Evaluaties:</u> Evaluaties van SRL^o-trajecten inclusief die van het ROS-project (2000-2009).</p> <p><u>Enquêtes:</u> Enquête afgenomen onder groep ROS 2007. Enquête afgenomen onder de collega-beoordelaars. Enquête afgenomen onder VELON-leden</p> <p><u>Verslagen bijeenkomsten:</u> De verslagen van besprekingen met externe adviseurs; verslagen van besprekingen met collega-beoordelaars; verslagen bijeenkomsten met de ROS-ontwikkelgroep en verslagen van vergaderingen met de stuurgroep, SRL^o- en VELON-bestuur zijn op relevante gegevens bestudeerd.</p> <p><u>Notities en e-mailwisselingen:</u> Verschillende betrokken collega-beoordelaars en bestuurders maakten notities en/of startten een e-mailwisseling met de leidinggevenden aan het project over hun visie op het traject. Ook kwamen de problemen waar zij tegenaan liepen hierin aan de orde. Deze zijn gebruikt t.b.v. sterkte/zwakte-analyse.</p> <p><u>Evaluatieve gesprekken:</u> Verschillende verslagen van evaluatieve gesprekken met deelnemers, collega-beoordelaars, opdrachtgevers, belanghebbenden, besturen.</p> <p><u>Onderzoeksmateriaal:</u> Divers onderzoeksmateriaal en artikelen.</p>
--

Figuur 1: Overzicht gebruikte bronnen

5.1 Beroepsstandaard

Sterke kanten:

- De beroepsstandaard biedt mogelijkheden om expliciet te maken waar de beroepsgroep staat.
- De beroepsstandaard draagt bij aan het verder ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal binnen de beroepsgroep.
- De huidige standaard wordt breed gewaardeerd door de deelnemers en door diverse opleidingen gebruikt als referentiepunt voor personeelsbeleid en opleidingstrajecten.
- De standaard is handzaam en praktisch bruikbaar.
- Er is één standaard voor de gehele beroepsgroep met twee varianten.
- Door te mikken op de 'gemiddeld ervaren lerarenopleider' is de standaard voor (beginnende) lerarenopleiders een goed oriëntatiepunt voor verdere professionele ontwikkeling.
- De standaard is een tussenvorm tussen een 'behavioural standard' (die specifieke bekwaamheden beschrijft) en een standaard die als een 'frame of reference' dient voor een intersubjectieve professionele dialoog.
- De standaard biedt een eenvoudige indeling in rubrics die behulpzaam kan zijn bij de (zelf-)beoordeling.

Zwakke kanten:

- De standaard biedt te weinig mogelijkheden om de diversiteit in rollen en taken van lerarenopleiders zichtbaar te maken.
- De eenvoudige indeling van de rubrics in de standaard biedt te weinig mogelijkheden om naar niveau te differentiëren. Ervaren en zeer ervaren opleiders worden bijvoorbeeld onvoldoende uitgedaagd door de standaard.
- De standaard is gedateerd en houdt te weinig rekening met recente discussies over de kwaliteit van lerarenopleidingen en de daarvoor gevraagde kwaliteiten van lerarenopleiders, vooral als het gaat om inhoudelijke- en onderzoeksbekwaamheden en theoretische verantwoording.
- Aan het bevorderen van de deskundigheid van lerarenopleiders wordt veelal vorm gegeven door voor lerarenopleiders trainingen en scholingen te ontwikkelen. Er wordt daarbij nog te weinig rekening gehouden met de beroepsstandaard.

Aandachtspunten:

- In zijn huidige vorm nodigt de standaard nog te veel uit tot afvinken (vooral voor de deelnemers) terwijl de procedure vooral ontwikkelingsgericht is door de zelfbeoordeling, 360 gradenfeedback en een beoordeling door ervaren collega-beoordelaars.
- De gewenste kennisbasis van schoolopleiders is nog in discussie. Er spelen drie vragen. De eerste vraag is wat die kennisbasis zou moeten zijn. De tweede vraag is wat op het gebied van theoretische achtergronden van individuele opleiders verwacht mag worden. De derde vraag is hoe de VELON als beroepsvereniging zich actief kan betonen bij de ontwikkeling van een adequate kennisbasis voor de leden van de beroepsgroep.

5.2 Registratietraject

5.2.1 Instroom

Sterke kanten:

- Het registratietraject voor schoolopleiders blijkt succesvol. In twee jaar zijn ca. 80 schoolopleiders gecertificeerd, de interesse voor het traject is tevredenstellend en de evaluaties zijn positief.
- De instroom is voldoende divers.
- De motivatie van deelnemers is vaak erg groot.

Zwakke kanten:

- Veel lerarenopleiders verwachten een cursus of een opleidingstraject voor (beginnende) lerarenopleiders, in plaats van een ontwikkelingsgericht registratietraject.
- Het traject blijkt niet goed haalbaar voor beginnende lerarenopleiders met één a twee jaar ervaring.

Aandachtspunten:

- De procedure van toelating tot het registratietraject dient verder ontwikkeld te worden.

5.2.2 Stappen en begeleiding in het registratietraject²

De afgelopen jaren is de hoofdstructuur van het registratietraject overeind gebleven, maar er hebben op basis van evaluaties bijstellingen plaatsgevonden. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Het ontwikkelplan is niet meer gericht op de realisering tijdens het traject, maar op de periode tussen registratie en herregistratie (4 jaar later).
- Het eerste gesprek met de collega-beoordelaars heeft een meer beoordelend karakter gekregen. Als de kandidaat in dit gesprek bewijst te voldoen aan de inhoudelijke registratiecriteria, kan overgegaan worden tot registratie. Indien nodig kunnen aanvullende activiteiten worden verricht.
- De maximale deelnameduur wordt strikter gehanteerd.

² Voor de stappen tijdens het registratietraject, zie bijlage 3

- Om de deelnemer meer te ondersteunen zijn, naast de startbijeenkomst, twee terugkombijeenkomsten toegevoegd.

Sterke kanten:

- De stappen worden door de meeste deelnemers als zinvol ervaren:
 - De uitwisseling met vakgenoten wordt nuttig en plezierig gevonden, in het bijzonder de gesprekken met ervaren collega's buiten het eigen instituut c.q. de eigen school (peercoaches en collega-beoordelaars);
 - De 360 graden feedback levert zinvolle en voor deelnemers soms verrassende informatie op;
 - Door de zelfbeoordeling krijgen de deelnemers een realistisch beeld van hun eigen kunnen;
 - De authentieke situaties worden als leerzaam en inzichtelijk ervaren.
- De ondersteuning tijdens de terugkombijeenkomsten draagt bij aan het doorlopen van de verschillende stappen
- De handleiding is volgens deelnemers duidelijk, o.a. voor wat betreft de te zetten stappen, de instrumenten en het tijdspad.

Zwakke kanten:

- De digitale infrastructuur is beperkt, instrumenten zouden in een interactieve webomgeving op een gemakkelijker wijze ingevuld en met elkaar gedeeld kunnen worden.
- Niet alle peercoaches kunnen een goed coachingsgesprek voeren met collega's. Peercoachgesprekken blijven regelmatig hangen op het niveau van een ondersteunende, maar weinig reflectieve dialoog.
- Sommige deelnemers ervaren de procedure als bureaucratisch en weinig flexibel.

Aandachtspunten:

- Er wordt te weinig evenwicht ervaren tussen tijdsinvestering en opbrengsten. Het traject vraagt grote inzet van lerarenopleiders. Vaak gebeurt dat met enthousiasme, maar soms leidt dit tot frustratie. De meeste deelnemers besteden meer tijd aan het registratietraject dan er voor staat.
- Lerarenopleiders formuleren hun professionaliseringsbehoefte vaak los van de 360 graden feedback die ze krijgen. Daardoor is te weinig lijn in de professionele ontwikkeling zichtbaar. Dit laatste geldt in versterkte mate voor schoolopleiders.
- Incompany-trajecten laten relatief veel problemen zien (organisatie, kwaliteit van de instroom, interne peercoaching, problemen met collega-beoordelaars, enz.). De uitval is hoger dan in de individuele trajecten.

5.2.3 Beoordeling

Sterke kanten:

- De beoordelingsgesprekken worden door de deelnemers in de meeste gevallen positief gewaardeerd.
- De ondersteunende houding van de collega-beoordelaars wordt door de deelnemers als waardevol ervaren en ook door de collega-beoordelaars zelf belangrijk gevonden.

Zwakke kanten:

- Er is spanning tussen het beoordelingsaspect en het begeleidingsaspect in de taak van de collega-beoordelaars. Er is voor deelnemers geregeld onduidelijkheid over de status van het gesprek. De collega-beoordelaars beoordelen het portfolio van de deelnemers aan het registratietraject, maar tegelijkertijd proberen zij als collega's een ondersteunende en begeleidende rol te spelen, vaak in hetzelfde gesprek. Dat leidt soms tot rolverwarring, zeker als er door de collega-beoordelaars aanvullende eisen aan het portfolio van de te registreren opleider worden gesteld.
- In de beoordeling van het portfolio wordt de beroepsstandaard niet altijd als belangrijkste richtsnoer gehanteerd.
- De benaderingen van de collega-beoordelaars verschillen van elkaar. Sommige collega-beoordelaars zijn meer procesgericht en richten zich tijdens het beoordelingsproces meer op de collegiale dialoog en trachten hulp te bieden bij de verdere professionele ontwikkeling van

de deelnemers, terwijl andere collega-beoordelaars meer gericht zijn op de toetsing van de competenties. Dat heeft onder andere te maken met de functie van de beroepsstandaard (beoordeling op 'behavioural objectives' of 'frame of reference').

Aandachtspunten:

- In de beoordeling door collega-beoordelaars dient de beroepsstandaard als richtlijn gebruikt te worden.
- Deelnemers ervaren soms een te grote onbekendheid of affiniteit van de collega-beoordelaar met de eigen sector.
- De procedure is vooral gebaseerd op schriftelijk bewijsmateriaal via een portfolio. Lerarenopleiders die vooral sterk zijn in mondelinge communicatie zouden daardoor in het nadeel kunnen zijn. Bovendien zou een lerarenopleider een schriftelijk portfolio 'mooi kunnen maken', terwijl feitelijk gedragsbewijs daarvoor ontbreekt

5.3 Opbrengsten en meerwaarde

5.3.1 Individuele opbrengsten / individuele ontwikkelfunctie

Sterke kanten:

- Veel geregistreerde lerarenopleiders zien het registratietraject als een belangrijke stap in hun professionele loopbaanontwikkeling en diverse lerarenopleiders waarderen het dat zij (vaak door de gesprekken met collega-beoordelaars) door het traject op een spoor gezet zijn dat voorafgaand aan het traject buiten hun gezichtsveld lag.
- In veel gevallen blijken de in het traject gevormde peercoachkoppels duurzaam te zijn. Lerarenopleiders ervaren deze contacten met collega's, als waardevol, vooral als de peercoach van een ander instituut komt. Vooral bij schoolopleiders wordt het doorbreken van de professionele eenzaamheid (en daarmee gepaard gaande onzekerheid) gewaardeerd.

Zwakke kanten:

- Er is een toenemend aantal afwijzingen door collega-beoordelaars, waar de afgewezen deelnemers zich niet in kunnen vinden.
- Er is een relatief groot aantal uitvallers. De uitval is gemiddeld 40%.
- Vooral meer ervaren lerarenopleiders beschouwen het traject als te procedureel en te weinig passend bij hun eigen professionele opvattingen.

Aandachtspunten:

- Er zijn na de pilots vrijwel geen lerarenopleiders met veel ervaring en algemeen erkende expertise meer ingestroomd en geregistreerd.

5.3.2 Opbrengsten voor de professionele ontwikkeling van de beroepsgroep

Sterke kanten:

- Veel lerarenopleiders binnen VELON hebben een gedeelde ervaring met betrekking tot professionele ontwikkeling in het traject. Daarmee is de professionaliteit van de beroepsgroep als geheel versterkt
- Via deelname aan de registratietrajecten is de participatie in de (activiteiten van de) beroepsvereniging als geheel toegenomen. Dit is onder andere het gevolg van koppeling met het lidmaatschap.
- De beroepsstandaard en het register dragen bij aan de verdere vorming van het nog relatief jonge beroep van lerarenopleider.

Zwakke kanten:

- De standaard en het traject doen nog te weinig recht aan de (zeer) ervaren opleiders.
- Het geregistreerd zijn wordt door de beroepsgroep nog niet als bijzonder kenmerk van kwaliteit gezien. Dit wordt mede veroorzaakt door 'rondzingende verhalen' over registratie van vermeend zwakke collega's.

Aandachtspunten:

- Binnen instituten voor lerarenopleidingen en opleidingsscholen wordt het geregistreerd zijn van opleiders nog maar beperkt gewaardeerd.

5.4 Herregistratie

Sterke kanten:

- Dat de procedure voor herregistratie samen met collega's wordt uitgevoerd, wordt prettig gevonden, evenals de lichte toets door een collega-beoordelaar.
- Mensen krijgen de mogelijkheid aangeboden om een gesprek met collega-beoordelaar te voeren; dit wordt gewaardeerd.
- Er is een expliciete verbinding tussen de ontwikkeldoelen in registratietraject en het gewenste portfolio in het herregistratietraject
- De herregistratie is vooral gebaseerd op ondernomen professionaliseringsactiviteiten.

Zwakke kanten:

- De procedure is te gedetailleerd, waardoor het traject als bureaucratisch wordt ervaren.
- De tijdsinvestering wordt door veel deelnemers te hoog gevonden.
- Sommige geherregistreerden geven aan het traject niet motiverend te vinden.

Aandachtspunten:

- Van de 244 geregistreerden zijn er 32 geherregistreerd (zie tabel in paragraaf 2). We hebben nog te weinig zicht op de oorzaken.

6 ENQUÊTE

In het voorjaar 2009 is een enquête onder VELON-leden afgenomen waarin hun mening is gepeild over een groot aantal aspecten van de beroepsstandaard en de registratie. Ca. 1400 leden hebben de enquête ontvangen, van wie er 477 reageerden. De overgrote meerderheid van de respondenten (94%) gaf aan bekend te zijn met het VELON-registratietraject. Binnenkort zal een uitgebreid verslag van de uitkomsten verschijnen. Hieronder worden de belangrijkste uitkomsten in tabelvorm samengevat.

Tabel 2: Herkomst respondenten

Opleidingstype	Percentage (afgerond)
PABO	25%
HBO-lerarenopleiding VO	39%
Universitaire lerarenopleiding	14%
MBO	1%
Regulier onderwijs	23%

Tabel 3: Percentage geregistreerde lerarenopleiders

Status	Percentage (afgerond)
Niet geregistreerd	61%
Geregistreerd	24%
Bezig met registratie	11%
Geherregistreerd	5%

Tabel 4: Redenen voor (nog) niet geregistreerden om wel of niet te registreren

Vraag / item	Schaal/percentage	Belangrijkste motivering
Voornemen om te registreren?	Nee: 67%	<ul style="list-style-type: none"> • Registratie levert niets op (54%) • Heb competenties al voldoende aangetoond (49%) • Kost te veel tijd (30%)
	Ja: 33%	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheid tot professionaliseren (36%) • Erkenning als lerarenopleider (27%) • Mogelijkheid om competenties aan te tonen (11%)
Wanneer zou registratie meerwaarde hebben?	Score uitspraken op 4-pt schaal (1 weinig, 4 veel)	<ul style="list-style-type: none"> • Als het meer waardering zou opleveren (2,7) • Als het kansen op arbeidsmarkt zou vergroten (2,6)

De aanvullende opmerkingen gaven het volgende beeld. De eigen ontwikkeling wordt regelmatig genoemd als reden voor registratie, evenals de mogelijkheid tot kwaliteitsbewaking en erkenning als lerarenopleider. Opvallend is verder dat slechts één lerarenopleider de reden noemt dat het goed staat op zijn/haar cv.

Tabel 5: Beeldvorming van registratie

Vraag / item	Schaal	gemiddelde score / belangrijkste motivering
Hoe belangrijk is de mogelijkheid tot registratie?	Score 4-pt schaal (1 veel, 4 weinig)	1,8
Registratie betekent voor mij:	Score uitspraken op 4-pt schaal (1 weinig, 4 veel)	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheid om eigen competenties te tonen (3,2) • Erkenning als lerarenopleider (3,1) • Mogelijkheid om me te professionaliseren (3,0)

In de aanvullende opmerkingen werd door een aantal lerarenopleiders aangegeven dat het traject dus ook een manier om in kaart te brengen waar zij als professional staan en waar zij nog aan kunnen werken. Daarnaast speelt het behoren bij de beroepsgroep een belangrijke rol, en wordt het registratietraject door sommigen gezien als middel tot erkenning.

Tabel 6: Hoeveel jaar ervaring als instroomeis?

Vraag / item	Schaal	Percentage
Na hoeveel jaar ervaring is deelname aan registratietraject zinvol	≤ 2 jaar	25%
	≥ 3 jaar	75%

Tabel 7: Het registratietraject

Vraag / item	Schaal	gemiddelde score
Meerwaarde registratietraject	Score 4-pt schaal (1 weinig, 4 veel)	2,8
Belang om geregistreerd te blijven	Score 4-pt schaal (1 weinig, 4 veel)	3,2
De tijdsinvestering van het registratietraject is in overeenstemming met de opbrengst	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,6
De kosten van het registratietraject zijn in overeenstemming met de opbrengst	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,3
De beoordelingsprocedure deed voldoende recht aan mijn vakdeskundigheid	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,0
Het beoordelingsgesprek deed voldoende recht aan mijn vakdeskundigheid	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,1
Ik kijk met plezier terug op het registratietraject	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,9

Tabel 8: De beroepsstandaard

Vraag / item	Schaal	gemiddelde score
De inhoud is mij goed bekend	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,6
Het niveau sluit goed aan bij mijn werkzaamheden	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,3
De standaard biedt mij kwaliteitsnormen voor mijn beroep	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,1
De standaard is voldoende vaardigheidsgericht	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,1
De standaard is voldoende kennisgericht	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,8
De standaard inspireert me om me verder te ontwikkelen	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,0

Tabel 9: Herregistratie

Vraag / item	Schaal/percentage	gemiddelde score / belangrijkste motivering
Herregistratie heeft voor mij meerwaarde.	Ja	85%
	Nee	15%
Gaaf u zich laten herregistreren?	Ja: 75%	<ul style="list-style-type: none"> • Geregistreerd zijn zegt me niet zoveel (3,0) • De procedure nodigt me niet uit (3,11) • Het traject heeft voor mij geen meerwaarde (3,4) • De investering is te hoog (3,0) • In mijn professionele omgeving wordt er geen waarde aan gehecht (2,9)
	Nee: 25% Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	

Een aantal lerarenopleiders die de enquête invulden gaven aan dat de vragen over herregistratie niet van toepassing waren, omdat zij 1) pas recent geregistreerd zijn, 2) nog bezig zijn met registratie, 3) zij niet meer werkzaam zijn als lerarenopleider. Anderen geven aan niet tevreden te zijn over het traject.

Tabel 10: Ontwikkelingen

Vraag / item	Schaal	gemiddelde score
Het traject is goed zoals het is	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,3
In principe zou ieder VELON-lid geregistreerd moeten zijn	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	2,2
Het zou goed zijn als experts in de beroepsgroep de mogelijkheid krijgen zich als zodanig te laten registreren	Score 4-pt schaal (1 oneens, 4 eens)	3,0

Aanvullende opmerkingen

Ten aanzien van de zinvolheid van het traject wordt een aantal keren opgemerkt dat de beroepsstandaard te algemeen geformuleerd is. Sommigen missen competentiegebieden gericht op vakinhoud en vakdidactiek. Daarnaast geven enkele respondenten aan dat het geregistreerd zijn niet expliciet gewaardeerd wordt binnen de eigen instelling. Ze ervaren dit als een probleem. Ten derde worden er suggesties gegeven voor het verbeteren van de inhoud van de terugkombijeenkomsten en de gesprekken met de collega-beoordelaars. Tot slot geven een aantal geregistreerden en niet-geregistreerden aan dat de tijdsinvestering en de financiële investering te hoog is.

Ondanks het feit dat in de gesloten vragen het idee van een expertregister redelijk hoog wordt gescoord, wordt in de open vragen veel en beargumenteerd tegen een expertregister gepleit. Maar een enkeling die de moeite heeft genomen de open vraag te beantwoorden vindt het expertregister een goed idee. Het belangrijkste argument dat daarbij naar voren komt is dat er exclusiviteit in de beroepsgroep ontstaat die niet echt goed waar te maken is.

7 DRIE WERKMIDDAGEN: INHOUD EN OPBRENGSTEN

In het kader van het vooronderzoek zijn drie werkmiddagen belegd. De eerste werkmiddag (25 maart 2009, 91 deelnemers) had als thema 'het registreren van schoolopleiders'.

De tweede werkmiddag (16 april 2009, 44 deelnemers) had als thema 'vernieuwing van de beroepsstandaard en de registratieprocedure'. Deze werkmiddag richtte zich op lerarenopleiders.

De derde middag (19 mei 2009, 44 deelnemers) had hetzelfde thema, maar richtte zich op leidinggevend, belanghebbenden en inhoudelijke experts.

De resultaten van de sterkte/zwakte-analyse en de enquête (zie de paragrafen 4, 5 en 6) onderbouwen de noodzaak van vernieuwing van beroepsstandaard en registratieprocedure. Op basis van de beschreven evaluaties, opvattingen en wensen hebben we een zestal thema's geformuleerd die richting moesten geven aan de discussies over de beoogde vernieuwingen. Om dit te bereiken, hebben we binnen de thema's keuzes benoemd die soms wat extreem zijn gesteld.

Op de werkmiddagen van 25 maart (voor schoolopleiders) en 16 april 2009 (voor alle lerarenopleiders) hebben we de thema's en keuzes voorgelegd aan de deelnemers. Bij de vormgeving van de werkmiddag van 19 mei (voor leidinggevend, belanghebbenden en experts) hebben de resultaten van de discussies over de zes thema's op de voorgaande twee conferenties een belangrijke rol gespeeld.

Hieronder hebben we de thema's en de bijbehorende keuzes samengevat

7.1 Thema's en keuzes

Thema 1: Kwantiteit

- Keuze 1: Registratie moet vanzelfsprekend zijn, (nagenoeg) alle leden van de beroepsgroep zijn geregistreerd.
- Keuze 2: Het beroepsregister is bestemd voor die leden van de beroepsgroep die via een registratieprocedure hun professionaliteit in beeld willen brengen. Er wordt niet gestreefd naar heel grote aantallen.

Thema 2: Kwaliteit

- Keuze 1: Het gaat bij de registratie vooral om formele ingangseisen, zoals VELON-lid zijn, uitoefenen van het vak van lerarenopleider, minimaal 2 jaar ervaring hebben, scholing gevolgd hebben als opleider en dergelijke.
- Keuze 2: Er mogen in het beroepsregister alleen opleiders worden opgenomen die aan de huidige standaard voldoen en van wie de bekwaamheid is gegarandeerd.
- Keuze 3: Er dient naast het reguliere beroepsregister een expertregister te komen voor 'leading professionals'.

Thema 3: Beoordeling

- Keuze 1: Zelfbeoordeling, via reflectie op de beroepsstandaard en de verkregen feedback, staat voorop.
- Keuze 2: Collega-beoordelaars verzorgen externe beoordeling.
- Keuze 3: Leden van de beroepsgroep zorgen voor intercollegiale beoordeling.

Thema 4: Sturing

- Keuze 1: SRL^o bepaalt volgorde en tijdsplan van de opdrachten die de deelnemers moeten maken.
- Keuze 2: SRL^o levert de instrumenten, maar de deelnemers bepalen zelf het tempo
- Keuze 3: De deelnemers kiezen zelf hoe ze hun bekwaamheid aantonen. Ze kunnen daarbij gebruik maken van instrumenten die SRL^o aanbiedt.

Thema 5: Ondersteuning

- Keuze 1: SRL^o biedt veel ondersteuning in de vorm van plenaire bijeenkomsten, waarin resultaten en verdere stappen verdiepend besproken worden.

- Keuze 2: De ondersteuning tijdens het registratietraject wordt vooral geboden door collega-deelnemers.
- Keuze 3: SRL^o biedt geen ondersteuning tijdens het traject, individualiteit staat voorop.

Thema 6: De beroepsstandaard

- Keuze 1: De beroepsstandaard is primair een beoordelingsinstrument, een meetlat om individuele kwaliteit te meten.
- Keuze 2: De beroepsstandaard is primair een referentiekader voor professioneel handelen en voor een professioneel gesprek.

Naast deze 6 thema's zijn voor een herziening van de beroepsstandaard en de registratieprocedure de volgende onderwerpen van belang:

- Het systeem van herregistratie;
- Het in partnerschap registreren;
- Plaats van opleidingen voor lerarenopleiders binnen het registratietraject;
- Mogelijkheden die een ict-omgeving kan bieden.

7.2 Verloop van de drie werkmiddagen

7.2.1 Werkmiddag 25 maart

Doel van deze werkmiddag was om de uitkomsten van het ROS-project te legitimeren. Samen met de deelnemers werden de ontwikkeling van de afgelopen twee jaar bediscussieerd. Daarnaast werden de mogelijkheden verkend voor de verdere ontwikkeling van het registratietraject. Hoewel de werkmiddag in de eerste plaats gericht was op schoolopleiders, mochten we ook instituutopleiders en collega-beoordelaars verwelkomen. In tabel 11 een overzicht van de aanwezigen.

Tabel 11: Deelnemers conferentie 25 maart

<i>Functie/Rol</i>	<i>Totaal</i>	<i>Bezig met registratie</i>	<i>Geregistreerd</i>	<i>Geen registratie</i>
Schoolopleider	61	4	22	35
Instituutopleider	11	1	2	8
Collega-beoordelaar	8	0	8	0
VELON/SRL ^o	11	0	1	10
Totaal	91	9	29	53

Programma

De bijeenkomst werd gestart met twee korte inleidingen. De eerste bijdrage kwam van de voorzitter van de VELON, prof. dr. Theo Bergen, getiteld '*Het registreren van schoolopleiders, enkele kanttekeningen*'. Bergen liet een aantal vragen de revue passeren die bij het nadenken over de vernieuwing van beroepsstandaard en registratietraject aan de orde moesten komen. Zo wierp hij de vraag op of we er verstandig aan deden om met twee varianten van de beroepsstandaard te werken. Verder stelde hij dat we moesten gaan kijken naar de mogelijkheid om opleidingsteams bestaande uit opleiders van scholen en lerarenopleidingen te registreren. Vervolgens verzorgde Kees van Bergeijk, directeur personeel en organisatie Christelijke scholengemeenschap Jan Arentsz, Alkmaar, een inleiding met de titel '*Hoogwaardig opleiden in de school*'. Van Bergeijk vertelde over de dromen en daden met betrekking tot het opleiden van leraren binnen de school. Hij nam duidelijk stelling: het binnen de school opleiden is van groot belang.

De kunst is de school tot een uitdagende leeromgeving te maken. Van Bergeijk concretiseerde dat in vier punten:

- Een uitdagende leeromgeving ontstaat door de ontmoeting tussen docenten, onderzoekers en opleiders die bevlogen en deskundig zijn;
- Het is van belang dat docenten-in-opleiding gestructureerd ervaringen kunnen uitwisselen;
- Een goede samenwerking tussen school en het instituut voor lerarenopleiding is voorwaardelijk;
- Er is een infrastructuur nodig, die in dienst staat van het opleiden.

Vervolgens gingen de deelnemers uiteen in vier werkgroepen (zie figuur 2):

<p>Groep 1: <i>De beroepsstandaard en de registratieprocedure</i> Gesprek over bruikbaarheid en herkenbaarheid van de beroepsstandaard en de registratieprocedure. Welke suggesties voor verdere ontwikkeling kunnen worden geformuleerd.</p> <p>Groep 2: <i>Registratie, nut en noodzaak</i> De Stichting Register Lerarenopleiders registreert instituutopleiders en schoolopleiders. In diverse beleidsnotities (Commissie Rinnooy-Kan, Ministerie, KPMG, VO-raad) wordt het idee van registratie ondersteund. Gesprek over nut en noodzaak van registratie als schoolopleider, met als kernvraag: Hoe word je beter van registratie?</p> <p>Groep 3: <i>Taken en zaken rond het opleiden in de school</i> De functie van schoolopleider is sterk in opkomst. De taken van de schoolopleider tekenen zich steeds meer af, maar er bestaat ook veel onhelderheid. Gesprek over de noodzaak van een eenduidige terminologie, de taken een schoolopleider minimaal zou moeten uitvoeren en wat er aan opleiden in scholen al gerealiseerd is.</p> <p>Groep 4: <i>Opleidingen voor schoolopleiders</i> Het bestaan van een registratietraject werpt automatisch de vraag op of schoolopleiders dan ook zouden moeten worden opgeleid. Wat moeten ze dan kunnen? En hoe zou een dergelijke opleiding dan vorm moeten krijgen? Wat is de relatie tussen opleidingen voor lerarenopleiders en het registratietraject? Gesprek over de bovenstaande twee vragen en de (gewenste) praktijken bij het opleiden van schoolopleiders.</p>
--

Figuur 2: Overzicht werkgroepen 25 maart

Na het werken in groepen werd de middag plenair afgesloten met de feestelijke certificering van 11 schoolopleiders.

7.2.2 Opbrengst 25 maart

De uitkomsten van de vier werkgroepen kunnen als volgt worden samengevat:

De *eerste werkgroep* richtte zich op het nut en de noodzaak van registratie. De deelnemers in deze werkgroep waren van mening dat het bij registratie vooral gaat om:

- Ontwikkeling van een identiteit als schoolopleider;
- Individuele erkenning door het behoren tot de beroepsgroep lerarenopleiders;
- Het personeelsbeleid van een opleidingsschool;
- Externe erkenning en kwaliteitsborging, bijvoorbeeld in het kader van accreditatie.

De groep deed een beroep op VELON om opleidingen voor opleiders te verbinden met het registratietraject.

De *tweede werkgroep* hield zich bezig met de aangepaste beroepsstandaard voor schoolopleiders. De beschrijving in taken en rollen werd door sommigen belemmerend gevonden. Een meerderheid gaf de voorkeur aan het formuleren van vaardigheden, omdat dat ruimte biedt om de diversiteit aan taken en rollen zelf in te vullen.

Vervolgens sprak de groep zich uit over 4 van de 6 thema's:

Thema '*kwantiteit*'

Een grote meerderheid vindt dat alle opleiders geregistreerd moeten zijn.

Thema '*kwaliteit*'

Een meerderheid vindt dat registratie een waarborg voor kwaliteit moet zijn. Er is niet veel behoefte aan een expertregister.

Thema '*beoordeling*'

Zelfbeoordeling wordt unaniem afgewezen. Een meerderheid pleit voor externe beoordeling, een minderheid voor onderlinge beoordeling.

Thema 'beroepsstandaard'

De meerderheid vindt dat de standaard een meetlat is. Maar diezelfde meerderheid vindt dat de standaard ook een gesprekskader voor een professioneel gesprek is.

In de *derde werkgroep* stonden 'taken en zaken rond het opleiden in de school' centraal. Door de deelnemers werd hun bezorgdheid geuit. Er is nog veel werk te verzetten om tot meer eenheid te komen. Afstemming tussen de opleidingsschool en het instituut is essentieel. Aandachtspunten hierbij:

- Eenduidigheid creëren in opzet en terminologie
- Nieuwe ontwikkelingen en inzichten moeten meer met de opleidingsschool gedeeld worden.
- Daarnaast moet het gesprek over opleidingsvisie op gang gebracht worden en op gang blijven.
- Het is het waard te investeren in een goede infrastructuur voor opleiden in de school.
- Geregeld uitwisselen van personeel bevordert de samenwerking.

Aan het einde van deze werkgroep werden enkele good practices besproken; inspirerende voorbeelden die de deelnemers aanzetten om te blijven investeren in opleiden in de school.

De *vierde werkgroep* had 'opleiden van schoolopleiders' tot onderwerp. De groep kwam tot de volgende uitspraken over beroepsstandaard en registratie:

- Ondanks de verschillen tussen schoolopleiders en instituutopleiders wat betreft taken en verantwoordelijkheden zijn er toch zoveel raakvlakken dat het werken met één (gedifferentieerde) standaard zou moeten kunnen voldoen.
- Het registratietraject moet los (blijven) staan van de cursussen en opleidingen die de lerarenopleidingen verzorgen voor schoolopleiders. Wel wordt wenselijk gevonden dat de cursussen en opleidingstrajecten oriënteren op de beroepsstandaard. De producten die gemaakt worden tijdens cursussen/opleidingstrajecten zouden de beroepsstandaard als uitgangspunt moeten nemen. Dan kan het gevolgd hebben van een opleiding, in het registratietraject gehonoreerd worden.
- Het is belangrijk dat collega-beoordelaars in de registratietrajecten zich baseren op duidelijke kwaliteitseisen.

7.2.3 Werkmiddag 16 april

Deze tweede werkmiddag had als doel om samen lerarenopleiders de basis te leggen voor de verdere ontwikkeling van de Beroepsstandaard voor Lerarenopleiders en de bijbehorende registratieprocedure. In verschillende werkgroepen werden aspecten hiervan verder uitgewerkt. Deze middag was bedoeld voor rechtstreeks betrokken. In tabel 12 een overzicht van de aanwezigen.

Tabel 12: Deelnemers conferentie 16 april

Functie/Rol	Totaal	Bezig met registratie	Geregistreerd	Geen registratie
Schoolopleider	8	1	6	1
Instituutopleider	19	1	7	11
Collega-beoordelaar	9	0	9	0
VELON/SRL ^o	8	0	1	7
Totaal	44	2	23	19

Programma

Ook deze werkmiddag werd begonnen met twee inleidingen. De eerste door Ad Frik (namens SBL), projectleider van het project registratie van leraren' (SBL): 'Zin en onzin van registreren' en de tweede door Jaap Meulstee, schoolopleider College de Brink in Laren: 'Wat levert registratie mij als lerarenopleider op?'

Daarna gingen de deelnemers uiteen in vier werkgroepen (zie figuur 3):

<p>Groep 1: Geregistreerd opleiders Centrale vraag: Op welke manier kan de registratieprocedure verbeterd worden?</p> <p>Groep 2: Expertopleider Centrale vraag: Wat is een expertopleider en willen we expertopleiders registreren?</p> <p>Groep 3: Collega-beoordelaars en beoordeelden Centrale vraag: Waar zit spanning als je collega's gaat beoordelen of door collega's beoordeeld wordt?</p> <p>Groep 4: Niet geregistreerde opleiders Centrale vraag: Wel of niet registreren?</p>

Figuur 3: Overzicht werkgroepen 16 april

7.2.4 Opbrengst 16 april

In *groep 1 en groep 4* stonden de thema's en keuzes rechtstreeks centraal. We geven hieronder een samenvatting van de opvattingen van de deelnemers.

Thema '*kwantiteit*'

Het merendeel van alle deelnemers vindt dat registratie een vanzelfsprekende zaak moet zijn.

Thema '*kwaliteit*'

De meerderheid vindt dat geregistreerd zijn een waarborg voor opleiderkwaliteit moet betekenen. Er bestaat weinig behoefte aan een expertregister, vooral niet bij de groep van geregistreerde opleiders.

Thema '*beoordeling*'

Zelfbeoordeling wordt afgewezen, vooral door de geregistreerde opleiders. De meerderheid vindt dat externe beoordeling gewenst is.

Thema '*sturing*'

Sterke sturing door SRL^o wordt afgewezen. De helft van de deelnemers is voor gedeelde sturing (vooral de geregistreerde opleiders), de andere helft wil meer zelfsturing (en dit geldt vooral voor de niet-geregistreerde opleiders – dit zou een reden kunnen zijn dat men niet geregistreerd is).

Thema '*ondersteuning*'

Er is duidelijk behoefte aan een vorm van ondersteuning. Een meerderheid denkt daarbij aan onderlinge steun van collega's, een minderheid ziet graag steun vanuit SRL^o.

Thema '*beoordeling*'

Voor een meerderheid moet de beroepsstandaard functioneren als meetlat. Niet-geregistreerde opleiders vinden dat daarnaast de standaard belangrijk is als gesprekskader voor een professionele dialoog, de geregistreerde opleiders vinden dit niet de belangrijkste functie van de standaard.

In de *groepen 1 en 4* kwamen daarnaast de volgende punten naar voren:

- Voor aanvang van een registratietraject is minimaal 3 jaar ervaring gewenst;
- Eerder verworven competenties moeten een duidelijker plaats krijgen;
- De professionele uitwisseling met een peercoach is verdiepend en helpend;
- Steun van leidinggevenden is voorwaardelijk;
- De prijs van het traject wordt hoog gevonden;
- Contactmomenten moeten inhoudelijke meerwaarde hebben, dat is niet altijd het geval;
- Het traject moet flexibeler ingericht kunnen worden door de deelnemers (vooral afhakers geven aan dat zij het traject soms als een keurslijf ervoeren);
- De financiële investering en de tijdsinvestering worden vrij hoog gevonden. Dit geldt zeker voor deelnemers van basisscholen;
- Vooral opleiders die tussentijds gestopt zijn met de registratieprocedure zijn teleurgesteld. Het betreft dan zaken als: kwaliteit van de beoordeling, het ervaren bevoogdende en bureaucratische karakter van de procedure en het ontbreken van een zichtbare meerwaarde.

In *groep 2*, die werd begeleid door een medewerker van Het Nieuwe Trivium, is het begrip 'expertopleider' verhelderd. Trefwoorden in de definitie(s) zijn: gezag, gedegenheid, breed repertoire

aan kennen en kunnen, bijdragend aan kennisontwikkeling, creatief, geschoolde intuïtie, durf, inspirerend. De groep kwam niet toe aan een uitspraak over de wenselijkheid van een expertregister, maar in een schriftelijke peiling na de conferentie bleek dat een expertregister vrijwel unaniem wordt afgewezen. De belangrijkste argumenten zijn dat de scheidslijn tussen experts en ervaren opleiders lastig te trekken is, dat als expert geziene opleiders geen behoefte hebben aan expertregistratie en dat expertopleiders zich ruim voldoende herkend voelen in de beroepsgroep.

Groep 3, eveneens begeleid door een medewerker van Het Nieuwe Trivium, had tot onderwerp de beoordeling. Uitgangsvraag was waar spanning optreedt als je collega's gaat beoordelen, of door collega's beoordeeld wordt. Het gesprek spitte zich toe op de spanning tussen begeleiden en beoordelen. In het gesprek bleek dat sommige beoordelingsgesprekken niet goed zijn verlopen. De collega-beoordelaar werd dan te inflexibel gevonden en er werd te weinig gekeken naar competenties. De impact op kandidaten (ook als ze niet afgewezen worden) blijkt bij een als onterecht of niet correct ervaren beoordeling erg groot te zijn. De meningen over het combineren van begeleiden en beoordelen waren verdeeld. Volgens iets meer dan de helft zijn begeleiden en beoordelen wel te combineren, de rest vond dat vooral in het registratietraject niet goed combineerbaar en vindt een zuivere beoordeling passender.

7.2.5 Werkmiddag van 19 mei

Tijdens de laatste werkmiddag stonden doelen en randvoorwaarden rond registratie centraal. Het doel was om met het alle betrokkenen rond het opleiden van leraren in gesprek te gaan om de verdere ontwikkelingen uit te werken. Deze middag richtte zich op leidinggevendenden, belanghebbenden en experts. In tabel vier een kort overzicht van de aanwezigen.

Tabel 13: Deelnemers conferentie 19 mei

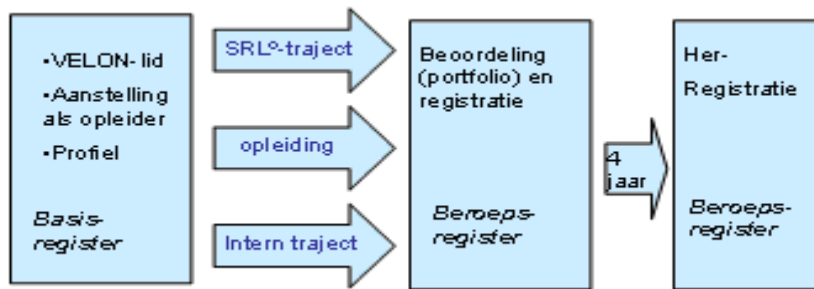
Functie/Rol	Totaal	Bezig met registratie	Geregistreerd	Geen registratie
Leidinggevende school	3	0	0	3
Leidinggevendenden instituut	6	0	1	5
Vertegenwoordiger belangenvereniging	8	0	0	8
Expert	20	0	4	16
VELON/SRL°	7	0	1	6
Totaal	44	0	6	38

Programma

In zijn inleiding op de werkmiddag noemde de projectleider, Ko Melief, enkele speerpunten bij de komende vernieuwing van de beroepsstandaard en het registratietraject:

- Bij de ontwikkeling van de beroepsstandaard zou meer aandacht moeten worden besteed aan de diversiteit binnen de beroepsgroep (beginners, ervaren en zeer ervaren opleiders; opleiders in scholen en in instituten; opleiders die zich meer op de algemene kant van het leraarsberoep richten en opleiders die zich meer op de vakinhoudelijke en de vakdidactische kant richten).
- Het registratietraject moet meer samen met scholen en opleidingen worden vormgeven. Daarbij willen we aansluiten bij partnerschappen en bij initiatieven van instituten voor lerarenopleiding en opleidingscholen op het gebied van de professionele ontwikkeling van hun lerarenopleiders.
- Afstemming van registratietrajecten op opleidingen voor lerarenopleiders.

Het systeem van certificering zou er in de toekomst als volgt (zie figuur 2) uit kunnen zien:



Figuur 4: Systeem van certificering in de toekomst

Vervolgens ging de voorzitter van VELON, prof. dr. Theo Bergen, verder in op het registratiesysteem en het beleid van de beroepsvereniging VELON. VELON kent voor de komende jaren de volgende speerpunten:

- Samen opleiden (scholen en lerarenopleidingen);
- Bevorderen van de kwaliteit van lerarenopleiders;
- Uitbouwen van de kennisbasis voor lerarenopleiders;
- Het aangaan van de dialoog aangaan met het onderwijsveld.

Om de kwaliteit van lerarenopleiders te stimuleren heeft VELON de beroepsstandaard voor lerarenopleiders ontwikkeld en het register voor lerarenopleiders ingesteld. Alle VELON-leden zouden op den duur in een basisregister opgenomen moeten zijn.

Daarna gingen de deelnemers uiteen in vier werkgroepen, die alle werden begeleid door medewerkers van Het Nieuwe Trivium, instituut voor socratische gespreksvoering. Hieronder (figuur 5) een overzicht van de inhoud van de verschillende werkgroepen.

Groep 1
 Wat is de relevantie van registratie uit het oogpunt van leidinggevendenden? Onder welke omstandigheden zou men registratie (niet) ondersteunen? Is het voor leidinggevendenden een middel om de kwaliteit van lerarenopleiders te bevorderen en te handhaven? Is er een verband met samen opleiden?

Groep 2
 Hoe denken belangenverenigingen over registratie. Wat is het verband tussen professionele ontwikkeling binnen de beroepsgroep lerarenopleiders en het systeem van registratie? De wens bestaat dat er in de beroepsgroep voldoende beroepskwaliteit ontwikkeld wordt. Draagt registratie bij aan de beroepskwaliteit en aan de kwaliteit van het onderwijs in het algemeen? Wat zou registratie dan aan moeten tonen? Is het een zinvolle en helpende richting?

Groep 3
 Bestaat er een kennisbasis voor het opleiden van leraren? Zo ja, waar bestaat die dan uit? Van lerarenopleiders mag je verwachten dat ze het VELON-tijdschrift lezen, maar in welke andere wijze moeten zij zich verdiepen? Hoe toetsen we die kennis? En hoe weten we of de verworven kennis op het niveau van beroepsmatig handelen adequaat functioneert? Is het mogelijk de kennisbasis voldoende te toetsen in een professionele dialoog?

Groep 4
 Wat is iemand die goed leraren kan opleiden: moet je daarvoor een opgeleide lerarenopleider (schoolopleider/instituutopleider) zijn en wat betekent dat? Hoe verhouden opleidingstrajecten zich tot de lerarenopleider als competente professional en tot registratie door de beroepsvereniging? Moeten opleidingen voor opleiders en registratie op enigerlei wijze op elkaar inspelen of staan ze los van elkaar, liggen ze wellicht in elkaars verlengde?

Figuur 5: Overzicht werkgroepen 19 mei

7.2.6 Opbrengst 19 mei

Hieronder volgt een samenvatting van de discussie in de vier themagroepen:

Themagroep 1: Leidinggevend

Op welke manieren krijg je als leidinggevende met registratie te maken?

Een positieve kant van registratie is voor diverse leidinggevend dat het een gelegenheid biedt om de ontwikkeling en ambities van medewerkers te stimuleren. Het bevordert het nadenken van opleiders over hun beroep en het daarover in gesprek gaan met collega's. Belangrijk is dat medewerkers naar buiten kunnen tonen wat ze kunnen. En dat hoeft niet per se naar andere organisaties te zijn, maar ook en vooral naar collega's.

De vraag werd opgeworpen in hoeverre het tot de verantwoordelijkheid van de leidinggevende behoorde om registratie te faciliteren. Moeten opleiders niet zelf eigenaar zijn van het registratietraject? Die vraag wordt des te klemmender naarmate het om grotere aantallen medewerkers gaat. Dan kunnen de kosten namelijk behoorlijk oplopen.

Een andere vraag die in dit verband werd gesteld, is of registratie wel het beste middel is om professionalisering te stimuleren. Centraal in de discussie stond de vraag of registratie een garantie moet zijn voor kwaliteit en waar die kwaliteit dan is. Sommigen vonden dat als die garantie niet gegeven kan worden en (vermeend) zwakke opleiders zich ook kunnen laten registreren, registratie geen meerwaarde heeft. Anderen vonden die garantie niet doorslaggevend, zij benadrukten de ontwikkelfunctie van registratie en zagen registratie als middel tot reductie van onzekerheid met betrekking tot kwaliteit.

Themagroep 2: Belanghebbenden

De groep focuste vooral op de vraag: wanneer draagt registratie bij aan de beroepskwaliteit? Volgens sommigen kan het antwoord alleen maar zijn: wanneer er een garantie is dat registratie ook daadwerkelijk kwaliteit betekent. En de ervaring van sommigen is dat dit nu juist niet het geval is: er zijn opleiders geregistreerd die in de ogen van hun collega's niet voldoende kwaliteit hebben. Dit is mede het gevolg van het feit dat studenten niet (voldoende) bij de beoordeling worden betrokken, zo wordt gesteld. Een deel van de aanwezigen kiest een andere invalshoek, bij hen staat ontwikkelingsgerichtheid voorop en niet de normering. In het registratietraject kijk je kritisch naar jezelf en je voert een professionele dialoog met collega's. En dat draagt hoe dan ook bij aan de beroepskwaliteit. Dat laatste roept wel de vraag op: als ontwikkeling voorop staat, wat doe je daar dan mee in je organisatie, wat is dan je rol als leidinggevende?

Waar men elkaar in ieder geval in vindt is dat met de instelling van een register de beroepsgroep zichzelf serieus neemt. Het vergroot zowel intern als extern de aanspreekbaarheid van de beroepsgroep op kwaliteit. Maar ownership van de beroepsgroep zelf is van essentieel belang voor een goed register.

Themagroep 3: Experts op het gebied van de kennisbasis van lerarenopleiders.

Waaruit bestaat de kennisbasis van lerarenopleiders en hoe functioneert die in het beroepsmatig handelen?

In een eerste stap wisselden de deelnemers uit waarin expertise zich 'toonde'. Men kwam uit op zaken als: anderen kunnen enthousiasmeren en laten samen werken, ruimte kunnen creëren voor lerenden om eigenaar van het eigen leerproces te worden, uit literatuur en ervaring verkregen eigen inzichten kunnen vertalen naar opleiders, inzichtelijk kunnen maken van leerprocessen, verbindingen kunnen leggen tussen verschillende rollen (leraar, opleider op school en op het instituut, onderzoeker). En vervolgens die verbindingen kunnen benutten bij het mensen van een afstandje naar hun eigen praktijk laten kijken.

Vervolgens probeerden de deelnemers greep te krijgen op wat zij als de kern van hun kennisbasis beschouwden. Ze deden dat aan de hand van concrete ervaringen en wel ervaringen waarbij men het gevoel had een hoger niveau van professionaliteit bereikt te hebben. Wat lag dan aan een dergelijke ervaring ten grondslag? Wat hield dat hogere niveau in? De kern bleek gelegen te zijn in zelfvertrouwen, gebaseerd op bewustwording van de eigen kennis en de wendbaarheid daarvan, en op professionele erkenning door anderen. Dat zelfvertrouwen bracht een gevoel van onafhankelijkheid met zich mee en ook durf om kritisch naar zichzelf te kijken. Een belangrijke conclusie was dat op dit moment niet de *inhoud* van de kennisbasis van lerarenopleiders centraal zou moeten staan, maar dat de discussie zich eerst zou moeten toespitsen op de *functie* die een algemene kennisbasis zou kunnen of moeten hebben voor de beroepsgroep. Verder werd het beeld

van een algemeen te definiëren kennisbasis genuanceerd: gaat het er niet vooral om dat iedereen eigenaar wordt van een eigen kennisbasis en daarover met anderen communiceert?

Themagroep 4: Opleiden van Opleiders

Wat is iemand die goed leraren kan opleiden?

Centraal in deze groep stond de vraag hoe opleidingstrajecten voor lerarenopleiders zich verhouden tot registratie door de beroepsvereniging: moeten opleidingen voor lerarenopleiders en het registratietraject op enigerlei wijze op elkaar inspelen of staan ze los van elkaar?

In de groep werd geconstateerd dat op het gebied van het trainen en scholen van lerarenopleiders veel gebeurt, maar dat er geen officiële opleiding voor lerarenopleiders bestaat. Veel vindt plaats op eigen initiatief van de lerarenopleider of er is sprake van een meester/gezel-model.

Tijdens de discussie bleek dat er nog te weinig uitwisseling is tussen mensen en instellingen die zich bezig houden met het opleiden en trainen van lerarenopleiders.

Een lerarenopleider heeft te maken met het verschil in leren van volwassenen en het leren van leerlingen. Een lerarenopleider moet de drieslag kunnen maken van het eigen leren, het leren van volwassen (a.s.) leraren, naar het leren van leerlingen op de scholen. Hij/zij moet zich bewust van zijn van de verschillende niveaus van opleiden (student, leraar, lerarenopleider). Dat tekent het beroep van lerarenopleider en op dezelfde manier moeten we kijken naar een opleiding van lerarenopleiders: wat is grondslag en wat is de kennisbasis van lerarenopleiders. Belangrijke elementen hiervan die genoemd werden was een onderzoekende en reflectieve houding, voorbeeldgedrag vertonen, je eigen gedrag kunnen expliciteren, verschillende perspectieven kunnen aannemen, zich kunnen verhouden tot de omgeving en een brede theoretische bagage bezitten, o.a. om praktijk en theorie wendbaar te kunnen verbinden. Het verlangen naar een beschrijving van wat het opleiden van opleiders is en het ontwikkelen van een formele, erkende opleiding werd uitgesproken.

Ten aanzien van het registratietraject en de beroepsstandaard werd geconcludeerd dat vanuit opleidingen voor opleiders meer gebruik zou moeten worden gemaakt van de beroepsstandaard. De standaard zou enerzijds moeten uitnodigen tot ontwikkelen en anderzijds als onderlegger gebruikt kunnen worden voor de beoordeling.

8 CONCLUSIES

In deze paragraaf wordt uiteengezet wat de resultaten van het vooronderzoek betekenen voor de verdere ontwikkeling van de beroepsstandaard en het registratietraject. In paragraaf 9 zullen de conclusies in projectdoelen worden vertaald.

Thema 1: Kwantiteit

Conclusie m.b.t. het thema kwantiteit is dat het aantal geregistreerde lerarenopleiders fors omhoog moet. Als dit niet gebeurt, komt de legitimatie van het beroepsregister onder grote druk te staan.

Belangrijke oorzaken voor het achterblijven van het aantal geregistreerden zijn:

- De 'early adopters' zijn gecertificeerd;
- Een civiel effect van registratie ontbreekt;
- Het traject vraagt volgens velen een relatief grote investering in tijd en geld;
- Het traject wordt door een aantal (afgehaakte) deelnemers te bureaucratisch gevonden;
- De steun van leidinggevenden is nog niet optimaal mede door onhelderheid over de samenhang tussen beroepskwaliteit en opname in het beroepsregister.

Een belangrijke vraag in dit verband is of VELON zich gaat richten op een situatie waarin in principe alle lerarenopleiders geregistreerd zullen zijn, of op een situatie waarin het uitgangspunt is dat registratie alleen bedoeld is voor die lerarenopleiders die hun professionaliteit extra in beeld willen brengen. Er zijn op dit punt verschillen in de uitslag van de enquête (een kleine 60% vindt het niet vanzelfsprekend dat alle lerarenopleiders geregistreerd moeten zijn) en de resultaten van de besprekingen tijdens de conferenties (daar is juist veel steun voor het idee dat in ieder geval de lerarenopleiders die lid zijn van VELON geregistreerd moeten zijn). Door een basisregister voor alle lerarenopleiders in te richten, wil VELON tegemoet komen aan beide partijen. Enerzijds wordt de registratieprocedure zo licht dat het voor veel lerarenopleiders geen bezwaar meer is om zich te laten registreren. Tegelijkertijd wordt hierdoor een groter volume bereikt. Wanneer lerarenopleiders zijn opgenomen kunnen ze gemakkelijker doorgroeien naar het beroepsregister. Voor dit basisregister wordt een toetsinstrument ontworpen, die een dubbele functie vervult: enerzijds kunnen mensen zelf beoordelen of ze tot de beroepsgroep behoren (vooral voor schoolopleiders van belang), anderzijds toetsing van de formele eisen aan het lidmaatschap van de beroepsgroep.

De ontwikkeling van een basisregister voor VELON-leden met een eenvoudige inschrijvingsprocedure en een marginale toetsing is wenselijk.

Thema 2: Kwaliteit

Een volgende vraag is in hoeverre beroepskwaliteit en opname in het beroepsregister met elkaar samenhangen. Voor de huidige groep van geregistreerden was het in beeld brengen van de eigen professionaliteit een belangrijke reden voor deelname. Driekwart van de geregistreerden is het eens met de uitspraak dat VELON-registratie voor hen erkenning als lerarenopleider betekent. Bij de ontwikkeling van de standaard is als streefniveau gekozen voor een 'gemiddeld ervaren lerarenopleider'. Een aantal betrokkenen signaleert dat er kandidaten worden geregistreerd die niet aan dat beeld voldoen. Om dit te voorkomen kan de 360°-feedback nog beter ingezet worden. Aan deze beoordeling door de professionele werkomgeving lijken soms door zowel de kandidaat, als door de beoordelaar nog maar beperkt consequenties te worden verbonden.

De beoordelingsprocedure zou zo moeten zijn dat beroepskwaliteit en opname in het beroepsregister duidelijk met elkaar samenhangen.

Door de keus van het huidige streefniveau zijn naar twee kanten 'problemen' ontstaan.

Aan de ene kant wordt de lat als behoorlijk hoog ervaren, aan de andere kant is het ambitieniveau weer niet zodanig hoog dat zeer ervaren opleiders en experts zich voldoende voelen uitgedaagd. Binnen de procedure wordt om meer ruimte gevraagd voor het honoreren van kwaliteiten. Door een beroepsstandaard te ontwerpen die bestaat uit rubrics kan een opleider zijn kwaliteit en expertise beter zichtbaar maken.

Ten aanzien van het instellen van een expertregister blijkt uit de enquête dat een ruime meerderheid een expertregister een goed idee vindt. Op de werkconferentie van 16 april 2009 (maar ook tijdens de andere werkconferenties) bleek echter dat zeer ervaren opleiders weinig tot geen ondersteunende argumenten voor het instellen van een expertregister kunnen formuleren, terwijl zij wel tot beargumenteerde redenen komen om een dergelijk register niet in te stellen. Zo waarschuwen zij expliciet dat het nagenoeg onmogelijk zal zijn op een breed geaccepteerde wijze de scheidslijn

tussen experts en niet-experts te trekken en geven zij aan geen behoefte te hebben aan opname in een dergelijk register. De conclusie is, dat experts wel behoefte hebben om zich voldoende te kunnen herkennen in de beroepsstandaard, maar dat een expertregister te weinig toevoegt. Differentiatie (naar niveaus van expertise, taken, rollen en werkcontexten) is wenselijk om aan de diversiteit binnen de beroepsgroep recht te doen.

Thema 3: Beoordeling

Uit de enquête blijkt dat de meeste deelnemers aan de registratietrajecten tevreden zijn over de gang van zaken bij de beoordeling: driekwart vindt dat de beoordelingsprocedure en de beoordelingsgesprekken recht deden aan hun deskundigheid. Afhakers zijn beduidend minder tevreden. Toetsing op kwaliteit van het opleiderschap wordt deels gehinderd door de begeleidende rol die collega-beoordelaars in het beoordelingsgesprek soms op zich nemen. Ondanks het feit dat ook die begeleidende rol door deelnemers en collega-beoordelaars gewaardeerd wordt, ontstaat geregeld spanning tussen begeleiden en beoordelen gedurende het traject. Conclusie is dat beide rollen behouden moeten blijven, maar dat begeleiding en beoordeling in tijd en personen sterker gescheiden dienen te worden. Een oplossing kan liggen in een veel meer beoordelende rol van collega-beoordelaars, waarbij het de kunst is om duidelijk te beoordelen (daar ook geen misverstand over te laten bestaan), maar niet in de valkuil te trappen om boven het vereiste niveau te willen beoordelen. Het is van belang dat op dit punt meer duidelijkheid ontstaat over de rol van de beoordelaars en dat er nog meer een gemeenschappelijke visie en taal wordt ontwikkeld. Het systeem van begeleidend beoordelen geeft te vaak onhelderheid. Het accent zal moeten verschuiven naar een zuiverder beoordeling ten behoeve van opname in het beroepsregister. Daarbij moet blijvend voldoende recht worden gedaan aan de collegiale verhoudingen binnen de beroepsgroep. Verder is er heterogeniteit in de benaderingswijze van beoordelaars en in affiniteit met het werkveld van de te beoordelen collega.

Thema 4 & 5: Sturing en Ondersteuning

De behoefte aan sturing en ondersteuning blijkt zeer divers te liggen. Sommigen waarderen de strakke indeling (tijd, instrumenten, bijeenkomsten), terwijl anderen dit als overbodig en soms zelfs hinderend ervaren.

Het systeem van het werken met peercoaches wordt algemeen gewaardeerd. Het wordt als kwaliteitsverhogend ervaren, al zijn er ook duidelijk aanwijzingen dat er meer diepgang in de onderlinge gesprekken mogelijk en nodig is.

Aanvankelijk was het traject vooral gericht op ervaren lerarenopleiders met een goed zelfsturend vermogen, maar vooral schoolopleiders bleken behoefte te hebben aan strakkere begeleiding en duidelijke aanwijzingen voor het gebruik van instrumenten en het tijdspad voor het traject. Overigens blijkt de tijdsbelasting vaak een probleem. Een grote minderheid van deelnemers en voortijdig afhakers vindt dat de tijdsinvestering niet voldoende in overeenstemming is met de opbrengst.

Verder ervaart een deel van de opleiders de verschillende opdrachten als een papieren exercitie. De helft van de respondenten op de enquête vindt dat ze na opleidingen en cursussen, hun competenties al voor een belangrijk deel hebben aangetoond en willen dit graag in de registratieprocedure gehonoreerd zien.

Er is duidelijk behoefte aan incompany-trajecten, liefst gekoppeld aan dingen die op de instituten toch al gebeuren op het gebied van professionele ontwikkeling en toetsing. Goede afspraken tussen SRL^o en de betreffende instellingen zijn daarbij van groot belang. Door de komende tijd te gaan onderzoeken in hoeverre het registratietraject kan worden geïntegreerd met interne trajecten willen we dit probleem voor een deel ondervangen.

Interne trajecten voor professionele ontwikkeling en/of beoordelingstrajecten kunnen voorbereidend zijn voor registratie. Daarbij wordt samenwerking met lerarenopleidingen en scholen bij de verder vormgeving van flexibele registratietrajecten door alle partijen wenselijk geacht.

Zowel uit de evaluaties (paragraaf 5) als uit de enquête (paragraaf 6) blijkt dat herregistratie belangrijk wordt gevonden. Tegelijkertijd wordt het registratietraject door sommigen als bureaucratisch en weinig motiverend ervaren en te weinig aansluitend bij de eigen professionaliseringsbehoefte. In het project zal het huidige traject moeten worden bijgesteld. De centrale aandacht voor professionele ontwikkeling dient daarbij behouden te blijven.

Thema 6: Beroepsstandaard

De huidige standaard is een tussenvorm tussen een 'behavioural standard' en een standaard die als een 'frame of reference' kan dienen en daardoor uitnodigt tot een professionele dialoog. Dit wordt als een sterk punt gezien en dient behouden te blijven.

Verder kwam naar voren dat er behoefte is aan een nadere explicitering van de kennisbasis van lerarenopleiders en aan het opnemen van competenties op het gebied van het verrichten van (praktijk-)onderzoek.

Hieraan kan worden tegemoet gekomen door de aangepaste standaard meer aandacht te besteden aan theoretische onderbouwing en aan competenties op het gebied van het verrichten van (praktijk-)onderzoek.

De rol van de beroepsstandaard kan worden versterkt door deze ook bij inrichting van opleidingen voor opleiders, interne beoordelingstrajecten et cetera een rol te laten spelen. De beroepsstandaard zou richtinggevend kunnen zijn bij de inrichting van opleidingen voor lerarenopleiders.

9 VERDERE ONTWIKKELING VAN BEROEPSSTANDAARD EN REGISTRATIEPROCEDURE

9.1 Doelen

Hoofdstuk 8 van deze rapportage bevat de conclusies die zijn getrokken uit het vooronderzoek. Deze conclusies hebben geleid tot kleine verschuivingen in de oorspronkelijke voorgenomen activiteiten, zoals in juli 2008 verwoord. Voor de verdere vormgeving van het project 'Leerkracht van Lerarenopleiders' worden de volgende doelen nagestreefd.

Beroepsstandaard:

- De aangepaste standaard zal differentiatie naar verschillende niveaus van expertise mogelijk maken;
- De aangepaste standaard zal differentiatie naar verschillende taken, rollen en werkcontexten bij het opleiden van leraren mogelijk maken;
- In de aangepaste standaard zal meer aandacht worden besteed aan theoretische onderbouwing en aan competenties op het gebied van het verrichten van (praktijk-)onderzoek.

Beoordeling:

- De beoordelingsprocedure zal zodanig verder worden aangepast dat beroepskwaliteit en opname in het beroepsregister nog duidelijker met elkaar samenhangen;
- Het systeem van begeleidend beoordelen zal zodanig aangepast worden dat het accent verschuift naar een zuiverder beoordeling ten behoeve van opname in het beroepsregister die voldoende recht doet aan de collegiale verhoudingen binnen de beroepsgroep.

Register:

- Er wordt een basisregister voor VELON-leden ontwikkeld, met daaraan gekoppeld een eenvoudige inschrijvingsprocedure met een marginale toetsing;
- Het systeem van herregistratie zal zo worden aangepast dat de aandacht nog meer op professionele ontwikkeling gericht wordt. Tevens zal de procedure voor herregistratie vereenvoudigd worden.

Registratietraject:

- Er zullen in samenwerking met lerarenopleidingen en scholen op maat gesneden flexibele registratietrajecten worden ingericht. Daartoe zal een samenhangend geheel worden ontworpen van registratietrajecten door SRL^o, instituten van lerarenopleidingen en scholen, waarbinnen interne professionaliserings- en/of beoordelingstrajecten voorbereidend voor registratie kunnen zijn;
- Er zal een systeem worden ontworpen waarbinnen de beroepsstandaard bij de inrichting van opleidingen voor lerarenopleiders richtinggevend kan zijn.

9.2 Voorgenomen ontwikkelprojecten en projectresultaten

Bovengenoemde doelstellingen zullen worden gerealiseerd in de periode september 2009 tot juli 2012 door middel van een drietal ontwikkelprojecten. Hieronder worden eerst de beoogde resultaten van de ontwikkelprojecten beschreven. Daarna wordt door middel van een overzichtstabel aangegeven welke doelstellingen in welke ontwikkelprojecten worden nagestreefd. De organisatie van de projecten wordt in paragraaf 3 beschreven.

9.2.1 Ontwikkelproject 1: Aanpassing beroepsstandaard *(voorbereiding: september 2009-juli 2010, ontwikkeling: september 2010 – juli 2012)*

Toelichting:

In het vooronderzoek is geconstateerd dat de standaard te weinig mogelijkheden biedt om de diversiteit in rollen en taken van lerarenopleiders te honoreren en dat ervaren opleiders onvoldoende worden uitgedaagd door de standaard. Verder is geconstateerd dat de standaard nog niet voldoende rekening houdt met de diversiteit binnen de beroepsgroep en met recente discussies over de kwaliteit van lerarenopleidingen en de daarvoor gevraagde kwaliteiten van lerarenopleider. De standaard nodigt in zijn huidige vorm nog te veel uit tot afvinken.

Met behoud van de tweeledige functie (ontwikkefunctie en verantwoording) zal binnen ontwikkelproject 1 voor deze probleempunten aan een oplossing gewerkt worden. Voor de bijstelling zal deskundig advies ingewonnen worden en expliciet aansluiting worden gezocht bij sectoren die nu relatief buiten beeld zijn gebleven, zoals lerarenopleidingen voor het speciaal onderwijs (WOSO).

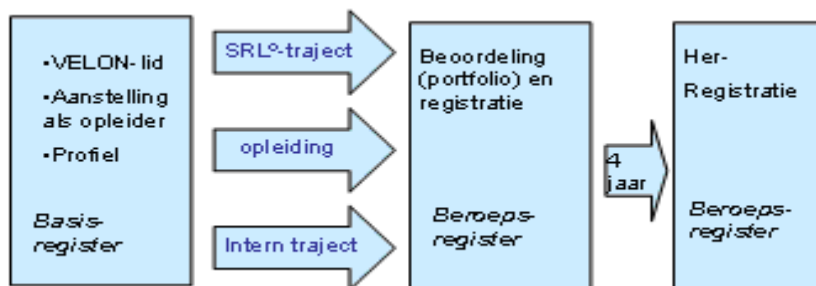
Projectresultaten:

- De nieuwe standaard differentieert naar verschillende niveaus van expertise (juli 2012);
- De nieuwe standaard differentieert naar verschillende taken, rollen en werkcontexten bij het opleiden van leraren (juli 2012);
- In de aangepaste standaard zal meer aandacht worden besteden aan theoretische onderbouwing en aan competenties op het gebied van het verrichten van (praktijk-)onderzoek (juli 2012).

9.2.2 Ontwikkelproject 2: Inrichting register en registratietrajecten (periode september 2009 – juli 2012)

Toelichting:

Een van de conclusies uit het vooronderzoek is dat het aantal geregistreerde lerarenopleiders fors omhoog moet, omdat anders de legitimatie van het beroepsregister te veel onder druk komt te staan. In het vooronderzoek is geconcludeerd dat in het project 'Leerkracht van lerarenopleiders' een basisregister voor VELON-leden die daadwerkelijk lerarenopleider zijn, ingericht moet worden. Het perspectief daarbij is dat in 2015 (nagenoeg) alle VELON-leden die als lerarenopleider werkzaam zijn, in het basisregister zullen zijn opgenomen en dat in datzelfde jaar een groot deel van de VELON-leden in het beroepsregister voor lerarenopleiders zal zijn opgenomen (streefgetal 40 %). Ten behoeve van de verdere ontwikkeling is het schema uit de projectaanvraag juli 2008 aangepast. In het onderstaande schema wordt de opbouw van het registratietraject weergegeven: nadat lerarenopleiders via een eenvoudige procedure in een basisregister zijn opgenomen, kunnen zij op verschillende manieren toewerken naar opname in het beroepsregister. Het gaat om een samenhangend geheel van registratietrajecten. Het kan gaan om een SRL^o-traject, waarbij gebruik gemaakt wordt van een handleiding voorzien van tijdpad, instrumenten en producten, het kan gaan om een traject dat gekoppeld is aan activiteiten die op scholen en opleidingen op het gebied van professionalisering en/of beoordeling plaatsvinden en het kan gaan om het volgen van een opleiding voor lerarenopleiders. In de trajecten zal aandacht worden besteed aan de kwaliteit van de onderlinge coaching en aan de kwaliteit van de beoordeling. In alle gevallen blijft de SRL^o verantwoordelijk voor toelating tot het beroepsregister voor lerarenopleiders, waarbij wordt uitgegaan van de VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders. De beoordelingsprocedure en de wijze van beoordelen zullen aangepast worden m.b.t. een aantal zwakke punten die in paragraaf 5 zijn gesignaleerd. Wat herregistratie betreft blijkt uit het vooronderzoek dat herregistratie een duidelijke meerwaarde heeft, maar dat de procedure onvoldoende uitnodigend en de tijdsinvestering te hoog is. Bij de verdere ontwikkeling van de procedure voor herregistratie zal vooral worden ingezet op stimulering van continue professionalisering.



Ten behoeve van de flexibilisering van de trajecten zullen transparante procedures ontwikkeld worden, die de samenhang tussen beroepskwaliteit en opname in het register waarborgen. Het systeem van begeleidend beoordelen wordt kritisch doordacht.

Projectresultaten:

- Als voorportaal voor het beroepsregister is een basisregister voor VELON-leden ingericht (juli 2011);
- Er is een samenhangende systematiek ontwikkeld waarbinnen lerarenopleidingen en scholen meer verantwoordelijkheid kunnen gaan dragen voor trajecten die voorbereiden op registratie in het beroepsregister; (juli 2011);
- Er zijn procedures om registratie meer te laten plaats vinden binnen opleidingsteams van instituutopleiders en schoolopleiders (januari 2012);
- De beoordelingsprocedure is zo aangepast dat de samenhang tussen beroepskwaliteit en opname in het beroepsregister voldoende gewaarborgd is (juli 2011);
- De functies begeleiden en beoordelen zijn duidelijker gescheiden (juli 2011);
- Er is een aangepaste procedure voor herregistratie, die inzet op verdere professionele ontwikkeling van geregistreerde opleiders (december 2011);
- Voor de trajecten zijn dekkende en transparante kostenoverzichten uitgewerkt (januari 2012).

9.2.3 Ontwikkelproject 3: Opleiding voor lerarenopleiders (september 2010 – juli 2012)

Toelichting:

Een formele basisopleiding voor lerarenopleiders bestaat nog niet. Wel wordt aan het bevorderen van de deskundigheid van lerarenopleiders o.a. vorm gegeven door trainingen en scholingen (vaak opleidingen genoemd). De diversiteit van het aanbod is groot en er is weinig inzicht in programma's en eisen. Daarnaast is de gewenste kennisbasis van schoolopleiders nog in discussie.

Met een aantal aanbieders van trainingen en scholingen zal een goede systematiek van afstemming tussen de beroepsstandaard, het registratietraject en de opleidingstrajecten gerealiseerd worden. Daarbij zal worden gezien welke (delen van) opleidingen voor lerarenopleidingen kunnen bijdragen aan registratie bij VELON/SRL^o en welke systematiek hiervoor ontwikkeld dient te worden. De beroepsstandaard voor lerarenopleiders is daarbij het uitgangspunt. Met eventuele opleidingen voor lerarenopleiders op masterniveau, waarvoor op het moment van schrijven plannen bestaan, zal samenwerking worden gezocht.

Projectresultaat:

- Er is een systematiek voor afstemming van opleidingsprogramma's van lerarenopleiders op het registratietraject (januari 2012).
- De beroepsstandaard voor lerarenopleiders vormt in opleidingen voor lerarenopleiders het uitgangspunt (januari 2012).

10 FINANCIËLE VERANTWOORDING

Financiële verantwoording project Leerkracht (fase: vooronderzoek: januari – juni 2009)

Financiële post	Begroot	Uitgaven *)
<i>Coördinatie en onderzoek</i>	€ 21.000,00	€ 21.749,00
<i>Inhoudelijke en organisatorische ondersteuning</i>	€ 18.200,00	€ 18.715,00
<i>Adviseurs en experts</i>	€ 6.000,00	€ 5.750,00
<i>Conferenties</i>	€ 17.000,00	€ 16.025,00
<i>Secretariaats-, reis- en vergaderkosten</i>	€ 10.000,00	€ 8.777,00
totaal	€ 72.200,00	€ 71.016,00 **)

*) bedragen zijn afgerond

**) van het begrote en ontvangen bedrag houden wij € 1184 over (1,6%); dit bedrag zal in de volgende fase van het project gebruikt worden.

11 BIJLAGEN

Bijlage 1: Beroepsstandaard instituutsopleiders (tweede versie, 2003)

1	Grondslag voor het opleiderschap
De lerarenopleider:	
1.1	Geeft vorm aan de drieslag: - zicht hebben hoe leerlingen zich ontwikkelen - begeleiden van de ontwikkeling van toekomstige leerkrachten - sturen van de eigen ontwikkeling als opleider.
1.2	Is: - initiatiefrijk; - motiverend; - betrokken; - geïnteresseerd; - kritisch; - open; - probleemoplossend; - tactvol; - flexibel; en doet dit in samenhang en op een evenwichtige manier.
1.3	Stelt de ontwikkeling van de deelnemers 3 centraal, stimuleert de deelnemers om daarin eigen verantwoordelijkheid te nemen en neemt de inbreng van de deelnemers serieus.
1.4	Vervult een voorbeeldfunctie.

2	Interpersoonlijk en (ped)agogisch
De lerarenopleider:	
2.1	Creëert een veilige (werk)sfeer.
2.2	Stelt zich open voor en luistert actief naar anderen.
2.3	Hanteert groepsdynamische processen binnen groepen deelnemers en stimuleert de interactie tussen opleider en deelnemers en tussen deelnemers onderling.
2.4	Maakt gebruik van de input van deelnemers en ontplooit initiatieven met deelnemers.
2.5	Geeft ruimte, neemt leiding en confronteert, en doet dit op een evenwichtige manier.
2.6	Gaat op een adequate manier om met stimulerende en remmende factoren.
2.7	Ondersteunt deelnemers in hun (beroeps)identiteitsontwikkeling.
2.8	Stimuleert waardenoriëntatie bij deelnemers en is zich bewust van zijn eigen waardenoriëntatie.

³ MET DEELNEMERS WORDEN ZOWEL DE STUDENTEN, DE ZIJ-INSTRUMENTEN, DE CURSISTEN EN/OF DE LEERKRACHTEN BEDOELD.

3	Opleidingsdidactisch
De lerarenopleider:	
3.1	Vertaalt nieuwe ontwikkelingen in het eigen deskundigheidsgebied en het onderwijs naar het opleidingsonderwijs.
3.2	Creëert voor deelnemers een krachtige en inspirerende leeromgeving
3.3	Doet recht aan verschillen tussen deelnemers.
3.4	Maakt de gehanteerde didactische aanpak inzichtelijk, reflecteert met de deelnemers op de didactische keuzen en daagt hen uit tot het maken van eigen keuzen.
3.5	Maakt gebruik van de ervaringen van de deelnemers, verdiept deze ervaringen en stimuleert dat deelnemers deze ervaringen vertalen in praktische werktheorieën.
3.6	Begeleidt deelnemers bij het uitvoeren van (actie)onderzoek.
3.7	Ontwikkelt instrumenten voor (zelf)beoordeling van professionele bekwaamheden en beoordeelt deelnemers op hun geschiktheid.
3.8	Stimuleert deelnemers tot reflectie op hun ervaringen, tot zelfverantwoordelijkheid voor hun leerproces en tot zelfbeoordeling van hun geschiktheid.

4	Organisatorisch
De lerarenopleider:	
4.1	Bewaakt de voortgang in het leerproces van de deelnemers en legt deze vast.
4.2	Organiseert goed het eigen werk en de eigen tijd.
4.3	Creëert in randvoorwaardelijk opzicht een krachtige fysieke en virtuele leeromgeving.
4.4	Improviseert als dat nodig is.

5	Werken met collega's ⁴ binnen de organisatie
De lerarenopleider:	
5.1	Werkt samen in multi-disciplinaire teams.
5.2	Expliciteert de eigen onderwijsvisie, relateert deze aan de visie en het concept van collega's en de organisatie en communiceert hierover.
5.3	Draagt bij aan de beleids- en visieontwikkeling en beleidsuitvoering binnen de eigen organisatie.
5.4	Geeft met collega's vorm aan ontwikkeling, voorbereiding, uitvoering en bijstelling/vernieuwing van de opleiding.
5.5	Maakt het eigen functioneren in de werkomgeving zichtbaar voor collega's.

6	Werken in een brede context
De lerarenopleider:	
6.1	Onderhoudt een voor de taakuitoefening relevant regionaal of (inter)nationaal netwerk.
6.2	Levert een bijdrage aan de (discussie over de) vernieuwing van het onderwijs en de opleiding van leraren.
6.3	Levert een bijdrage aan de kennisproductie over opleiden en onderwijzen.

⁴ collega's kunnen zowel uit de eigen instelling als uit de school afkomstig zijn.

7	Werken aan de eigen ontwikkeling
De lerarenopleider:	
7.1	Onderhoudt de kennis en vaardigheden op het eigen deskundigheidsgebied en bouwt deze uit.
7.2	Schat nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld ten aanzien van nieuwe technologieën) samen met anderen op hun waarde en vertaalt deze naar het eigen handelen in de opleidingssituatie.
7.3	Reflecteert systematisch op de eigen didactiek en het eigen (onderwijs)gedrag.
7.4	Maakt het eigen leerproces zichtbaar naar deelnemers en collega's.

Bijlage 2: Beroepsstandaard, variant schoolopleiders (versie 2008)

1	<p>Grondslag voor het opleiderschap</p> <p>Een competente schoolopleider is een kwalitatief goede leraar. Een competente schoolopleider heeft zicht op de ontwikkeling van leerlingen, van (aanstaande) leraren en van zichzelf. Deze schoolopleider staat open voor anderen, neemt initiatieven en is zowel kritisch als tactvol. Hierdoor fungeert de schoolopleider als voorbeeld voor anderen.</p>
1.1	<p>De schoolopleider geeft vorm aan de drieslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zicht hebben hoe leerlingen zich ontwikkelen; - begeleiden van de ontwikkeling van (beginnende) leraren; - sturen van de eigen ontwikkeling als opleider.
1.2	<p>De schoolopleider is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - initiatiefrijk; - motiverend; - betrokken; - geïnteresseerd; - kritisch; - open; - probleemoplossend; - tactvol; - flexibel; <p>en doet dit in samenhang en op een evenwichtige manier.</p>
1.3	<p>De schoolopleider stelt de ontwikkeling van de (aanstaande) leraren ⁵ centraal, stimuleert hen om daarin eigen verantwoordelijkheid te nemen en neemt hun inbreng serieus.</p>
1.4	<p>De schoolopleider vervult een voorbeeldfunctie.</p>

2	<p>Interpersoonlijk en (ped)agogisch</p> <p>Een competente schoolopleider kan goed met mensen omgaan en kan relaties tussen zichzelf en anderen en tussen anderen onderling adequaat hanteren. De schoolopleider kan (aanstaande) leraren in een veilige werkomgeving structuur en uitdaging bieden en schept de voorwaarden voor hun groei.</p>
De schoolopleider:	
2.1	Creëert een veilige (werk)sfeer.
2.2	Stelt zich open voor en luistert actief naar anderen.
2.3	Geeft ruimte, neemt leiding en confronteert.
2.4	Hanteert groepsdynamische processen en stimuleert de interactie tussen zichzelf en (aanstaande) leraren en tussen (aanstaande) leraren onderling.
2.5	Maakt gebruik van de input van (aanstaande) leraren en ontplooit initiatieven met hen.
2.6	Stimuleert (aanstaande) leraren om hun eigen ontwikkeling vorm te geven.
2.7	Ondersteunt (aanstaande) leraren in hun beroeps- en identiteitsontwikkeling.
2.8	Stimuleert waardenoriëntatie bij (aanstaande) leraren en is zich bewust van zijn eigen waarden.

⁵ Met (aanstaande) leraren worden zowel studenten, zij-instromers, cursisten en/of leraren bedoeld.

3	<p>Opleidingsdidactisch</p> <p>Een competente schoolopleider heeft zicht op leerprocessen van leerlingen en (aanstaande) leraren, kan deze (ook theoretisch) duiden en is in staat leerprocessen te ondersteunen. Deze schoolopleider kan (aanstaande) leraren helpen zich een lerende houding eigen te maken. Een competente schoolopleider kan opleidingsdidactische keuzes beschrijven, onderbouwen en verantwoorden.</p>
De schoolopleider:	
3.1	Vertaalt nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs en in het opleiden naar de opleidingssituatie op de eigen school.
3.2	Ontwikkelt en/of kent verschillende aanpakken om binnen de school op te leiden en past deze toe
3.3	Maakt gehanteerde didactische aanpakken inzichtelijk, reflecteert met de (aanstaande) leraren op de didactische keuzen en daagt hen uit tot het maken van eigen keuzen.
3.4	Doet recht aan verschillen tussen deelnemers.
3.5	Maakt gebruik van de ervaringen van de (aanstaande) leraren, verdiept hun ervaringen (ook met theoretische inzichten) en stimuleert hen deze ervaringen te vertalen in praktische werktheorieën.
3.6	Begeleidt (aanstaande) leraren bij het ontwikkelen van een onderzoekende houding en (indien van toepassing) het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek.
3.7	Stimuleert (aanstaande) leraren tot reflectie op hun ervaringen, tot zelfverantwoordelijkheid voor hun leerproces en tot zelfbeoordeling van hun geschiktheid.
3.8	Beoordeelt (aanstaande) leraren aan de hand van relevante criteria (indien van toepassing).

4	<p>Organisatorisch</p> <p>Een competente schoolopleider is in staat het opleiden in de school organisatorisch goed te laten verlopen. Daarbij heeft de opleider oog voor wat nodig is voor de school en voor zichzelf.</p>
De schoolopleider:	
4.1	Ondersteunt het opleiden in de school door zowel te coördineren als te (laten) organiseren.
4.2	Draagt mede zorg voor adequate ondersteunende leerfaciliteiten.
4.3	Organiseert goed het eigen werk en de eigen tijd.

5	<p>Werken met collega's binnen de school</p> <p>Een competente schoolopleider werkt samen met collega's: collega-begeleiders, instituutopleider(s) en vormt met hen een team. Deze opleider ondersteunt collega's adequaat en geeft waar nodig (inhoudelijk) leiding en draagt er mede zorg voor dat kennis over opleiden binnen de school goed toegankelijk is.</p>
De schoolopleider:	
5.1	Ondersteunt begeleiders van (aanstaande) leraren zoals spd's, mentoren en coaches bij hun begeleidings- en opleidingswerk.
5.2	Werkt samen met instituutopleiders en draagt mede zorg voor een goede inhoudelijke afstemming tussen de lerarenopleiding en de school.
5.3	Maakt het opleiden van (aanstaande) leraren zichtbaar binnen de school.
5.4	Draagt zorg voor kennisdeling binnen de school.

6	<p>Werken aan beleid en schoolontwikkeling</p> <p>Een competente schoolopleider is in staat mee vorm te geven aan de ontwikkeling van de school tot een krachtige en inspirerende werk-/leeromgeving. Deze opleider is in staat het beleid op het gebied van het opleiden in de school (mee) vorm te geven.</p>
De schoolopleider:	
6.1	Neemt vanuit verschillende (theoretisch onderbouwde) perspectieven ontwikkelingen rond het opleiden binnen de eigen school waar.
6.2	Draagt mede zorg voor een geëxpliciteerde en onderbouwde visie op opleiden van (aanstaande) leraren in de school.
6.3	Draagt mede zorg voor (de verdere ontwikkeling van) een veilige, krachtige en inspirerende leeromgeving binnen de school.
6.4	Legt een verbinding tussen het opleiden in de school en het integraal personeelsbeleid en het kwaliteitsbeleid van de school.
6.5	Initieert beleidsontwikkeling en is een gesprekspartner voor de schoolleiding m.b.t. het opleiden in de school.
6.6	Draagt mede verantwoordelijkheid voor een passend systeem van kwaliteitszorg rond het opleiden in de school.

7	<p>Werken in een brede context</p> <p>Een competente schoolopleider werkt goed samen met lerarenopleiding(en) en maakt effectief gebruik van netwerken rond het opleiden in de school.</p>
De schoolopleider:	
7.1	Geeft het opleiden in de school vorm in samenwerking met één of meer lerarenopleidingen.
7.2	Participeert ook buiten de eigen school in (de discussie over) de verdere ontwikkeling van het opleiden van leraren.
7.3	Participeert in relevante netwerken buiten de school.

8	<p>Werken aan de eigen professionele ontwikkeling</p> <p>Een competente schoolopleider heeft een onderzoekende houding. Deze schoolopleider kan op een professionele manier de eigen bekwaamheid en beroepsopvattingen beschrijven en is in staat de eigen professionaliteit gericht verder te ontwikkelen.</p>
De schoolopleider:	
8.1	Onderbouwt het eigen handelen mede met inzichten uit relevante literatuur op het gebied van het leren van (aanstaande) leraren en opleiden.
8.2	Onderhoudt kennis en vaardigheden op het gebied van het opleiden van (aanstaande) leraren in de school en bouwt deze uit.
8.3	Zoekt actief naar mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen en is in staat deze mogelijkheden te verbinden met de eigen behoeften.
8.4	Reflecteert systematisch op zijn eigen functioneren als schoolopleider.

Bijlage 3: Overzicht van het registratietraject (voorjaar 2009)

De registratieprocedure duurt minimaal een half en maximaal een heel jaar. Veel deelnemers hebben het tweede, optionele, deel van het traject nodig om gecertificeerd te kunnen worden. In het eerste deel van het traject analyseren deelnemers hun functioneren. Zij ontwerpen op grond van die analyse uit het eerste deel een ontwikkelplan voor de komende jaren. Daarna stellen zij hun beoordelingsportfolio samen en voeren het gesprek met hun collega-beoordelaars. Veel deelnemers hebben daarna tijd nodig om hun ontwikkelplan bij te stellen of om hun competenties op één of meerdere taakgebieden verder te documenteren of te ontwikkelen. Daarvoor is het tweede deel van het traject bedoeld. Indien dit van toepassing is, bespreken de deelnemers met hun beoordelaars wat zij gaan doen en in welke vorm zij hun portfolio aanvullen. Het tweede deel van het traject duurt maximaal een half jaar.

Mocht tijdens het eerste gesprek (aan het eind van deel 1) blijken dat deelnemers aan alle voorwaarden voldoet, dan zullen de beoordelaars hen in die fase al voordragen voor opname in het beroepsregister.

Het eerste deel, het maken van een analyse van het eigen functioneren, het samenstellen van het portfolio en het beoordelingsgesprek met collega-beoordelaars, valt uiteen in zeven stappen (opgesteld ten behoeve van de deelnemers)

:

Stap 1	U brengt uw taken, de context waarbinnen u werkt en uw visie op het opleiden in de school in kaart.
Stap 2	U vult de beroepsstandaard in en werkt een aantal authentieke situaties uit
Stap 3	De uitkomst van de vorige stap bespreekt u met uw peercoach. Deze peercoach is ook een deelnemer aan het registratietraject. Uit deze stap kan blijken dat een aantal onderdelen van de zelfanalyse of authentieke situaties aangepast moeten worden of duidelijker kunnen worden omschreven.
Stap 4	Uw zelfanalyse hoeft niet altijd te kloppen met het beeld dat de omgeving heeft van uw functioneren. Vandaar dat u aan mensen in uw omgeving feedback vraagt: het gaat dan om studenten, collega's, leidinggevend en samenwerkingspartners.
Stap 5	Op grond van de zelfanalyse en eventueel geconstateerde leemtes in uw functioneren, maakt u een ontwikkelplan met een vooruitblik naar de komende jaren.
Stap 6	U stelt uw beoordelingsportfolio samen.
Stap 7	Met twee collega-beoordelaars (door de SRL ^o aangestelde ervaren lerarenopleiders) vindt vervolgens een beoordelingsgesprek plaats op basis van uw portfolio. Bij een positief oordeel wordt u opgenomen in het Beroepsregister voor Lerarenopleiders. De ervaring leert dat de meeste deelnemers ook het tweede deel van het traject nodig hebben.

Tweede deel (indien van toepassing):

Stap 8	Velen van u hebben in het beoordelingsgesprek met de collega-beoordelaars afgesproken wat u in het komend half jaar van het traject onderneemt om aanvullende taken of professionaliseringsactiviteiten te verrichten en hoe u daar verslag van legt in uw portfolio. U stuurt het aangepaste portfolio naar uw collega-beoordelaars.
Stap 9	Op basis van het aangepaste portfolio vindt de tweede beoordeling plaats (veelal schriftelijk). Bij een positief oordeel wordt u opgenomen in het Beroepsregister voor Lerarenopleiders.