

Vereniging Lerarenopleiders Nederland  
Project Beroepskwaliteit Lerarenopleiders

# LERARENOPLEIDERS staan voor KWALITEIT

## INHOUD

1	Inleiding . . . . .	2
2	Beroepskwaliteit en beroepsvorming . . . . .	3
3	Uitgangspunten . . . . .	4
4	Kwaliteitscriteria . . . . .	5
5	Beoordelingsinstrumenten en assessment-procedure . . . . .	7
6	Naar een registratiesystematiek . . . . .	9
7	De lerarenopleider in de werksituatie . . . . .	11
8	Actualisering beroepsstandaard . . . . .	11
9	Organisatorische vormgeving . . . . .	12
10	Toekomst . . . . .	13

Bijlage I:	
Concept Registratiesystematiek Lerarenopleiders . . .	15

## 1 Inleiding

De beroepsvereniging van lerarenopleiders, de Vereniging Lerarenopleiders in Nederland (VELON), draagt door middel van de uitgave van een tijdschrift, het houden van een tweedaags jaarcongres en incidentele seminars en werkgroepen bij aan de professionaliteit van de lerarenopleider. Op dit moment zijn ongeveer 550 van de ongeveer 4000 instituutsgebonden lerarenopleiders (dus exclusief lerarenopleiders op de werkplek, zoals LiO-begeleiders) lid van de VELON. De VELON startte enige jaren geleden een discussie over de versterking van de professionaliteit van lerarenopleiders via de ontwikkeling van een beroepsstandaard en een beroepsregister. Op uitnodiging van het Ministerie van OCenW heeft de VELON in maart 1998 een Plan van Aanpak daarvoor gepubliceerd. Doel was om zowel de eigen professionele ontwikkeling en het functioneren in het beroep te bevorderen als garanties af te geven voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening door middel van

- 1 het realiseren van een *beroepsstandaard* lerarenopleiders, die
  - is vastgesteld door de beroepsgroep;
  - door lerarenopleidingen, Ministerie en zo mogelijk andere belanghebbenden is geaccepteerd als een belangrijk instrument voor de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders;
  - volgens een overeengekomen systematiek up-to-date gehouden wordt;en door middel van
- 2 het instellen van een *beroepsregister*, met heldere afspraken inzake beheer, toelatingscriteria en handhaving registratie.

Met subsidie van het Ministerie is het tweejarige plan in april 1998 in uitvoering genomen. Belangrijke uitgangspunten bij de ontwikkeling van de standaard zijn dat de lerarenopleiders zich eigenaar van de standaard voelen en dat de standaard met de professionals *zelf* ontwikkeld wordt. Bijna een kwart van de VELON-leden is via congresbezoek, deelname aan werkgroepen etc. inmiddels betrokken geweest bij het ontwikkelproces. In het voorjaar van 1999 is de eerste versie van de *Beroepsstandaard Lerarenopleiders* gepubliceerd<sup>1)</sup>.

Met deze standaard zijn een aantal keuzes gemaakt:

- ✎ de standaard is gericht op de gemiddeld ervaren lerarenopleider in een wenselijke situatie;
- ✎ de standaard is gebaseerd op toetsbare bekwaamheden;
- ✎ er is één standaard voor alle lerarenopleiders.

Vanaf de zomer van 1999 is met een groep lerarenopleiders een uitprobeertraject van start gegaan om te onderzoeken of en, zo ja, hoe de huidige standaard kan bijdragen aan de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders. Tevens zijn experts geraadpleegd om na te gaan op elke wijze aan de standaard een assessment gekoppeld kan worden. De mogelijkheden om een beroepsregister in te stellen zijn verder onderzocht.

## 2 Beroepskwaliteit en beroepsvorming

Dergelijke ontwikkelingen passen in de tendens van de afgelopen jaren om de kwaliteit van de professional als cruciale factor te zien in het onderwijs. Een belangrijke impuls werd daarvoor in Nederland gegeven door het rapport *Vitaal Leraarschap* van de Commissie van Es<sup>2)</sup>. Ook in andere landen zijn vergelijkbare ontwikkelingen te constateren. In de VS bijvoorbeeld werd eind jaren tachtig de National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) opgericht, die inmiddels voor een groot aantal deelterreinen van het leraarschap de certificering regelt. Halverwege de jaren negentig gaf de National Commission on Teaching and America's Future met de publicatie *What Matters Most* een belangrijke impuls aan de ontwikkeling van het leraarschap<sup>3)</sup>. In Nederland zijn inmiddels startbekwaamheden voor de leraren in het primair en voortgezet onderwijs ontwikkeld en is een *Wet op het Leraarschap* (werktitel) in voorbereiding, die voorziet in de inrichting van een beroepsregister van leraren. Een belangrijk argument om daartoe over te gaan is dat een bevoegdheidstelsel onvoldoende het op peil blijven van de individuele beroepskwaliteit garandeert.

Met de opwaardering van de rol van de leraar is tevens de rol van de lerarenopleider in het geding. De lerarenopleider is, zowel in de initiële scholing als bij de voortgezette professionalisering, een belangrijk voorbeeld voor de leraar.

Ook hier zijn de ontwikkelingen in de VS interessant: de Association of Teacher Educators publiceerde in 1996 een beroepsstandaard voor ervaren lerarenopleiders<sup>4)</sup>. Inmiddels worden met deze standaard als uitgangspunt onder andere assessments en een opleidingsprogramma ontwikkeld en wordt de standaard als basis gebruikt voor het verlenen van 'state -' en 'national awards'. De VELON-standaard is inmiddels ook, met een toelichting, in een Engelse versie beschikbaar<sup>5)</sup>. Mede omdat (in ieder geval voor Europa) de VELON op dit terrein een voor-

hoederol speelt, heeft de ATE de VELON-projectleiders uitgenodigd gezamenlijk te publiceren en onderzoek te verrichten.

### 3 Uitgangspunten

In de meeste trajecten blijken cruciale factoren te zijn dat de beroepsgroep zelf verantwoordelijk is voor de vormgeving van de identiteit van het beroep via onder andere standaardontwikkeling, en dat de instrumenten zowel een functie hebben voor de eigen professionele ontwikkeling als voor de externe verantwoording van de beroepskwaliteit. Het door de VELON uitgezette traject is erop gericht om het eigenaarschap van de beroepsbeoefenaren zoveel mogelijk vorm te geven. Tevens is het traject 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

- ✎ de professionele ontwikkeling van de individuele lerarenopleider en van de beroepsgroep als geheel;
- ✎ de garantie dat lerarenopleiders beschikken (startkwalificatie) en blijven beschikken (certificering tijdens uitoefening) over de bekwaamheden die noodzakelijk zijn voor een adequate beroepsuitoefening.

Mede gelet op het feit dat de bekwaamheden voor een belangrijk deel tijdens de beroepsuitoefening worden verworven, wordt als uitgangspunt voor de registratie van de lerarenopleider de gemiddeld ervaren lerarenopleider genomen.

Met het oog op de individuele professionalisering van de lerarenopleiders zijn op basis van de standaard de afgelopen periode, onder andere via een uitprobeergroep, al enkele activiteiten ondernomen, waarbij lerarenopleiders aan de hand van een op de standaard gebaseerde vragenlijst een beter beeld krijgen van hun eigen bekwaamheden en een professionaliseringsplan ontwerpen<sup>6)</sup>.

Voor de komende tijd wordt tevens een traject uitgezet waarbij de eigen professionele ontwikkeling gekoppeld wordt aan het afgeven van kwaliteitsgaranties. Dit betekent dat de volgende elementen deel uitmaken van het traject:

- ✎ toevoegen van kwaliteitscriteria aan de standaard;
- ✎ de keuze voor geëigende beoordelingsinstrumenten;

- ✎ de ontwikkeling en uitvoering van assessments;
- ✎ de uitwerking van registratiecriteria en een registratiemethodiek<sup>7)</sup>.

#### 4 Kwaliteitscriteria

De huidige standaard zal nog voorzien moeten worden van kwaliteitscriteria: minimum gedragingen (per bekwaamheid of geïntegreerd) die iemand in ieder geval moet kunnen laten zien. Deze criteria zijn nodig om de standaard operationeel te maken voor de garantiefunctie. Uit de huidige standaard zijn vrijwel geen niveaus voor de verschillende bekwaamheden op te maken. De huidige versie van de standaard kan in principe dus gelden voor de beginnende én de zeer ervaren lerarenopleider, terwijl de insteek de gemiddeld ervaren lerarenopleider was. Voor het ontwikkelen van de kwaliteitscriteria wordt het volgende scenario/format gehanteerd:

- ✎ de criteria worden voor elke bekwaamheid beschreven op drie niveaus;
- ✎ zij worden beschreven in gedragstermen (setting, handeling, criterium van succesvolheid); de structuur van de formulering is dan: "In die (nader omschrijven) situatie, doet (omschrijven wat hij of zij doet) de lerarenopleider, zodat (criterium voor succesvolheid/resultaat aangeven)."

Vooralsnog kan volstaan worden met de beschrijving van de criteria op één niveau, dat tevens het ingangsniveau is voor certificatie/registratie. Dit scenario kan zowel als vertrekpunt gebruikt worden voor persoonlijke professionaliseringstrajecten als voor de vormgeving van de garantiefunctie.

##### Ontwikkelen van kwaliteitscriteria

Om aan valide kwaliteitscriteria te komen wordt een voorzet gemaakt door een kleine ontwikkelgroep van ervaren lerarenopleiders. Een systematische aanpak via een 'Wisdom of Practice'-studie en enkele voorbeelden van criteria, in de vorm van authentieke situaties, is inmiddels opgesteld<sup>8)</sup>. De ontwikkelde criteria zijn vervolgens getoetst bij een breder gezelschap van lerarenopleiders tijdens een werkconferentie. Op grond van deze toetsing worden criteria bijgesteld en verder ontwikkeld. Vervolgens kan opnieuw een check plaatsvinden, zowel bij ervaren lerarenopleiders als bij het management van lerarenopleidingen. Dit kan door aan hen de vraag voor te leggen: "Neem enkele 'goede' lerarenopleiders in gedachten: voldoen zij aan de criteria? en "Neem

enkele 'ondermaatse' lerarenopleiders in gedachten: voldoen zij aan de criteria?" (simulatiemethode). Ook hierna vindt bijstelling van de criteria plaats. Er wordt gevraagd naar legitimering:

- ✎ Waarom vindt u dit belangrijk/essentieel en herkenbaar (of niet)?
- ✎ Waarom vindt u dit goed of fout?

Dit is wel een proces dat tijd vergt (één à anderhalf jaar). Het traject zou eventueel versneld kunnen worden door, na het ontwerpen van een voorzet, te beginnen met 'proef-assessments': laat een aantal vrijwilligers tonen hoe bekwaam ze zijn, op basis daarvan bewerken ontwikkelaars de criteria, de vrijwilligers kijken of ze dat kunnen laten zien in hun werk. Achtergrond bij deze 'versnelde' procedure is dat uit praktijkervaringen vrij snel blijkt of de criteria goed geformuleerd zijn. Welke procedure ook gekozen wordt, de expertkant, de literatuurkant én de praktijkkant dienen alle drie aan de orde te komen. Het is noodzakelijk om VELON-leden en lerarenopleiders in het algemeen bij deze ontwikkeling te betrekken. Naast het regelmatig checken van de algemeen geformuleerde criteria, kan dat bijvoorbeeld door opleiders te laten formuleren welke criteria zij voor zichzelf willen aanleggen en welke leerdoelen zij op grond daarvan willen formuleren. Door dit te doen en daarover onderling te communiceren wordt steeds meer een gemeenschappelijke basis gecreëerd ten aanzien van de vraag wat een professionele lerarenopleider is.

### **Mate van differentiatie**

Bij nadere beschouwing van de standaard blijkt dat het vrijwel onmogelijk is een bekwaamheid uit de standaard te schrappen voor de gemiddeld ervaren lerarenopleider. Elke lerarenopleider zal over alle bekwaamheden moeten beschikken (met voor de nascholer en onderzoeker extra bekwaamheden). Alleen de mate waarin kan verschillen, gelet op het gedifferentieerde functioneren van lerarenopleiders (zowel in de breedte als in de diepte).

Op het moment dat de criteria op drie niveaus zijn geformuleerd, valt te denken aan een modulaire opbouw, waarbinnen de opleider punten kan verzamelen (een bepaald aantal punten geeft recht op certificatie). Denkbaar is ook dat er groeiprofielen ontwikkeld worden met individuele differentiatiemogelijkheden, mede gelet op het heterogene karakter van het opleidersbestand ('opleiders op de werkplek' met een paar uur te besteden aan opleiding/begeleiding, fulltime instituutsbegeleiders; maar ook differentiatie naar taak: coach in de school, ontwikkelaar, trainer van coaches bij.).

## 5 Beoordelingsinstrumenten en assessment-procedure

De keuze voor een beoordelingsinstrument is gerelateerd aan de functie waarvoor het gebruikt wordt. Voor de ontwikkelingsgerichte functie lijkt een portfolio een goed instrument. Voor het verwerven van een startkwalificatie is het volgen van een opleiding (die voor lerarenopleiders overigens ontbreekt) de geëigende weg. Een goed instrument voor toelating tot een register van gemiddeld ervaren opleiders is het uitvoeren van een professionaliseringstraject en beoordeling door 'peers'.

Gelet op de uitgangspunten van het VELON-traject, namelijk koppeling van de verschillende functies, wordt voorgesteld een assessment-procedure te ontwikkelen

- ✎ die uitgaat van de eigen professionele verantwoordelijkheid van de opleider onder andere via zelfbeoordeling, maar die tegelijkertijd voldoende externe controle-instrumenten heeft via (externe) beoordeling;
- ✎ die zowel bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van de opleider in zijn/haar bijzondere professionele setting, als voldoende algemeen geldige criteria heeft om de externe garantiefunctie vorm te kunnen geven.

Temeer daar een opleiding voor opleiders ontbreekt, bestaat er op dit gebied geen eenvoudige procedure. De ontwikkeling ervan vergt bovendien een flinke hoeveelheid tijd.

De assessment-procedure bestaat uit een aantal stappen en ziet er als volgt uit:

- ✎ *Eerste stap:*  
Met de vastgestelde kwaliteitscriteria als referentiepunt maakt de lerarenopleider een zelfdiagnose. Daarnaast organiseert hij/zij voor zichzelf feedback op zijn/haar functioneren door studenten en collega's.
- ✎ *Tweede stap:*  
Op basis van een eventuele discrepantie tussen de resultaten van de zelfdiagnose en de externe feedback stelt de lerarenopleider een aantal leerdoelen voor zichzelf. Vervolgens beschrijft de opleider in het portfolio op welke wijze deze leerdoelen in zijn/haar ogen gerealiseerd kunnen worden.
- ✎ *Derde stap:*  
Het realiseren van de leerdoelen door het uitvoeren van een professionaliseringstraject en het beschrijven van de uitvoering van dat traject in het logboek of portfolio.

✎ *Vierde stap:*

Na de uitvoering van dit professionaliseringsplan arrangeert de opleider een coachingsgesprek met een collega en maakt op basis van dat gesprek een nieuwe actuele zelfdiagnose.

✎ *Vijfde stap:*

Op grond hiervan besluit de opleider om een deel van de cyclus nog eens te doen (eventueel via een andere invulling van de feedback, bijv. door leidinggevend en/of mensen van buiten) of de resultaten van het gelopen traject voor te leggen aan 'peers', die functioneren als externe beoordelaars ten behoeve van registratie. Het gaat om een criteriumgeoriënteerde beoordeling<sup>9)</sup>.

Voor deze assessment-procedure bleek op de op 27 januari 2000 gehouden VELON-conferentie 'Lerarenopleiders staan voor kwaliteit' een groot draagvlak te bestaan. Aandacht werd gevraagd voor onder andere voldoende distantie van de beoordelaars/peers<sup>10)</sup>.

### **Wie zijn 'peers'?**

'Peers' zijn ervaren lerarenopleiders, die binnen hun instituut en/of in de wereld van de beroepsgroep als bekwaam beschouwd worden. Zij hebben zelf al een traject - zoals beschreven in par. 6 - doorlopen én zij zijn bekwaam als assessor.

Zij worden benoemd via een zorgvuldige benoemingsprocedure.

Omdat beoordeling door een beoordelaar van buiten het instituut gevoelig kan liggen (verschillende werelden PABO's en ULO's, onderlinge verschillen in profilering van opleidingen) heeft beoordeling door een koppel van twee beoordelaars, één van binnen en één van buiten het instituut, de voorkeur.

In hoofdlijnen kunnen externe beoordelaars in hun werkwijze twee benaderingen volgen:

- 1 'behavioural objective' (voornamelijk afvinken van een checklist);
- 2 'frame of reference'-benadering (betrekken van inhoudelijke verantwoording van de beoordeelde zelf in de beoordeling).

De laatste benadering past beter bij dit traject dat zowel gericht is op persoonlijke ontwikkeling als op het afgeven van kwaliteitsgaranties. Tevens neemt deze benadering de eigen verantwoordelijkheid van de opleider als uitgangspunt.

## 6 Naar een registratiesystematiek

Een belangrijk criterium voor de ontwikkeling van een registratiesystematiek is dat deze moet uitnodigen tot verdere professionalisering. Een systematiek die slechts registratie regelt aan het begin van de beroepsuitoefening doet dat niet.

Ook is het goed om nog eens na te gaan wat we met een registratiesystematiek willen garanderen. Vroeger was het gebruikelijk om registers van beroepsbeoefenaren in te stellen, om zo te voorkomen dat niet-geregistreerden het beroep gingen uitoefenen. In de gezondheidszorg is een dergelijk stelsel inmiddels vervangen door een registratiestelsel met titelbescherming en voorbehouden handelingen. De vraag is of dergelijke doelstellingen passen bij de beroepsgroep van lerarenopleiders.

Bovendien kan een beroepsorganisatie als de VELON nooit garanties afgeven voor het gedrag van elke individuele geregistreerde lerarenopleider, laat staan voor het leereffect van individuele studenten<sup>11)</sup>. Daarentegen zal een registratiesystematiek wel rekening moeten houden met een toenemende maatschappelijke vraag om accountability en verantwoording.

Het is daarom beter te spreken van waarborgen en nader te omschrijven wat via een registratiesystematiek kan worden gewaarborgd.

Het volgende zou gewaarborgd moeten kunnen worden:

- ✎ lerarenopleiders doen aan deskundigheidsbevordering op de terreinen die in de standaard genoemd zijn. Verondersteld mag worden dat daarmee de bekwaamheid van de lerarenopleider toeneemt;
- ✎ de lerarenopleider toont aan dat hij/zij de in de standaard genoemde bekwaamheden ook werkelijk inzet en systematisch reflecteert over het effect van het inzetten van deze bekwaamheden;
- ✎ het door de lerarenopleider doorlopen gedeelte van de assessment-procedure wordt beoordeeld door ter zake kundigen (peers) die op een zorgvuldige en extern te verantwoorden wijze benoemd zijn.

De functie van registratie is dus eerder gelegen in het kunnen afgeven van waarborgen dat geregistreerde lerarenopleiders beschikken over een set bekwaamheden om het beroep goed te kunnen uitoefenen en deze bekwaamheden ook daadwerkelijk inzetten en onderhouden.

Lerarenopleiders verkeren in de situatie dat er geen specifieke opleiding voor lerarenopleiders is en dat als algemene vooropleiding een HO-opleiding of daaraan gelijkwaardig voldoende is. Lerarenopleiders verkrijgen hun specifieke bekwaamheden dus in belangrijke mate tijdens hun beroepsuitoefening. Dit rechtvaardigt het ijkpunt van de 'gemiddeld ervaren lerarenopleider' als toegang tot registratie.

Om ook de professionaliseringsdoelstelling te kunnen handhaven wordt gekozen voor een systematiek, waarbij beginnende lerarenopleiders door middel van registratie als aspirant geregistreerd lerarenopleider aangeven ervaren lerarenopleider te willen worden, en waarbij registratie als lerarenopleider plaatsvindt voor een bepaalde periode, waarna men om opnieuw geregistreerd te kunnen worden moet kunnen aantonen dat de eigen professionaliteit up-to-date gehouden is.

Om voor het eerst als lerarenopleider geregistreerd te kunnen worden, wordt de ontwikkelingsgerichte assessment-procedure doorlopen. Voor het onderhouden van de professionaliteit is het volgen van cursussen of deelname aan conferenties een te smalle, en ook vaak niet erg effectieve, basis. Daarom wordt een mix voorgesteld van:

- ✎ deelname aan deskundigheidsbevorderingstrajecten (cursussen/trainingen/opleidingen);
- ✎ activiteiten die zich richten op systematische ontwikkeling en uitbreiding van het eigen beroepsmatig handelen (plannen, proberen, reflecteren en bijstellen) en
- ✎ bijdragen leveren aan de ontwikkeling van de beroepskwaliteit van (anderen uit) de beroepsgroep door middel van gerichte activiteiten.

Te overwegen is deze activiteiten uit te werken in een puntenstelsel. Het vergaren van een minimum hoeveelheid punten (op elk van deze drie terreinen) is noodzakelijk om in aanmerking te komen voor herregistratie.

Beroepsuitoefening is een belangrijk criterium om de professionele kwaliteit te kunnen ontwikkelen en te kunnen onderhouden, daarom worden daaraan randvoorwaarden gesteld.

De registratie is vrijwillig. Het is niet noodzakelijk om geregistreerd te zijn om het beroep van lerarenopleider te kunnen uitoefenen. Maar door zich te laten registreren geeft men aan dat men zijn beroep op een professionele wijze wil uitoefenen. Daarbij behoort een lidmaatschap van de beroepsorganisatie VELON.

Als men aantoont werkzaam te zijn als nascholer en/of onderzoeker en daarvoor voldoende bekwaam te zijn, kan men bij de registratie tevens een aantekening 'nascholer' en/of 'onderzoeker' verkrijgen. Op het moment dat er in VELON-verband besloten wordt tot meer/andere differentiatie in domeinen, kunnen er ook andere aantekeningen verkregen worden.

Het voorgaande is uitgewerkt in Bijlage I: CONCEPT REGISTRATIE-SYSTEMATIEK LERARENOPLEIDERS op bladzijde 15 en 16.

## **7 De lerarenopleider in de werksituatie**

Lerarenopleiders zijn in de regel werkzaam bij lerarenopleidingen en scholen. Individuele beroepsbeoefenaren en werkgevers hebben een gemeenschappelijk belang als het gaat om de bekwaamheid en professionele kwaliteit. De komende tijd zal moeten blijken of de beroepsstandaard spoort met de beroepseisen die opleidingen en scholen stellen. Verwacht mag worden dat werkgevers het als een pre beschouwen als hun lerarenopleiders het door de VELON georganiseerde assessment-traject doorlopen en geregistreerd zijn als lerarenopleider. In de ogen van de VELON brengt een professionele werksituatie met zich mee dat er voldoende gelegenheid is voor deelname aan het assessment-traject en het op peil houden van de beroeps-kwaliteit. Om dat te realiseren zullen de VELON en de opleidingen hieraan ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid moeten werken.

## **8 Actualisering beroepsstandaard**

De afgelopen tijd zijn verschillende reacties binnengekomen op de eerste versie van de standaard, onder andere over de relatie tussen opleidingsvisie en standaard, over de wijze waarop omgegaan wordt met vakinhoudelijke aspecten, over het gebrek aan aandacht voor ontwikkeltaken van opleiders. Het voornemen bestaat om in de loop van 2000 een bijgestelde versie uit te brengen, waarin zo mogelijk ook een proeve van kwaliteitscriteria is opgenomen.

Als de standaard op Internet is geplaatst, zal tevens de mogelijkheid gecreëerd worden om via dit medium wijzigingsvoorstellen in te dienen en daarover met collega-lerarenopleiders in discussie te gaan.

Lerarenopleiders worden ook van harte uitgenodigd hun ervaringen met de standaard kenbaar te maken.

Uiteindelijk zal dit kunnen leiden tot een systematiek, waarbij de standaard en de daarbij behorende kwaliteitscriteria elke paar jaar geactualiseerd worden.

## 9 Organisatorische vormgeving

Ten aanzien van de organisatorische vormgeving wordt voornamelijk gedacht aan het volgende:

- ✎ De VELON is zelf verantwoordelijk voor vaststelling van de beroepsstandaard en criteria voor registratie;
- ✎ De criteria voor registratie worden vastgesteld na raadpleging van een onder de VELON ressorterende Raad van Advies, waarin tevens toonaangevende personen uit de wereld van lerarenopleidingen, onderwijsonderzoek, beroepskwaliteit leraren zitting hebben;
- ✎ Met de overheid vindt nader overleg plaats over de wijze waarop zij haar verantwoordelijkheid voor de beroepskwaliteit van lerarenopleiders in deze systematiek vorm wil geven;
- ✎ Registratie zelf vindt plaats door een aparte stichting/een apart orgaan. Over de vormgeving daarvan wordt contact onderhouden met de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL). Als er op korte termijn geen uitzicht is op een dergelijk orgaan vanuit het traject van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren, overweegt de VELON een apart orgaan (eventueel ondergebracht in een aparte rechtspersoon) in het leven te roepen;
- ✎ Er wordt dan tevens een Commissie van Beroep ingesteld voor registratie-aanvragers die het niet eens zijn met het oordeel van de registratie-instantie;
- ✎ Er is een door VELON ingestelde commissie ten behoeve van puntentoekenning voor cursussen, opleidingen en trainingen. Opleidingsinstituten kunnen bij een aparte commissie in beroep gaan als zij het niet eens zijn met puntentoekenning door deze commissie.

Aan de overheid wordt gevraagd ook na het ontwikkeltraject, dat nog zeker twee jaar zal duren, de uitvoering van de assessment-procedure te faciliteren; in ieder geval zolang het ontbreekt aan een door de overheid gesubsidieerde opleiding voor opleiders. Desalniettemin zullen

ook de VELON-leden moeten rekenen op een eigen bijdrage voor (onderhoud van) de eigen registratie.

## 10 Toekomst

Het ontwikkeltraject is beslist niet gereed aan het eind van de gesubsidieerde projectperiode (1 april 1998 - 1 april 2000).

Belangrijke aandachtspunten voor de komende tijd zijn met name:

- ✎ De verdere uitwerking van de assessment-procedure en de ontwikkeling van kwaliteitscriteria;
- ✎ De verdere uitwerking en het uittesten van de registratieprocedure en de systematiek voor het beoordelen van professionaliserings-trajecten;
- ✎ De verbreding van het eigenaarschap van standaard, assessment-procedure en register bij lerarenopleiders;
- ✎ De erkenning van standaard, assessment-procedure en register door met name de lerarenopleidingen en het leggen van een zinvolle relatie met het personeelsbeleid van de opleidingen;
- ✎ De aanpassing van de verenigingsstructuur van de VELON.

### Noten

- 1\_\_ *Eerste versie Beroepsstandaard Lerarenopleiders*, VELON, Diemen, juni 1999.
- 2\_\_ *Een beroep met perspectief, de toekomst van het leraarschap*, Commissie Toekomst Leraarschap, maart 1993. *Vitaal Leraarschap*, beleidsreactie naar aanleiding van het rapport "Een beroep met perspectief: van de Commissie Toekomst Leraarschap", Ministerie OCenW, september 1993. *Vitale Lerarenopleidingen*, Ministerie OCenW, december 1995. *Verder met Vitaal Leraarschap*, Ministerie OCenW, april 1998. *Maatwerk voor morgen*, Ministerie OCenW, april 1999.
- 3\_\_ *What Teachers Should Know And Be Able To Do*, Central Policy Statement, NBPTS, 1989. *What Matters Most: Teaching for America's Future*, National Commission on Teaching and America's Future, 1996. Deze commissie hanteerde de volgende uitgangspunten:
  - "- What teachers know and can do is the most important influence on what students learn
  - Recruiting, preparing and retaining good teachers is the central strategy for improving our schools
  - School reform cannot succeed unless it focuses on creating the conditions in which teachers can teach, and teach well."

- 4\_ *Certification of Master Teacher Educators*. Final Report of the Task Force on the Certification of Teacher Educators, ATE, 1996.
- 5\_ *Towards a professional standard for Dutch teacher educators*. Paper presented at the ATE conference February 2000, Orlando, USA, Bob Koster en Jurriën Dengerink (te verkrijgen op projectsecretariaat).
- 6\_ Zie het verslag hiervan: 'Beroepsstandaard werkelijk in de praktijk gebruikt', Bob Koster en Jurriën Dengerink, *VELON Tijdschrift* 21(1), januari 2000, 68-71.
- 7\_ Voor de ontwikkeling van deze elementen is gebruik gemaakt van de adviezen van onder andere Maarten Denters (KPC-Groep, Den Bosch), Harm Tillema (Universiteit Leiden), Annemarie Uhlenbeck (ICLON Universiteit Leiden), Esther Bosmans (Stichting Beroepsregister van Maatschappelijk Werkers).
- 8\_ *Het ontwikkelen van kwaliteitscriteria*, Bob Koster, januari 2000.
- 9\_ Onderscheiden worden 'normgeoriënteerd' en 'criteriumgeoriënteerd'. Normgeoriënteerd: gebaseerd op onderlinge vergelijking (wie is de beste uit de groep), waarbij criteria impliciet kunnen blijven (bijv. wedstrijd, prijsvraag) Criteriumgeoriënteerd: criteria worden expliciet en voor iedereen geldig gemaakt. Dit is ingewikkelder, maar past beter bij het ontwikkelingsgerichte systeem zoals dat in het VELON-traject wordt nagestreefd. Het is een ingewikkelde benadering, omdat kwaliteitscriteria moeten worden opgesteld.
- 10\_ *Verslag VELON Werkconferentie 'Lerarenopleiders staan voor kwaliteit'* 27 januari 2000, april 2000.
- 11\_ Niet ondenkbaar is dat er systematieken te ontwerpen zijn die aantonen dat het gebruik van de beroepsstandaard en registratie/certificering leiden tot een zodanige gedragsverandering bij de lerarenopleider dat het leereffect (op zich een moeilijk te definiëren term) bij studenten toeneemt, maar de relatie is veel te complex en afhankelijk van andere factoren om daarvoor garanties te kunnen afgeven.
- 12\_ Op de VELON-conferentie 'Lerarenopleiders staan voor kwaliteit' op 27 januari 2000 is een beperkte enquête gehouden onder deelnemers, waaruit een gemiddelde voorkeur bleek met betrekking tot de werkervaring die een lerarenopleider heeft om geregistreerd te kunnen worden/blijven: in een periode van maximaal 4 jaar minimaal 15 maanden, waarvan 12 maanden aaneengesloten, voor minimaal 0,3 weektaak.
- 13\_ De minimale omvang van 0,3 weektaak is waarschijnlijk voor veel school-practicumdocenten/opleiders in de school niet haalbaar; nadere bezinning is gewenst.

**Bijlage I: CONCEPT REGISTRATIESYSTEMATIEK LERARENOPLEIDERS****Een (beginnend) lerarenopleider die 'aspirant geregistreerd lerarenopleider' wil worden**

- ✓ heeft een HO-diploma of daaraan gelijkwaardig;
- ✓ is lid van de VELON;
- ✓ is aantoonbaar voor minimaal 0,3 weektaak uitvoerend werkzaam in het begeleiden c.q. opleiden van leraren (in opleiding) in hun professionele ontwikkeling;
- ✓ geeft aan de assessment-procedure te willen doorlopen om binnen 4 jaar te voldoen aan de criteria voor 'geregistreerd lerarenopleider';
- ✓ meldt zich aan voor registratie als 'aspirant lerarenopleider'.

**Na formele toetsing:**

Registratie als 'aspirant geregistreerd lerarenopleider'.

**Een gemiddeld ervaren lerarenopleider en/of aspirant geregistreerd lerarenopleider die 'geregistreerd lerarenopleider' wil worden**

- ✓ heeft een HO-diploma of daaraan gelijkwaardig;
- ✓ is lid van de VELON;
- ✓ is aantoonbaar - in een periode van maximaal 4 jaar minimaal 15 maanden, waarvan 10 maanden aaneengesloten, voor minimaal 0,3 weektaak - uitvoerend werkzaam geweest in het begeleiden c.q. opleiden van leraren (in opleiding) in hun professionele ontwikkeling<sup>13)</sup>. Hij/zij wordt tevens aangemerkt als 'nascholer' indien in dezelfde periode voor minimaal 0,1 weekdeel uitvoeringservaring in het begeleiden van leraren is opgebouwd; wordt tevens aangemerkt als 'onderzoeker' indien betrokkene in dezelfde periode minimaal 12 maanden, waarvan 5 maanden aaneengesloten, voor minimaal 0,1 weektaak een onderzoekstaak heeft gehad en daarover in erkende media heeft gepubliceerd;
- ✓ heeft de eerste vier stappen van de assessment-procedure doorlopen
- ✓ meldt zich aan voor certificering als geregistreerd lerarenopleider, met daarbij de eventuele wens om tevens voor de domeinen 'nascholer' en/of 'onderzoeker' geregistreerd te worden (dit dient dan in portfolio onderbouwd te zijn);
- ✓ neemt deel aan assessment door 'peers'.

**Na formele toetsing en positief assessment:**

Registratie als 'geregistreerd lerarenopleider' voor 4 jaar, eventueel met aanvullende aantekening 'nascholer' en/of 'onderzoeker'.

**Bijlage I: CONCEPT REGISTRATIESYSTEMATIEK LERARENOPLEIDERS****Een geregistreerd lerarenopleider  
die 'geregistreerd lerarenopleider' wil blijven**

- ✓ is lid van de VELON;
- ✓ is aantoonbaar - in de periode van maximaal 4 jaar na registratie minimaal 15 maanden, waarvan 10 maanden aaneengesloten, voor minimaal 0,3 weektaak - uitvoerend werkzaam geweest in het begeleiden c.q. opleiden van leraren (in opleiding) in hun professionele ontwikkeling (zie ook noot 13). Hij/zij wordt tevens aangemerkt als 'nascholer' indien in dezelfde periode voor minimaal 0,1 weektaak uitvoeringservaring in het begeleiden van leraren is opgebouwd; wordt tevens aangemerkt als 'onderzoeker' indien betrokkene in dezelfde periode minimaal 12 maanden, waarvan 5 maanden aaneengesloten, voor minimaal 0,1 weektaak een onderzoekstaak heeft (gehad) en daarover in erkende media heeft gepubliceerd;
- ✓ kan, voorafgaande aan het aflopen van de termijn van 4 jaar geregistreerd zijn, schriftelijk voldoende aantonen:
  - te hebben deelgenomen aan deskundigheidsbevorderingstrajecten (cursussen/opleidingen/trainingen) en
  - activiteiten ondernomen te hebben die zich richten op reflectie van het eigen beroepsmatig handelen (via krijgen van, deelnemen aan en/of geven van collegiale supervisie/intervisie/werkbegeleiding/mentoraaat) en
  - activiteiten ondernomen te hebben die zich richten op profilering, overdracht of ontwikkeling van het opleidersberoep. (Als in de tussentijd de beroepsstandaard is veranderd dient een gedeelte van bovenstaande activiteiten plaats te hebben gevonden met het oog op het voldoen aan de nieuwe criteria van de beroepsstandaard)  
(Als een 'lerarenopleider' tevens de aantekening 'nascholer' en/of 'onderzoeker' wenst te behouden, dient een gedeelte van de bovenstaande activiteiten plaats te hebben gevonden op die betreffende domeinen);
- ✓ meldt zich aan voor continuering certificering als 'geregistreerd lerarenopleider' (indien wens voor toevoeging van aantekening: meldt zich tevens aan voor aanvullend assessment door 'peers').

**Na formele toetsing:**

Voortzetting registratie als 'geregistreerd lerarenopleider' (met eventueel handhaving aantekening 'nascholer' en/of 'onderzoeker') voor 4 jaar (met na positief assessment: uitbreiding met aantekening 'nascholer' en/of 'onderzoeker').