

BEROEPSSTANDAARD LERARENOPLEIDERS

eerste versie

Inhoud

Voorwoord	3
Verantwoording	5
Beroepsstandaard Lerarenopleiders eerste versie	9
Grondslag van het opleiderschap	
Algemene bekwaamheden	
Domeinspecifieke bekwaamheden	
Appendix	
Doelen, uitgangspunten, inhoudsontwikkeling, januari 1999	13
Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid leraren (ontleend aan VELON-tijdschrift 19/1)	20
Bijlage 2: Lijst van bekwaamheden, zoals vereist van docenten aan het IVLOS	22
Bijlage 3: Stramien beroepsstandaard	26
Bijlage 4: Literatuur	27

Voorwoord

Het project Beroepsstandaard/Register Lerarenopleiders werd twee jaar geleden gestart. Voor u ligt het eerste afgeronde product, de beroepsstandaard.

Lerarenopleiders zijn trots op hun beroep en streven naar een hoge kwaliteit van de beroepsuitoefening. De uitnodiging van Minister Ritzen tijdens een congres van onze vereniging om een beroepsstandaard en -register te ontwikkelen werd dan ook door het bestuur van VELON enthousiast aanvaard. Lerarenopleiders kunnen via het eigenaarschap van een beroepsstandaard en een register nog professioneler werken aan hun ontwikkeling en de eigen kwaliteiten laten zien.

Aan de andere kant was het ook een creatief project, dat risico's van "verborgen klippen" in zich droeg. Van een beroepsstandaard voor lerarenopleiders is maar één voorbeeld voorhanden, en dat komt uit de Verenigde Staten.

Het enthousiasme werd overgenomen door twee opeenvolgende stuurgroepen, twee projectleiders, een ontwikkelgroep en een resonansgroep. Daartoe in staat gesteld door een subsidie van OC&W produceerde deze organisatie stap voor stap dit eerste, belangrijke product.

Ook de leden van VELON toonden zich geëngageerd. Rond honderd personen zijn tweemaal tijdens werkconferenties bijeengekomen om voorstellen en concepten te bespreken en te verbeteren. Daardoor werd ook het draagvlak van de operatie versterkt.

Als kroon op het werk aanvaardde de ledenvergadering van 28 april j.l. de onderhavige versie unaniem, en gaf aan het bestuur tevens groen licht om het project voort te zetten.

Als het succes blijft aanhouden zal over enige jaren het bouwwerk compleet zijn met een register. Over de aard daarvan moet nader worden onderhandeld.

Het bestuur denkt aan een register, dat met een beroepsstandaard en een methode van bewaking voldoende transparantie biedt om overheid en maatschappelijke omgeving vertrouwen te geven in de professionele kwaliteit van de opleiders.

29 april 1999
Steven ten Brinke,
Voorzitter van VELON

Verantwoording

Binnen de beroepsvereniging van lerarenopleiders, de Vereniging Lerarenopleiders in Nederland (VELON), startte enige jaren geleden een discussie over de versterking van de professionaliteit van lerarenopleiders via de ontwikkeling van een beroepsstandaard en een beroepsregister.

Minister Ritzen speelde hierop in door in 1997 VELON uit te nodigen met nadere plannen te komen. Mede op basis van een in november 1997 gehouden conferentie heeft VELON in maart 1998 een Plan van Aanpak voor de ontwikkeling van een beroepsstandaard en een beroepsregister van lerarenopleiders bij de Minister ingediend.

Met subsidie van het Ministerie is dit Plan in april 1998 in uitvoering genomen.

Het Plan heeft het volgende, in 2000 te realiseren, eindperspectief:

- ✎ er is een beroepsstandaard lerarenopleiders
- ✎ de beroepsstandaard is vastgesteld door de beroepsgroep
- ✎ de beroepsstandaard is door lerarenopleidingen, Ministerie en zo mogelijk andere belanghebbenden geaccepteerd als een belangrijk instrument voor de beroepsontwikkeling van lerarenopleiders
- ✎ er is overeenstemming over een systematiek om de beroepsstandaard up-to-date te houden
- ✎ er is een beroepsregister lerarenopleiders, met heldere afspraken inzake beheer, toelatingscriteria en handhaving registratie.

De uitvoering van het Plan staat onder leiding van een door VELON ingestelde Stuurgroep, waarin tevens waarnemers vanuit de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en het Ministerie zitting hebben. Van meet af aan heeft directe betrokkenheid van lerarenopleiders bij de ontwikkeling van de standaard hoog in het vaandel gestaan. In feite wordt de standaard door lerarenopleiders ontwikkeld. VELON ziet dit als voorwaarde om standaard en register ook werkelijk eigendom te kunnen laten zijn van de beroepsgroep.

De eerste fase van het project bestond uit het ontwerpen van een kader voor een beroepsstandaard.

Door de projectleiding zijn daarvoor deskundigen geraadpleegd en is gebruik gemaakt van een resonansgroep van lerarenopleiders.

In de appendix is het resultaat van deze eerste fase, de notitie "een standaard voor lerarenopleiders: doelen, uitgangspunten, inhoudsontwikkeling", opgenomen.

De tweede fase bestond uit het formuleren van de inhoud van een eerste versie van de standaard. Een ontwikkelgroep van tegen de 20 ervaren lerarenopleiders en een conferentie met ruim 75 lerarenopleiders in januari 1999 hebben daarvoor belangrijke bouwstenen aangedragen. Tevens heeft deze fase geleid tot enkele bijstellingen van de resultaten van de eerste fase. Deze publicatie is de neerslag van het project tot nu toe.


Het afgelopen jaar zijn voor het verdere traject enkele bepalende keuzes gemaakt:

Keuze 1

Een standaard gericht op kwaliteitsontwikkeling geeft meer garanties voor kwaliteit dan een standaard, gebaseerd op minimum-eisen. Deze keuze heeft geleid tot de formulering van een standaard voor

 *een gemiddeld ervaren lerarenopleider:*

Beginnende lerarenopleiders spreken de intentie uit de in deze standaard opgenomen bekwaamheden te verwerven, redelijk ervaren lerarenopleiders kunnen de standaard gebruiken als referentie voor hun verdere ontwikkeling in de breedte.


 *in een wenselijke situatie:*

Vanuit het wenselijke perspectief van bijvoorbeeld eenheid van opleiding en van een sterke koppeling tussen instituutsgebonden en schoolgebonden scholing zijn er geen aparte domeinen opgenomen voor vakdocenten of coaches in de scholen. In onze ogen staan zij voor dezelfde taak en dienen zij over dezelfde bekwaamheden te beschikken als andere initiële lerarenopleiders; wel zijn er accentverschillen met betrekking tot de mate waarin een beroep gedaan wordt op de onderscheiden bekwaamheden. Voor coaches in de scholen geldt bijvoorbeeld dat zij met name bekwaam zijn op het gebied van de - individuele - begeleiding van studenten. Veel instituutsopleiders zijn met name bekwaam in het creëren van leeromgevingen binnen de instellingen.

Keuze 2

Een beroepsstandaard heeft verschillende functies.

Centraal staan de volgende functies:

 *een instrument voor het garanderen van een bepaald niveau van de kwaliteit van de beroepsuitoefening (functie naar buiten toe: richting instellingen, studenten/cursisten, overheid).*

- ✎ een instrument voor de eigen professionele ontwikkeling en verbetering van het functioneren in het beroep (functie naar binnen toe).
- ✎ Dit geldt niet alleen voor de individuele beroepsbeoefenaar, maar ook bijvoorbeeld voor een opleidingsteam of de beroepsgroep als geheel. De individuele beroepsbeoefenaar kan de standaard gebruiken als reflectie-instrument, bijvoorbeeld bij functioneringsgesprekken. Een team kan de standaard hanteren om gezamenlijk de aanwezige en nog te verwerven bekwaamheden in kaart te brengen en op grond daarvan een deskundigheidsbevorderingsplan ontwerpen. De beroepsgroep als geheel kan de standaard gebruiken als referentiepunt voor professionalisering en versterking van de identiteit van het opleiderschap.

Keuze 3

Gekozen is voor een standaard op basis van toetsbare bekwaamheden. Daarbij gaat het niet alleen om bekwaamheden op een "analytisch" niveau, maar ook om de geïntegreerde en geëigende toepassing daarvan in effectief gedrag in zogenaamde kenmerkende situaties. Bekwaamheid is daarmee een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, motivatie en persoonlijke eigenschappen, waardoor iemand in staat is effectief op te treden in een bepaalde situatie. De eerste versie van de standaard beperkt zich tot een beschrijving van de grondslag van het opleiderschap en de bekwaamheden op een analytisch niveau. Het komende jaar worden deze bekwaamheden op hun werkbaarheid getoetst, worden voorbeeldmatig kenmerkende situaties uitgewerkt en worden toetsinstrumenten ontwikkeld. De voorliggende standaard moet dus gezien worden als halfproduct.

Keuze 4

Er is één standaard voor alle lerarenopleiders. Binnen de standaard is in beperkte mate gedifferentieerd, omdat in bepaalde contexten specifieke bekwaamheden noodzakelijk zijn, die niet op alle lerarenopleiders van toepassing zijn. De algemene standaard is gebaseerd op de relatie met studenten van initiële lerarenopleidingen, zowel in het instituut als in de (werk)praktijk van bijvoorbeeld stage en LiO-schap. Hoewel het onderscheid tussen initieel en post-initieel minder scherp wordt (bijvoorbeeld tussen LiO en beginnende leraar), is nascholing toch als een apart domein opgenomen omdat de snel wisselende situaties en het begeleiden van professionals enkele kwalitatief specifieke bekwaamheden vereist. Voor onderzoekers is ook een apart domein opgenomen omdat zij de context van opleiding en school met de specifieke context van de wetenschappelijke wereld combineren.

In de standaard is bewust niet gedifferentieerd naar discipline. Dat betekent niet dat in deze standaard professionaliteit op basis van de eigen discipline minder belangrijk gevonden wordt: juist voor alle opleiders is het hebben en onderhouden van kennis van de eigen discipline van belang. Het betekent slechts dat deze standaard discipline-/vakoverstijgend is geformuleerd.

Lerarenopleiders zijn niet alleen professional op hun eigen terrein, maar leveren ook een bijdrage aan het realiseren van de doelen van de organisatie. In teams werken coaches/schoolpracticumdocenten, instituutopleiders, nascholers en onderzoekers samen. Zij doen dat ieder vanuit een specifieke invalshoek:

- ✍ de *coach/mentor/schoolpracticumdocent* is de docent uit het veld die als opleider binnen de school zorgt voor de begeleiding van de studenten tijdens stage, LiO-schap of praktijkdeel;
 - ✍ de *instituutopleider* (waaronder de vakdocent, de onderwijskundige en de vakdidacticus) werken binnen de lerarenopleiding aan de beroepsvoorbereiding van aanstaande leraren;
 - ✍ de *nascholer* werkt met docenten en schoolteams aan professionele- en schoolontwikkeling;
 - ✍ de *onderzoeker* levert een bijdrage aan de vergroting van inzicht op het gebied van leren, onderwijzen en opleiden.
-

Beroepsstandaard Lerarenopleiders eerste versie

Grondslag van het opleiderschap

De lerarenopleider verzorgt onderwijs of verleent diensten aan een lerarenopleiding. De **kerntaak** van de lerarenopleider is: *“Studenten in staat stellen zich te ontwikkelen tot competente leraren”*.

Een lerarenopleider kan tevens als taak hebben een bijdrage te leveren aan de continue opleiding voor het beroep van leraar of een bijdrage te leveren aan het genereren van kennis over opleiden en onderwijzen. Er is sprake van een beroepsopleiding, waarbij de opleider altijd werkt op het raakvlak van de eigen organisatie/de lerarenopleiding en het werkveld/de school. Dit komt tot uiting in de volgende drieslag:

- ✎ een opleider heeft zicht op hoe leerlingen zich ontwikkelen;
- ✎ een opleider begeleidt de ontwikkeling van (a.s.) leraren;
- ✎ een opleider stuurt de eigen ontwikkeling.

Een opleider formuleert zijn/haar onderwijsvisie, relateert die visie aan het opleidingsconcept van de instelling waar hij/zij werkt en is in staat die visie helder te communiceren met collega's en studenten. De onderwijsvisie is ook extern georiënteerd.

Lerarenopleiders als professionals werken vanuit een bepaalde houding.

Voor alle vijf hierna beschreven bekwaamheidsgebieden geldt:

- ✎ De opleider staat open voor anderen en luistert goed.
- ✎ De opleider heeft lef en neemt initiatief.
- ✎ De opleider stelt zich kritisch en kwetsbaar op.
- ✎ De opleider staat voor zijn mening en kan die overtuigend naar voren brengen.
- ✎ De opleider toont inzet en betrokkenheid.
- ✎ De opleider heeft tact en werkt probleemoplossend.

Lerarenopleiders als specifieke beroepsgroep hanteren de volgende criteria (vgl. Korthagen):

- ✎ uitgaan van de concrete praktijkproblemen en concerns, zoals ervaren door de (aanstaande) leraar in reële contexten (NB: praktijkproblemen kunnen ook met het vak te maken hebben);
- ✎ gericht op het bevorderen van systematische reflectie (NB: de reflectie is gericht op het leren van het vak, het opbouwen van routines, het professioneel groeien, enzovoort);

- ✎ bewust gebruik maken van de interactie tussen opleider en individuele deelnemers en de interactie tussen de deelnemers onderling;
- ✎ geïntegreerd werken, waarbij het gaat om de integratie van theorie en praktijk en om de integratie van de verschillende disciplines;
- ✎ kennis verwerven en op peil houden via verschillende bronnen.

Deze criteria geven tevens richting aan de invulling van de bekwaamheden die hierna volgen.

Uit deze houdingen en criteria vloeit voort dat de opleider de bereidheid heeft om op alle bekwaamheidsgebieden samen met de studenten initiatieven te ontplooien. De opleider ziet de student als een partner die een bijdrage kan leveren aan het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van onderwijs, en aan de ontwikkeling van de opleider. Bovendien heeft de lerarenopleider op alle vijf bekwaamheidsgebieden een voorbeeldfunctie. Dat betekent bijvoorbeeld dat de opleider in zijn didactische gedrag in praktijk brengt wat hij/zij belangrijk vindt.

Algemene bekwaamheden

Hieronder staan vijf bekwaamheidsgebieden.

- 1 Vakbekwaamheden
- 2 Didactische bekwaamheden
- 3 Organisatorische bekwaamheden
- 4 Agogische en communicatieve bekwaamheden
- 5 Bekwaamheden op het gebied van leren en doorgroeien.

Bekwaamheidsgebied vijf is voorwaardelijk/sturend voor de andere vier bekwaamheidsgebieden: bij bekwaamheidsgebied 1 t/m 4 gaat het om uitvoeringsbekwaamheden, bij gebied 5 om een meta-bekwaamheid. Per bekwaamheidsgebied worden een aantal bekwaamheden onderscheiden. Van de bekwaamheden die als kenmerkend/specifiek voor de lerarenopleider beschouwd kunnen worden (ten opzichte van de leraar) zijn de nummers onderstreept.

Zoals elke professional moet ook de lerarenopleider in staat zijn op alle gebieden ICT te hanteren en te integreren. Dat geldt bijvoorbeeld bij het creëren van een leeromgeving voor studenten (zie 2.2.), bij het onderhouden van een netwerk (zie 3.1) en bij het bijhouden van ontwikkelingen in de eigen discipline (zie 1.2. en 5.1).

1 Vakbekwaamheden

De lerarenopleider is in staat:

- 1.1** kennis en vaardigheden op het gebied van de eigen discipline (bijvoorbeeld schoolvak, vakdidactiek, onderwijskunde) te onderhouden.
- 1.2** de complexiteit van de schoolpraktijk en de inhoud van de eigen discipline te integreren met elementen uit verschillende andere disciplines, zoals pedagogiek, onderwijskunde, (leer- en ontwikkelings)psychologie, (vak)didactiek en vakinhoud.
- 1.3** de ontwikkelingen in de eigen discipline en de ontwikkelingen die zich in het onderwijsveld voordoen te vertalen naar de beroepsvoorbereiding en professionalisering van (aanstaande) leraren.

2 Didactische bekwaamheden

De lerarenopleider is in staat:

(Ontwerpen)

- 2.1** met collega's vorm te geven aan de voorbereiding, uitvoering, evaluatie en bijstelling/vernieuwing van opleidingscurricula.
 - 2.2** voor de student/cursist een stimulerende leeromgeving te creëren.
- #### *(Uitvoeren)*
- 2.3** te differentiëren naar verschillende studenten/cursisten en hun specifieke ontwikkeling richting leraarschap te begeleiden.
 - 2.4** aan verschillende situaties pedagogische aspecten te koppelen.
 - 2.5** de gehanteerde didactische aanpak inzichtelijk te maken en met studenten de didactische keuzes te bespreken.
- #### *(Evalueren)*
- 2.6** toetsen op het gebied van beroepsvaardigheden te ontwikkelen en af te nemen, studenten feedback te geven over de studievoortgang; en studenten te beoordelen op geschiktheid voor het beroep.
 - 2.7** studenten te stimuleren tot reflectie op hun ervaringen en tot zelfbeoordeling op geschiktheid voor het beroep.

3 Organisatorische bekwaamheden

De lerarenopleider is in staat:

- 3.1** een voor de taakuitoefening relevant netwerk te onderhouden, zowel binnen als buiten de wereld van opleiding en onderwijs.
- 3.2** een actieve bijdrage te leveren aan de beleids- en visie-ontwikkeling en -uitvoering van de eigen organisatie.
- 3.3** samen te werken in multi-disciplinaire (zelfsturende) teams.

4 Agogische en communicatieve bekwaamheden

De lerarenopleider is in staat:

- 4.1** om te gaan met jong-volwassenen en ervaren docenten uit het veld.
- 4.2** groepsdynamische processen te hanteren binnen groepen studenten, leraren en collega's.
- 4.3** vanuit het inleven in de personen waar hij mee werkt, zowel ruimte te geven, leiding te geven, als te confronteren.

5 Bekwaamheden op het gebied van leren en doorgroeien





De lerarenopleider is in staat:

- 5.1** nieuwe ontwikkelingen in het veld en op het gebied van het opleiden van leraren samen met anderen op waarde te schatten en te vertalen naar het eigen handelen in de opleidings situatie.
- 5.2** systematisch te reflecteren op de eigen didactiek en het eigen (onderwijs)gedrag in relatie met studenten, collega's en voor de opleiding relevante personen.
- 5.3** het eigen leerproces zichtbaar te maken voor collega's en studenten.

Domeinspecifieke bekwaamheden



Voor nascholers

Lerarenopleiders als nascholers zijn tevens in staat:

-  in beperkte tijd doelgericht te werken binnen wisselende situaties van contractonderwijs.
-  de vraag te vertalen in een passend aanbod.
-  rekening te houden met de wisselwerking tussen lerende en organisatie.
-  veranderingsprocessen te hanteren inclusief weerstanden daartegen.

Voor onderzoekers

Lerarenopleiders als onderzoekers zijn tevens in staat om:

-  een bijdrage te leveren aan het genereren van kennis op het gebied van het opleiden van leraren en op basis van de onderzoeksresultaten een dialoog op te roepen onder voor de opleiding relevante groepen.
-  (aanstaande) leraren te begeleiden bij het uitvoeren van praktijkverkenning/onderzoek.

Appendix

Een standaard voor lerarenopleiders: doelen, uitgangspunten, inhoudsontwikkeling januari 1999

1 Doel

Vanuit het algemene doel om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te verhogen zijn in het Plan van Aanpak aan de standaard voor lerarenopleiders twee doelen meegegeven:

- 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 van deze twee doelen is dat een beroepsstandaard bijdraagt aan de verdere professionalisering van de beroepsgroep als geheel.



Past een groot hart
ook in een
beroepsstandaard?

(Loesje, VELON-congres 1998)

2 Uitgangspunten

Een beroepsstandaard vindt zijn basis in het beroepsprofiel.

De relatie tussen beroepsprofiel en beroepsstandaard is niet eenduidig: In een notitie van het Ministerie van OCenW (geciteerd in Snoek, 1998) wordt een beroepsprofiel van leraren gezien als uitgangspunt voor de ontwikkeling van een beroepsstandaard, startbekwaamheidseisen en competenties, met onderscheiden rollen voor beroepsgroep, overheid en instellingen (zie bijlage 1).

Elders wordt de ontwikkeling van bekwaamheidseisen gezien als tussenstap tussen beroepsprofiel en ontwikkeling van een beoordelingsstelsel (vgl.

Beroepsprofiel Secundair Onderwijs, VSLPC/ CIBB, juli 1995).

In onze opvatting moet standaardontwikkeling gerelateerd zijn aan (de ontwikkeling van) bekwaamheidseisen en competenties.

3 Beroepsprofiel

Een beroepsprofiel beschrijft de taken op een geordende wijze: zowel (ped)agogisch didactische taken, als taken die daar direct aan gekoppeld zijn, zoals de taak "het ontwikkelen van onderwijs" of "het doen van (praktijk)onderzoek", als algemene taken op instellingsniveau en taken in (inter)nationale netwerken. Daarmee wordt in grote lijnen aangesloten bij de definitie uit het basisdocument Beroepsprofiel Leraar Secundair Onderwijs.

De Taakgroep Branche Opleidingsplan (BOP) van het Procesmanagement Lerarenopleidingen (PmL) heeft gewerkt aan een beroepsprofiel voor lerarenopleiders. Op dit moment is een formeel vastgesteld beroepsprofiel nog niet beschikbaar. Daarom is gekozen voor het maken van een tussenstap: met opleiders zijn de hoofdlijnen van een grondslag voor het opleiderschap geformuleerd. Uit deze grondslag en uit de beschikbare documenten zijn ons inziens voldoende noties te halen voor de ontwikkeling van een beroepsstandaard.

De lerarenopleider functioneert in verschillende contexten: in een initiële lerarenopleiding (zowel initieel hbo als universitair), op de werkplek (stage/LiO-begeleiding), als nascholer van beroepsbeoefenaren en als onderzoeker. De lerarenopleider heeft daarbij te onderscheiden rollen. Tevens brengen lerarenopleiders hun eigen specifieke discipline in. Lerarenopleiders opereren zelden en steeds minder als solist: samen met collega's geven zij vorm aan een opleiding, aan het leerproces van de (toekomstige) leraar.

Er zal een goed evenwicht gevonden moeten worden tussen kenmerken die voor alle lerarenopleiders gelden en meer specifieke kenmerken, waarbij het eigene van de lerarenopleider duidelijk herkenbaar is. Niet alle lerarenopleiders zijn tevens leraar. Lerarenopleiders hebben eigen kwaliteiten.

4 Beroepscode

Een beroepsprofiel zegt iets over taak- en functieuitoefening, over de inhoud van het beroep. Een beroepscode geeft inzicht in de waarden en normen die binnen het beroep gehanteerd worden.

Een beroepscode draagt bij aan het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de beroepsgroep.

Een beroepscode bevat gedragsregels, o.a. over gelijkwaardige behandeling, geheimhouding, informatieplicht, verantwoordelijkheid m.b.t. deskundigheidsontwikkeling, omgang met verschillen in levensovertuiging en/of beroepsopvatting, verantwoordelijkheid t.a.v. beroepsgroep en samenleving. Een beroepscode kan en moet niet in detail voorschrijven hoe gehandeld moet worden. Het gaat om algemene gedragsregels.

Professioneel gedrag impliceert voldoende ruimte voor persoonlijke afwegingen.

Een beroepscode kan worden beschouwd als een specifieke uitwerking van de grondslag van het opleiderschap. VELON heeft het voornemen om de ontwikkeling van een beroepscode op te nemen in het project beroepskwaliteit lerarenopleiders.

5 Van beroepsprofiel naar bekwaamheidseisen

Terwijl het beroepsprofiel gebaseerd is op een beschrijving van taken en de beroepscode gedragsregels geeft, gaat het bij de beroepsstandaard om de bekwaamheid om die taken (binnen de gedragsregels van de beroepscode) te kunnen vervullen. Juist bij lerarenopleidingen, die tevens een innovatieve taak

hebben ten behoeve van het overige onderwijs, is de inhoud van die taken voortdurend aan verandering onderhevig. Een belangrijke bekwaamheidseis is dientengevolge het vermogen van opleiders om zich nieuwe bekwaamheden eigen te maken.

In het verlengde hiervan definiëren wij een beroepsstandaard als volgt:

Een beroepsstandaard is een overzicht van de belangrijkste bekwaamheden waarover een lerarenopleider moet beschikken om het beroep uit te kunnen oefenen.

6 Bekwaamheidseisen: basis en definitie

In andere sectoren is het gebruikelijk om een beroepsstandaard te relateren aan een opleiding die gevolgd is. Op basis van de gevolgde opleiding wordt de beoefenaar bekwaam geacht (bij beroepen waarvan de inhoud snel verandert wordt die bekwaamheid meestal aan een termijn gebonden: de bekwaamheid moet onderhouden worden via werkervaring of nascholing).

Voor lerarenopleiders bestaat (nog) geen beroepsgerichte opleiding (trouwens: ook in andere sectoren zijn er nauwelijks specifieke opleidingen voor de opleiders van de beroepsbeoefenaren). Daarom kan (op dit moment) niet gekozen worden voor het relateren van de bekwaamheidseisen aan het gevolgd hebben van een opleiding.

Bij lerarenopleiders is in discussie of bekwaamheid gerelateerd moet zijn aan het hebben van werkervaring in het werkveld. Maar sommige mensen met veel ervaring in het veld zullen toch niet in staat zijn om praktijkgericht te werken en aan de andere kant kunnen mensen zonder ervaring in het veld soms uitstekend in staat zijn te werken met docenten in de nascholing. Criterium is dus niet zozeer het hebben van werkveldervaring als wel "het hebben van feeling met de doelgroep/het werkveld".

De formulering van een bekwaamheid begint altijd met "in staat zijn tot...".

Bij bekwaamheden gaat het om kennen, kunnen en gedrag: kennis, inzicht, vaardigheden, houding, persoonlijke eigenschappen, persoonskenmerken, waarden, interesses, motivatie.

Bovendien gaat het bij bekwaamheid om een geïntegreerd karakter en om de koppeling naar het effect "om de taken te kunnen uitvoeren". Het gaat dus niet alleen om bekwaamheden op een "analytisch" niveau, maar ook om de uitwerking daarvan in effectief gedrag.

In het verlengde hiervan definiëren we bekwaamheid als volgt, waarbij we elementen uit het voorgaande samenvoegen:

Bekwaamheid is een geïntegreerd geheel van kennis, inzicht, vaardigheden, motivatie en persoonlijke eigenschappen waardoor iemand in staat is effectief op te treden in een bepaalde situatie.

Voor ons bestaat er geen verschil tussen de termen bekwaamheid en competentie, ze kunnen door elkaar gebruikt worden. Hier kiezen we voor de term bekwaamheid.

7 Het ordeningskader voor de algemene bekwaamheden

Van belang is een ordeningskader te hanteren, dat ook werkelijk bekwaamheden als uitgangspunt neemt, en niet bijvoorbeeld een vermenging van taken en bekwaamheden. Aangesloten wordt bij een model dat aan het IVLOS is ontwikkeld, waarbij een viertal bekwaamheidsgebieden wordt onderscheiden, die noodzakelijk zijn voor het (her)ontwerpen, verzorgen en evalueren van onderwijs en onderzoek:

- inhoudelijke bekwaamheden (m.n. kennis van het vakgebied/de discipline)
- didactische bekwaamheden
- organisatorische bekwaamheden
- agogische/communicatieve/reflectieve bekwaamheden (zie ook bijlage 2).

Binnen dit kader worden de bekwaamheden op een analytische manier beschreven. In ons model worden de reflectieve bekwaamheden gerelateerd aan doorgroeicompetenties en opgenomen als apart bekwaamheidsgebied.

8 Ontwikkelingsgerichtheid

Een stap die recht doet aan het ontwikkelingsgerichte karakter van een beroepsstandaard is het aanbrengen van stadia/niveaus in de bekwaamheden, bijvoorbeeld: junior stadium (A), ervaren stadium (B) en expert stadium (C). Ook de competentiebeschrijvingen van Berenschot hebben een dergelijke systematiek. Op dit moment kiezen wij daar niet voor: het wordt te gedetailleerd en complex.

Er worden in eerste instantie bekwaamheden geformuleerd op het niveau van de redelijk ervaren lerarenopleider. Daarmee krijgt de standaard voor startende opleiders, maar ook voor ervaren opleiders, een ontwikkelingsgerichte functie, omdat zij de standaard als ijkpunt, een soort spiegel, kunnen gebruiken. Een (beginnend) lerarenopleider spreekt de intentie uit om tot deze standaard te komen, via de in de standaard op te nemen toetsing vindt beoordeling plaats of de lerarenopleider zich de bekwaamheden uit de standaarden heeft eigen gemaakt.

Om de ontwikkelingsfunctie van de beroepsstandaard nog meer te benadrukken, kan in een latere fase alsnog gekozen worden voor een differentiatie in stadia.

9 Differentiatie naar context en discipline

Gestreefd wordt naar een heldere beroepsstandaard van enkele bladzijden. Consequentie daarvan is een beperkte differentiatiemogelijkheid in de algemene standaard.

Gekozen is voor de formulering van een algemene set bekwaamheden en vooralsnog een beperkte differentiatie naar context (domeinspecifieke bekwaamheden). Het gaat dan om de volgende domeinen:

- initieel opleidingsdocent, verbonden aan een lerarenopleiding
- initieel opleidingsdocent, verbonden aan een school
- nascholer/trainer van beroepsbeoefenaren
- onderzoeker.

Erkend wordt dat er aanmerkelijke verschillen zijn tussen bijvoorbeeld een docent die studenten die net van het voortgezet onderwijs komen voorbereidt op het leraarschap in het basisonderwijs en een docent die universitaire studenten post-doctoraal voorbereidt op de tweede fase van het V.O., maar de vraag is of de aard van de taken en de daarvoor noodzakelijke bekwaamheden ook wezenlijk verschillen. In beide situaties gaat het om de instituutgebonden voorbereiding op het leraarschap.

Er is een discussie gaande over de mate waarin bekwaamheden vakspecifiek zijn. Met een vak wordt hier bedoeld de discipline die de opleider inbrengt (natuurkunde, Nederlands, beeldende vakken, onderwijskunde bijv.).

Er is een tendens om in het beroep lerarenopleider de bekwaamheid in leren en ontwikkelprocessen centraal te stellen.

Ook geeft bestudering van tot nu toe vakspecifieke standaarden voor leraren (bijvoorbeeld repertoire pabo-docent rekenen-wiskunde en didactiek) niet de indruk dat een belangrijk deel van de daarin geformuleerde bekwaamheden vakspecifiek zijn. Veel bekwaamheden zijn wel disciplinegebonden geformuleerd, zoals "kennis op het gebied van rekenen-wiskunde", maar kunnen net zo goed algemeen geformuleerd worden, namelijk "kennis van de betreffende discipline". Anderzijds blijkt uit recent onderzoek dat voor lerarenopleiders net als voor leraren steeds duidelijker wordt dat bekwaamheden voor een belangrijk deel specifiek zijn (vgl. Uhlenbeck 1996).

Zoals in paragraaf 3 al is aangegeven, maken lerarenopleiders steeds meer deel uit van een team. In dat team zijn verschillende disciplines en bekwaamheden verenigd. Vooralsnog gaan wij er van uit dat de gemiddeld ervaren lerarenopleider alle algemene bekwaamheden kan beheersen, die in de standaard worden genoemd, maar dat de lerarenopleiders onderling verschillen in de mate waarin zij deze bekwaamheden beheersen. Deze invalshoek doet ook meer recht aan het ontwikkelingsgerichte karakter van de standaard.

10 Toetsing

Op dit moment bestaan er geen specifieke opleiding en erkend examen voor opleiders. Daarom wordt voorgesteld de toetsing van de op "analytisch" niveau geformuleerde algemene en domeinspecifieke bekwaamheden te laten plaatsvinden via een zelftoets: opleiders geven een intentieverklaring af dat (en in een later stadium: in welke mate) zij de bekwaamheden realiseren en dat zij activiteiten zullen ontplooiën om eventuele ontbrekende of onvoldoende bekwaamheden zich eigen te maken.

Maar, zo is al eerder aangegeven, daarmee is nog geen effectieve taakuitoefening gegarandeerd en is nog niet werkelijk getoetst of de voorgenomen

professionele ontwikkeling ook werkelijk plaatsvindt. Daarvoor is het noodzakelijk voor de verschillende contexten kenmerkende situaties te beschrijven. In die kenmerkende situaties zal het vermogen tot geïntegreerd effectief gedrag moeten blijken. Instrumenten om daarmee om te gaan worden elders op dit moment ontwikkeld, hieronder enkele aandachtspunten.

11 Geïntegreerd gedrag in kenmerkende situaties

Bekwaamheden zijn een voorwaarde voor een effectieve taakuitoefening, maar geen garantie daarvoor.

Dat heeft o.a. te maken met het volgende:

- a. Bekwaamheid is meer dan een optelsom van de afzonderlijke delen.
- b. Bekwaamheid blijkt pas als verschillende bekwaamheden geïntegreerd worden toegepast in een bepaalde context.

Het gaat dus niet alleen om de analyse van de competenties die noodzakelijk zijn om de doelstellingen te realiseren, maar ook om de uitwerking van deze competenties in gedragstermen (Berenschot).

Met name om het tweede doel van de standaardontwikkeling (verbetering van het functioneren in het beroep) te kunnen realiseren zal in de standaard ook geïntegreerd gedrag beschreven moeten worden en van indicatoren moeten worden voorzien. Een instrument om dat te doen is de beschrijving van kenmerkende situaties. Een volgende stap is het meetbaar maken via indicatoren. Ontwikkeling van dergelijke indicatoren kan bijdragen aan de verdere professionalisering van de beroepsgroep. Tegelijkertijd zal er voor gewaakt moeten worden dat dergelijke indicatoren niet zodanig handelingsinperkend zijn, dat zij juist professioneel gedrag ontmoedigen.

12 Het meten/bekijken/beoordelen van geïntegreerd gedrag

Bij een professionele beroepsopvatting kan het niet gaan om het afvinken van een set van voorgeschreven gedragingen/handelingen in een voorgeschreven kenmerkende situatie. Het gaat er niet (alleen) om wat de docent doet, maar (ook) op grond van welke overwegingen. Het gaat daarbij om drie dingen: beschikt de docent over relevante (theoretische) inzichten, is het gedrag consistent met die inzichten en worden gedragingen goed uitgevoerd (vgl. Uhlenbeck). Enkele instrumenten die op het ogenblik ontwikkeld worden/zijn m.b.t. het beoordelen van effectief geïntegreerd gedrag zijn:

- combinatie van portfolio's en assessment (National Board for Professional Teaching Standards, VS)
- peer-assistance (m.n. om bekwaamheden die nodig zijn om "met studenten goed kunnen communiceren over de dingen die zij meemaken en wat zij belangrijk vinden" te kunnen beoordelen)
- werken met "sources of evidence" (Association of Teacher Educators, VS).

Nader onderzoek is nodig.

13 Inhoudelijke ontwikkeling bekwaamheden

Van groot belang is 'ownership' onder de beroepsgroep.

De inhoud van de algemene en domeinspecifieke bekwaamheden is daarom ontwikkeld met een groep van 15 opleiders uit verschillende domeinen.

De bekwaamheden zijn geformuleerd met de gemiddeld ervaren lerarenopleider als referentiepunt. Vervolgens zijn deze bekwaamheden in januari 1999 voorgelegd aan een brede conferentie met ongeveer 90 lerarenopleiders. Tijdens deze conferentie is ook aan "afnemers" (studenten, directies) gevraagd te reflecteren over de concept-bekwaamheden.

De deelnemers aan deze conferentie hebben ook een bijdrage geleverd aan het formuleren van kenmerkende situaties. De groep van 15 lerarenopleiders is weer betrokken bij de uitwerking daarvan.

14 Conclusie

Een beroepsstandaard van lerarenopleiders is gebaseerd op een beroepsprofiel (taak- en functie-uitoefening), aangevuld met een grondslag voor het opleiderschap. De standaard voor lerarenopleiders bevat op analytisch niveau een beschrijving van algemene bekwaamheden en domeinspecifieke bekwaamheden die gerelateerd zijn aan de context van de beroepsuitoefening. Toetsing van deze bekwaamheden vindt plaats via een zelftoets/intentieverklaring van de beroepsbeoefenaar. Beschrijving van bekwaamheden op een analytisch niveau en toetsing daarvan via zelftoets/intentieverklaring bieden onvoldoende garantie voor effectieve taakuitoefening.

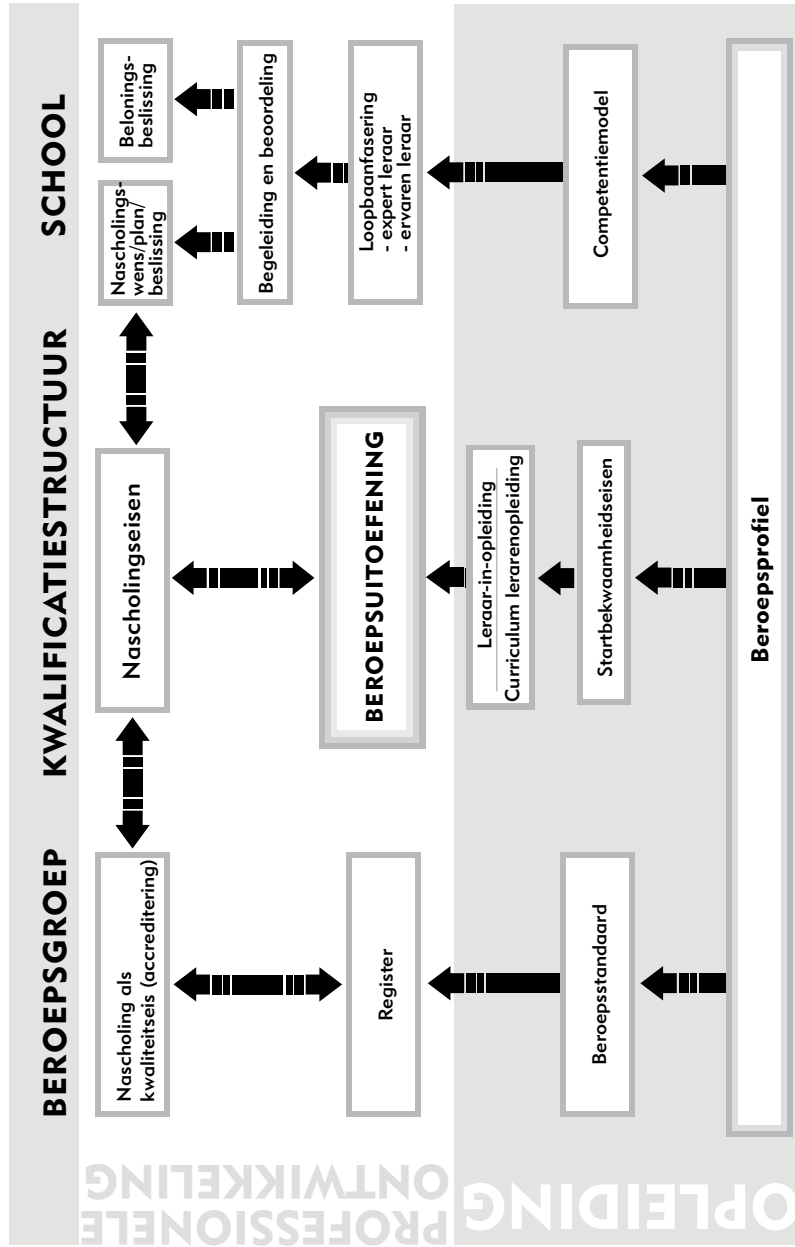
Daarom worden in de standaard exemplarisch beschrijvingen opgenomen van kenmerkende situaties, waarin het vermogen tot geïntegreerd gedrag van de opleider getoetst kan worden. Instrumenten om die toetsing mogelijk te maken worden in de standaard opgenomen.

In bijlage 3 is e.e.a. schematisch uitgewerkt. Ontwikkeling van de inhoud van de standaard door de beroepsgroep zelf is een voorwaarde om de beroepsstandaard eigendom te laten zijn van de beroepsgroep.

Bijlagen

- Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid leraren (ontleend aan het VELON-tijdschrift 19/1)
 - Bijlage 2: Lijst van bekwaamheden, zoals vereist van docenten aan het IVLOS
 - Bijlage 3: Stramien beroepsstandaard
 - Bijlage 4: Literatuur
-

Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid leraren (ontleend aan VELON-tijdschrift 19/1)



Toelichting bij het bovenstaande schema

De kolommen laten zich van onder naar boven lezen.

Het uitgangspunt voor het stelsel vormen de **beroepsprofielen**. Deze zijn door de sociale partners opgesteld voor de leraar in het primair en voortgezet onderwijs en de bve-sector. De beroepsprofielen geven een algemeen overzicht van de taken en verantwoordelijkheden van de leraar, ze beschrijven het gewenste functioneren van de leraar. Als zodanig beogen ze een middel te zijn om in verschillende situaties (individueel, in team- of schoolverband etc.) (aspecten van) de beroepsuitoefening bespreekbaar te maken.

Kwalificatiestructuur

De overheid heeft deze beroepsprofielen als uitgangspunt genomen voor een taak die de overheid zich stelt: het vaststellen van de **startbekwaamheidseisen** die gelden voor de toetreding tot het beroep van leraar. Zij beschrijven de competenties die een beginnende leraar moet bezitten om op een verantwoorde wijze het beroep te kunnen uitoefenen. De startbekwaamheidseisen vormen het uitgangspunt voor het **curriculum van de lerarenopleiding**. In het laatste deel van die opleiding is het mogelijk als **leraar-in-opleiding** de eerste zelfstandige praktijkervaring op te doen. Na voltooiing van zijn opleiding start de afgestudeerde aan de lerarenopleiding als **beginnend leraar** zijn professionele ontwikkeling. Naast de ervaring die hij in zijn beroepsuitoefening en door zijn overig maatschappelijk functioneren opdoet, voldoet hij aan de beroepseisen om door het volgen van **nascholing** de kwaliteit van het onderwijs dat hij verzorgt nog te verhogen en zijn kwalificatie voor het beroep te verbeteren. Als de kwaliteit van zijn werk daar aanleiding toe geeft, wordt hij een ervaren leraar en mogelijk zelfs een **expert leraar**.

Beroepsgroep

De **beroepsgroep** van leraren is momenteel doende zichzelf te structureren in een beroepsorganisatie van leraren, die zich bezig houdt met de vaststelling en de vergroting van de beroepskwaliteit van leraren (niet met hun arbeidsvoorwaarden).

De beroepsgroep heeft de beroepsprofielen eveneens als uitgangspunt genomen, maar dan voor de beroepsstandaard: een aantal actuele opvattingen over de beroepsrol van de leraar inclusief (ethisch-normatieve) gedragsregels. De **beroepsstandaard** kan als toetssteen dienen voor situaties waarin professionaliteit in het geding is, zoals supervisie, interventie en collegiaal overleg.

De beroepsstandaard speelt zeker op dit moment géén rol als beoordelingsinstrument met rechtspositieve consequenties.

De beroepsgroep streeft ernaar op korte termijn een **register** in te stellen waarin leraren worden ingeschreven die voldoen aan een startkwalificatie en die de beroepsstandaard onderschrijven. Het register biedt de mogelijkheid aantekening te houden van relevante kwalificaties die de leraar buiten de startkwalificatie heeft behaald; **nascholing** zal in elk geval zo'n relevante kwalificatie opleveren wanneer het een door de beroepsgroep geaccrediteerde cursus betreft.

School

In de derde kolom vormt het beroepsprofiel de basis voor de beschrijving van de **competenties** van leraren, dat wil zeggen situaties van waarneembaar en toetsbaar handelen van de leraar binnen een aantal aandachtsgebieden. In de lerarsloopbaan zijn verschillende **loopbaanfasen** te onderscheiden. Per loopbaanfase is voor elke competentie het gewenste beheersingsniveau door de leraar te definiëren. Het management van de school **begeleidt** de leraar in zijn ontwikkeling, neemt waar welke competentieniveaus op de leraar betrekking hebben en neemt een **beoordelingsbeslissing** waarin dat competentieniveau meeweegt. Op grond van de beoordeling neemt het management een **beloningsbeslissing** en een **nascholingsbeslissing**.

Bijlage 2: Lijst van bekwaamheden, zoals vereist van docenten aan het IVLOS

1 Inhoudelijke bekwaamheden

- a De docent heeft een gedegen kennis van het vakgebied* en is op de hoogte van de actuele stand van zaken van het wetenschappelijk onderzoek en ontwikkelingen binnen dat vakgebied.
- b De docent heeft voldoende inzicht in de vakgebieden en visies die zijn eigen vakgebied en visie raken, zowel binnen faculteiten/scholen als binnen het IVLOS, zodat hij dwarsverbanden kan leggen met verwante gebieden en visies en het belang van belendende vakgebieden en visies op de juiste waarde kan inschatten.
- c De docent kan nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied volgen en op waarde schatten.
- d De docent kent de context van het totale onderwijsaanbod in de betreffende werksoort (organisatie/inhoud/onderwijsconcept/opvattingen) en kan van daaruit zijn eigen werk plaatsen.
- a De docent kan zijn vak plaatsen in een historische, sociaal-culturele, filosofische en leerpsychologische context.
- f De docent is in staat vakliteratuur bij te houden en daarbij voor het eigen onderwijs relevante informatie te gebruiken.

*Onder vakgebied wordt het specifieke expertiseterrein verstaan waarvoor de docent is aangesteld. Dit kan onder meer zijn: de vakdidactiek (bijvoorbeeld voor een vakdidacticus filosofie), de onderwijskunde-/didactiek van het secundair of tertiair onderwijs (bijvoorbeeld voor een trainer nascholing V.O. of een docententrainer hoger onderwijs), of academische vaardigheden of 'leren leren' (bijvoorbeeld voor een trainer studievaardigheden).

2 Didactische bekwaamheden

2.1 Ontwerpen van onderwijs

- a De docent is in staat de doelstellingen en inhoud van zijn onderwijs helder te formuleren, ze te plaatsen binnen de IVLOS-missie, binnen de functie van onderwijsgevende in het IVLOS, en binnen het geheel van het IVLOS-aanbod, de doelen daarvan, de stand van zaken op onderzoeksgebied en de praktijk van de student/curriculum en diens leerproces.
-

- b** De docent is in staat om effectieve, efficiënte, activerende en motiverende leeractiviteiten, leermiddelen en studiematerialen te ontwerpen.
- c** De docent stelt bij het ontwerpen van zijn onderwijs het leren van de student/cursist centraal. Hij is in staat daartoe intake gesprekken te houden.
- d** De docent houdt bij het ontwerpen van zijn onderwijs rekening met en sluit aan bij de doelgroep(en) en de individuele student/cursist aanwezig voorkennis, ervaringen en behoeften.
- e** De docent is in staat de leerstof te structureren en houdt daarbij rekening met het totale onderwijsaanbod.
- f** De docent is in staat het gebruik van hulpmiddelen, zoals audio-visuele hulpmiddelen, te plannen.
- g** De docent is in staat zijn onderwijs zodanig op te bouwen dat de student/cursist geleidelijk leert zelfstandiger (d.w.z. onafhankelijker van de docent) te leren.
- h** De docent is in staat gegevens over de kwaliteit van het verzorgde onderwijs en het eigen functioneren te gebruiken. Met name is de docent in staat om gesignaleerde problemen in zijn onderwijsaanbod te vertalen naar verbeteringen in het te verzorgen onderwijs.

2.2 Verzorgen van onderwijs

- a** De docent is in staat het geplande onderwijs uit te voeren en zonodig tijdens de uitvoering bij te stellen.
 - b** De docent is in staat bij het uitvoeren van zijn onderwijs de student/cursist en diens leerproces centraal te stellen.
 - c** De docent is in staat het leren van de student/cursist te activeren en te ondersteunen.
 - d** De docent is in staat verschillen (bijvoorbeeld in leerstijl, voorkennis, motivatie, behoeften) tussen studenten/cursisten te herkennen en daarop in te spelen.
 - e** De docent is in staat om het leerproces van de student/cursist te ondersteunen met adequate (audio-visuele) hulpmiddelen.
 - f** De docent kan (wetenschappelijke) theorie verbinden met de praktijk van de doelgroep en de individuen waarvoor hij werkt en de in hun praktijk gebruikelijke student/cursist-groepen, exameneisen en werkwijzen.
 - g** De docent heeft inzicht in voor het onderwijs relevante regelingen en kan deze toepassen binnen het eigen onderwijs.
 - h** De docent is in staat de student/cursist op een doelgerichte, methodische, reflectieve en probleemoplossende wijze te leren functioneren.
-

- i De docent is in staat te bevorderen dat de student/cursist zichzelf zelfstandig verder kan ontwikkelen ten aanzien van het vakgebied (bevorderen reflectie- en ontwikkelingsbekwaamheid).

2.3 Evaluatie van onderwijs

- a De docent is in staat gegevens over de kwaliteit van het verzorgde onderwijs en het eigen functioneren op valide, systematische en effectieve wijze te verzamelen, in het bijzonder feedback van studenten/cursisten en van collega's.
- b De docent is in staat tot het beoordelen van de leerresultaten van de studenten/cursisten.
- c De docent heeft bij het beoordelen van de leerresultaten oog voor verschillen tussen individuele studenten/cursisten en kan deze verschillen plaatsen in het kader van het lange-termijn-leerproces van de student/cursist.
- d De docent ziet niet alleen de zwakke kanten van de student/cursist, maar ook de sterke kanten.

3 Organisatorische bekwaamheden

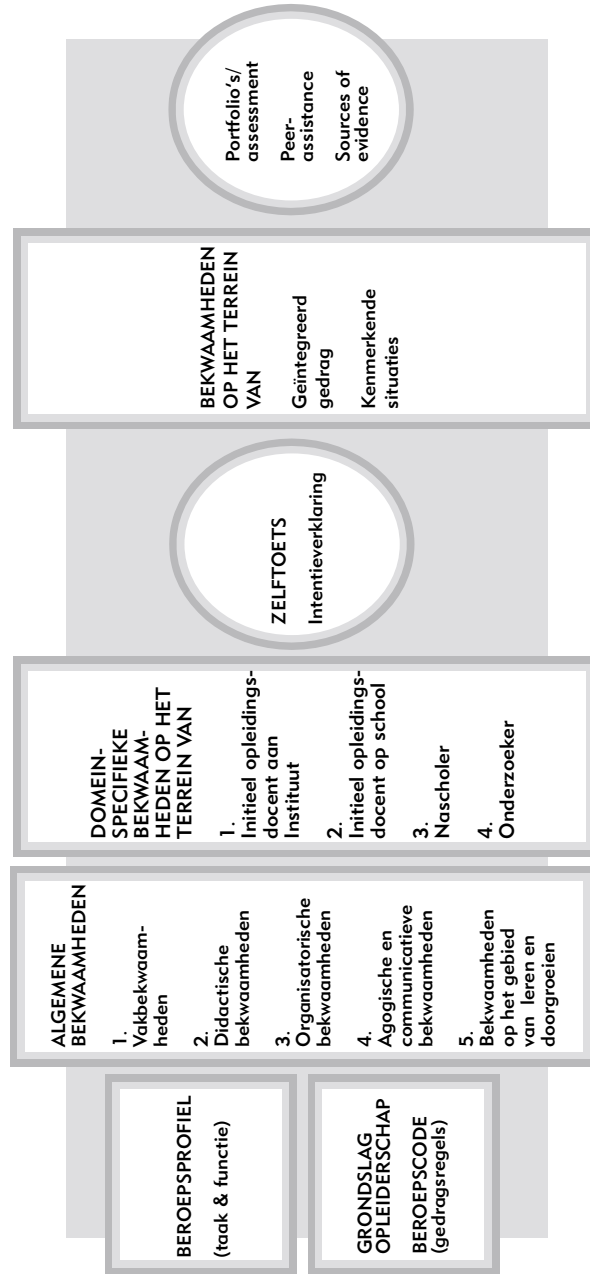
- a De docent is in staat in teamverband met collega's samen te werken.
- b De docent is in staat een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het cursusaanbod en aan het beleid van het IVLOS.
- c De docent is in staat contacten met externe opdrachtgevers tot stand te brengen en te onderhouden, werk te offeren en te acquireren en intake-procedures te hanteren.
- d De docent is in staat een noodzakelijke administratie bij te houden.
- e De docent is in staat tot time-management en een daaraan gekoppelde productiviteit.

4 Agogische, communicatieve en reflectieve bekwaamheden

- a De docent is in staat tot het creëren van een stimulerend, activerend en positief studieklimaat dat uitnodigt om te leren, door zich enthousiast en betrokken op te stellen.
 - b De docent is in staat om zich sociaal vaardig op te stellen tegenover studenten/cursisten en collega's.
 - c De docent is in staat met collega's te overleggen over gesignaleerde problemen in of met de cursus(stof).
-

- d** De docent is in staat zich mondeling en schriftelijk op vaardige wijze uit te drukken. In het bijzonder is de docent in staat anderen schriftelijk en mondeling te informeren over het eigen werk en de ontwikkelingen daarin.
 - e** De docent is in staat verschillende communicatieve uitingen flexibel te hanteren (bijvoorbeeld structurerend, controlerend, confronterend, kritisch, enthousiasmerend, leidend, normerend, begrijpend, belangstellend).
 - f** De docent staat open voor kritiek van studenten/cursisten en collega's met betrekking tot zijn eigen functioneren en is in staat daar de juiste conclusies aan te verbinden.
 - g** De docent kan verschillende begeleidingsmodellen hanteren.
 - h** De docent is in staat in individuele gesprekken met de student/cursist diens probleem/problemen te verhelderen en de student/cursist vervolgens te helpen tot oplossingen te komen.
 - i** De docent is in staat te reflecteren op zijn eigen functioneren en op basis daarvan handelingsalternatieven te ontwikkelen.
 - j** De docent is in staat het eigen handelen te verantwoorden vanuit ethisch, agogisch, leerpsychologisch, maatschappelijk en emancipatorisch perspectief.
 - k** De docent is in staat zich te ontwikkelen in het kader van een opleidingsplan, bijvoorbeeld door cursussen te volgen en feedback te vragen.
 - l** De docent is in staat problemen en onderwijssituaties vanuit verschillende perspectieven te analyseren.
 - m** De docent is in staat gebruik te maken van externe deskundigen ter verbetering van het eigen functioneren.
 - n** De docent is in staat het eigen onderwijs voor te bereiden, te evalueren en te verantwoorden met behulp van de principes/theorieën die ook de inhoud van dat onderwijs vormen (modelgedrag). (Voorbeeld: als een docent het in zijn cursus over het belang van activerend onderwijs heeft, dan past hij dat principe zelf toe.)
-

Bijlage 3: Stramien beroepsstandaard



Bijlage 4: Literatuur

- ▲ Beroepsprofiel docent beeldende vormgeving PO, VO en BVE.
In: Beeldaspecten 1997(7/8).
 - ▲ Beroepsprofiel Leraar Secundair Onderwijs, VSLPC/CIBB, juli 1995.
 - ▲ Eindrapport Loopbaanfasen voor Leraren op Basis van Differentiërende Competentieprofielen, Berenschot/VSLPC, Utrecht, mei 1997.
 - ▲ Goffree, F. & Dolk, M. (1995). Proeve van een nationaal programma rekenen-wiskunde & didactiek op de pabo. Enschede/Utrecht, Instituut voor Leerplanontwikkeling, NVORWO.
 - ▲ Ideaaltypisch beloningsmodel voor het beroep van leraar, Berenschot, Utrecht, mei 1998.
 - ▲ Jansma, F. et al (1997). Naar een beroepsstandaard voor leraren.
In: Tekenen voor Kwaliteit, Stuurgroep Beroepskwaliteit Leraarschap, Groningen, Wolters Noordhoff.
 - ▲ Korthagen, F.A.J. (1996). Lerarenopleiders: van vergeten groep naar speerpunt in de ontwikkeling van het onderwijs. In: VELON, Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 17(5).
 - ▲ Koster, B. et al (1995). Roles, competencies and training of teacher educators, a new challenge. In: E. Befring (ed). Teacher Education for Equality. Oslo College, Norway.
 - ▲ National Board for Professional Teaching Standards, verschillende materialen.
 - ▲ Nederlands Huisartsen Genootschap Jaarboek 1993-1994.
 - ▲ Startbekwaamheden Leraar Secundair Onderwijs, Ontwikkelgroep CINOP/VSLPC, Utrecht, december 1997.
 - ▲ Snoek, M. (1998). Interview met minister Ritzen over het stelsel rond de beroepskwaliteit van de leraar. In: VELON, Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 19(1).
 - ▲ Tillema, H.H. (1993). Ontwerpen van assessments. In: Kessels/Smit 1993, p. 46-66. Zie ook pagina 67-84 uit dit boekje.
 - ▲ Teacher Training Agency (1997). Standards for the award of qualified teacher status.
 - ▲ Uhlenbeck, A. (1996). Een rol voor vakinhoudelijke verenigingen bij kwaliteitsbewaking? In: Verslag studiedag over 'Beroepskwaliteit van leraren en de rol van de vakinhoudelijke verenigingen. Platform VVVO, februari 1996.
 - ▲ Verloop, N. (1994). Oriënterende studie naar de mogelijkheden tot ontwikkeling van een beoordelingsstelsel voor docenten. Leiden.
-

