

Eindrapportage

project beroepskwaliteit lerarenopleiders

oktober 2002

1. Inleiding

De beroepsvereniging van lerarenopleiders, de Vereniging Lerarenopleiders in Nederland (VELON) startte in de tweede helft van de jaren negentig een discussie over de versterking van de professionaliteit van lerarenopleiders via de ontwikkeling van een beroepsstandaard en een beroepsregister. Op uitnodiging van de toenmalige Minister van OCenW, dr. J. Ritzen, heeft VELON in maart 1998 daarvoor een Plan van Aanpak gepubliceerd (zie bijlage 1).

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 middels

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
 - en volgens een overeengekomen systematiek up to date gehouden wordt

en

2. het instellen van een *beroepsregister*, met heldere afspraken inzake beheer, toelatingscriteria en handhaving registratie.

Met subsidie van het Ministerie (CFI/FTO-98/19052 U d.d. 10 juli 1998, bijlage 2) is het tweejarige plan in 1998 in uitvoering genomen.

In 2000 is vervolgens in twee fasen een vervolgtraject van ruim anderhalf jaar ter hand genomen. In dit traject is een pilot assessment en registratie uitgevoerd, wat geleid heeft tot de registratie van de eerste 35 lerarenopleiders en het besluit van het VELON-bestuur om een definitieve registerorganisatie in te richten en onder te brengen bij een Stichting Register Lerarenopleiders.

Dit is de afsluitende rapportage van het project beroepskwaliteit lerarenopleiders.

Deze afsluitende rapportage geeft een samenvatting van de projectresultaten uit de periode 1998 – 2000 en doet inhoudelijk verslag van het vervolgtraject en het eindresultaat van het gehele project. Een financiële rapportage wordt afzonderlijk toegezonden.

2. Samenvatting belangrijkste resultaten periode 1998 – 2000

Over de periode 1998 – 2000 is reeds eerder gerapporteerd middels de voortgangsverslagen d.d. 28 september 1998 (bijlage 3), 27 april 1999 (bijlage 4), 11 oktober 1999 (bijlage 5) en de eindrapportage eerste fase d.d. 21 juni 2000 (bijlage 6).

De belangrijkste resultaten uit deze periode zijn de volgende:

- er is een beroepsstandaard lerarenopleiders ontwikkeld en verspreid onder alle instituutsgebonden lerarenopleiders (zie bijlage 7)
- de hoofdlijnen van een registratieprocedure zijn ontwikkeld, inclusief een systematiek van herregistratie; deze hoofdlijnen zijn gepubliceerd in een brochure "Lerarenopleiders staan voor kwaliteit", die breed is verspreid (zie bijlage 8)
- er is veel geïnvesteerd in participatie van betrokkenen (ongeveer een kwart van de VELON-leden) in de ontwikkeling middels werkconferenties, resonansgroepen, ontwikkelgroepen, uitprobeergroepen, workshops etc.

Aan het eind van deze periode werd geconstateerd dat het wenselijk was om

- kwaliteitscriteria te ontwikkelen in de vorm van (gewenst gedrag in) authentieke situaties die passen bij de bekwaamheden uit de beroepsstandaard
- de assessmentprocedure verder uit te werken
- een voorlopige registerorganisatie in te richten en een proefregistratie uit te voeren
- een digitaal communicatieplatform in te richten
- de registerorganisatie verder in te richten
- de systematiek van herregistratie verder uit te werken

en nadere voorstellen te doen voor regelmatige ijking en bijstelling van de standaard.

Deze elementen vormden de belangrijkste elementen voor de Plannen van Aanpak voor het vervolgtraject. Op deze elementen wordt hieronder nader ingegaan.

Vervolgens komen enkele elementen aan de orde die tijdens dit vervolgtraject naar boven kwamen en specifieke aandacht behoeften.

3. Verslag van het vervolgtraject (2000-2002)

Basis voor het vervolgtraject zijn een vervolgprojectplan april 2000 – april 2002 (december 1999, bijlage 9) en de Plannen van Aanpak april – december 2000 (bijlage 10) en 2001 (bijlage 11). Voor de uitvoering van de plannen van aanpak is door het Ministerie subsidie verleend (toekenningsbrieven FTO/TPK-2000/209080 U d.d. 21.6.2000 (bijlage 12) en FTO/TPK-2001/6427OU d.d. 4.7.2001 en omnummerbrief met nieuw verplichtingenummer 804AO 5 d.d. 20.12.2001 (bijlage 13), via IDO/VU)

3.1. De ontwikkeling van kwaliteitscriteria bij de bekwaamheden uit de beroepsstandaard

In 2000 is, mede op basis van de brede werkconferentie van 27 januari 2000 in Utrecht, gekozen voor het formuleren van authentieke situaties om via “good practice” voorbeelden van concreet opleidergedrag meer inzicht te krijgen in de kwaliteitscriteria die behoren bij de bekwaamheden uit de beroepsstandaard.

Met een groep deskundigen is een stramien ontwikkeld voor het beschrijven van authentieke situaties:

- a. beschrijving van de context (setting)
- b. beschrijving van het weloverwogen opleidergedrag in die situatie, op basis van een concrete ervaring (handeling)
- c. beschrijving van het resultaat van het opleidergedrag (criterium voor succesvolheid, adequaatheid)

Aan verschillende lerarenopleiders is vervolgens gevraagd voorbeelden van authentieke situaties te formuleren. De resultaten van deze ronde zijn, na een redactionele slag, gepubliceerd op de website. De authentieke situaties zijn eerder te zien als mogelijke voorbeelden voor adequaat opleidersgedrag (good practice), maar of ze ook daadwerkelijk een criterium kunnen zijn is pas te bepalen op basis van en uitgebreider discours over de gewenste kwaliteiten van lerarenopleiders. Vooralsnog wordt het verzamelen van authentieke situaties, o.a. op basis van in portfolio's van deelnemers aangedragen voorbeelden, voortgezet. Nadere discussie n.a.v. de aangedragen voorbeelden kan te zijner tijd leiden tot een helderder beeld m.b.t. de gewenste kwaliteiten. De mogelijkheid van het verlenen van een korte onderzoeksopdracht wordt op dit moment verkend.

3.2. uitwerking assessmentprocedure

De assessmentprocedure moest niet te veel tijd kosten of te kostbaar worden, maar wel aantoonbaar bijdragen aan de eigen ontwikkeling van de opleider en voldoende bewijslast genereren om een verantwoorde uitspraak te kunnen doen voor registratie.

Met een groep deskundigen is in de eerste helft van 2001 de assessmentprocedure verder uitgewerkt. De procedure bestaat uit 8 stappen; voor de uitvoering van de stappen zijn instrumenten ontwikkeld.

De stappen en instrumenten zijn opgenomen in de handleiding voor deelnemers (tekst: zie bijlage 14) Elke deelnemer krijgt twee collega-beoordelaars (aanvankelijk peer-assessoren genoemd) toegewezen. Zij beoordelen in hoeverre het door de deelnemer doorlopen traject zowel qua uitvoering als kwaliteit voldoet aan de gestelde eisen.

Elke deelnemer kiest ook een peer-coach, met wie hij als collega (in de regel van een andere instelling) ervaringen kan uitwisselen en een beter beeld kan krijgen van eigen kwaliteiten.

3.3. inrichting voorlopige registerorganisatie en uitvoering van een pilot

Besloten is de uitvoering van de pilot te laten plaatsvinden in een simpele registerorganisatie onder leiding van de projectleiders en onder verantwoordelijkheid van de door het VELON-bestuur ingestelde stuurgroep. Gaandeweg kan dan gewerkt worden aan de inrichting van een meer definitieve registratieorganisatie.

In maart 2001 is begonnen met de werving van deelnemers en collega-beoordelaars. Gerekend was op een groep van ongeveer 35 deelnemers, maar binnen een maand waren er ongeveer 150 aanmeldingen. Bij de selectie van deelnemers is rekening gehouden met spreiding over verschillende soorten lerarenopleidingen (inclusief opleiders in de school).

Voor de benoeming van collega-beoordelaars is onder verantwoordelijkheid van de stuurgroep een zorgvuldige selectieprocedure met een benoemingsadviescommissie gevolgd. Uiteindelijk zijn ten behoeve van de pilot elf collega-beoordelaars benoemd.

Met de deelnemers is in april 2001 een startbijeenkomst gehouden, waar het te doorlopen traject is uitgelegd en waar mededeelnemers als peer-coach zijn gekozen.

Met de collega-beoordelaars is in mei een startbijeenkomst gehouden. In het najaar van 2001 zijn vervolgens twee bijeenkomsten belegd om criteria en wijze van handelen nader af te stemmen. De collega-beoordelaars waren zelf tevens deelnemer aan de assessment- en registratieprocedure en elkaars collega-beoordelaar en peer-coach.

Tijdens het VELON-congres in maart 2002 kon aan de meeste deelnemers en collega-beoordelaars het certificaat VELON-geregistreerd lerarenopleider worden uitgereikt. Enkele deelnemers hadden meer tijd nodig en enkele deelnemers hebben zich om uiteenlopende redenen moeten terugtrekken.

3.4. evaluatie van de pilot

Met de deelnemers is in februari 2002 een evaluatieve bijeenkomst gehouden en met de collega-beoordelaars in juni 2002. Tevens is een schriftelijke enquête gehouden. Bovendien zijn opmerkingen uit tussentijdse (telefonische en schriftelijke) contacten bijgehouden.

De goede ervaringen met de pilot waren een belangrijke stimulans om door te gaan met de definitieve inrichting van een registratie-organisatie.

De hoofdlijnen van de procedure zijn daarbij gehandhaafd, maar er zijn wel enkele aanpassingen aangebracht, o.a.:

- de terminologie: peer-assessoren heten bijv. voortaan collega-beoordelaars, het assessment-traject heeft nu traject (zelf)beoordeling en registratie;
- de instrumenten zijn aangepast: bij de eigen sterkte-zwakte-analyse is er meer aandacht voor de context waarin de lerarenopleider werkzaam is; er behoeven minder authentieke situaties ingeleverd te worden; er zijn meer standaardformulieren dan open beschrijvingen;
- de collega-beoordelaar krijgt tijdens het traject een belangrijker rol, met niet alleen beoordelende, maar ook adviserende/ontwikkelingsgerichte taken;
- voor expert-lerarenopleiders zijn de eisen ten aanzien van de uitvoering van het professionaliseringsplan minder tijdrovend gemaakt.

Voor een meer uitvoerige evaluatie van de pilot wordt verwezen naar bijlage 15 van deze rapportage.

3.5. Digitaal communicatieplatform

In november 2000 was door Minister Hermans reeds de website geopend van het project (www.lerarenopleider.nl). In de loop van de tijd is de website verder aangevuld met o.a. authentieke situaties bij de beroepsstandaard. Op dit moment is de website toe aan een flinke onderhoudsbeurt. Ten behoeve van de pilot is naast de website een digitaal communicatieplatform via Kennisnet ingericht. Projectleiders, deelnemers en collega-beoordelaars konden in Blackboard met elkaar communiceren. Er zijn enkele discussiegroepen gestart. De mogelijkheden van het medium zijn niet volledig benut. Integratie met (het beheer van) de VELON-website wordt overwogen. Verschillende deelnemers hebben hun portfolio op CD-Rom ingeleverd.

3.6. Inrichting registerorganisatie

In 2001 is besloten over te gaan tot het onderbrengen van de registerorganisatie in een aparte stichting. De vaststelling van de beroepsstandaard en van de criteria voor (her)registratie blijven daarbij voorbehouden aan het VELON-bestuur. Inmiddels is een concept-oprichtingsakte van de Stichting Register Lerarenopleiders bij de notaris in voorbereiding.

In het voorjaar van 2002 zijn deelnemers geworven voor de eerste reguliere registratieronde in 2002-2003. Er zijn extra collega-beoordelaars benoemd. Vooralsnog wordt een systematiek gehanteerd waarbij de deelnemers de volledige registratiekosten betalen (in veel gevallen kunnen zij de kosten (gedeeltelijk) vergoed krijgen van hun instituut), maar de hoge kosten (1900 euro per deelnemer) blijken toch vaak een drempel te zijn.

Op basis van de evaluatie van de pilot is het handboek bijgesteld (2^e versie handboek: zie bijlage 16). In september is een nieuwe groep deelnemers gestart.

3.7. Systematiek voor herregistratie

In de brochure "lerarenopleiders staan voor kwaliteit" staan de hoofdlijnen beschreven voor de criteria voor herregistratie. Deze criteria konden destijds op een behoorlijk draagvlak rekenen. Binnenkort wordt de systematiek verder uitgewerkt.

3.8. Overige activiteiten

Aandachtspunt blijft de relatie tussen individueel belang en instituutbelang. Centraal in het project staat de herkenbare individuele professionele ontwikkeling van de lerarenopleider. Dat is uiteindelijk ook in het belang van de opleidingen. Veel lerarenopleidingen maken inmiddels op een of andere wijze gebruik van de VELON-beroepsstandaard. Verschillende lerarenopleidingen streven er naar om een substantieel deel van hun docentencorps binnen enkele jaren de (zelf)beoordelings- en registratieprocedure te laten doorlopen.

VELON juicht dat toe. Het is dus ook niet om inhoudelijke, maar eerder om capaciteitsredenen dat, na eerdere positieve contacten met o.a. het landelijk overleg lerarenopleidingen basisonderwijs en EPS, het overleg met de gezamenlijke lerarenopleidingen het afgelopen jaar op een laag pitje heeft gestaan. In het najaar zullen o.a. de contacten met de lerarenopleidingen, via bijdragen aan een conferentie van het EPS, weer worden aangehaald. Een door prof. Korthagen in EPS-verband gepubliceerde brochure¹ en het in opdracht van VELON door studenten onderwijskunde van de Universiteit Leiden in het kader van hun studie verrichte onderzoek "Kansen en bedreigingen bij de invoering van de beroepsstandaard lerarenopleiders, een onderzoek naar de meest effectieve vormen van implementatie van de beroepsstandaard binnen lerarenopleidingen" kunnen enkele aanknopingspunten voor een vervolg zijn.

Met het Instituut voor Leraar en School is een traject ontwikkeld waarbij ongeveer 13 opleiders zowel werken aan teamcompetentieontwikkeling in de opleiding als aan hun eigen registratie. De uitvoering van het traject start 22 november.

Wel is blijvend geparticipeerd in de adviesraad van het Samenwerkingsorgaan Beroepskwaliteit Leraren (SBL).

De projectleiders hebben zowel nationaal als internationaal in 2001/2002 over het project gepubliceerd en presentaties verzorgd.

4. Slotopmerkingen

Gebleken is dat voor het welslagen van het project cruciaal was de professionals (de lerarenopleiders) zich eigenaar wisten van en participeerden in de ontwikkeling van de standaard en verdere trajecten.

¹ Korthagen, F.A.J. (2002) *De professionalisering van lerarenopleiders in Nederland*, een EPS-brochure gericht op de verhoging van de beroepskwaliteit van lerarenopleiders in Nederland, Landelijk Programmamanagement Educatief Partnerschap van de HBO-raad

Bijna een derde van de VELON-leden heeft via congresbezoek, deelname aan werkgroepen, als deelnemer of collega-beoordelaar aan de pilot etc. bijgedragen aan de ontwikkeling.

De doelstellingen zijn gehaald:

Er is een beroepsstandaard, die is vastgesteld door de beroepsgroep. De standaard wordt door vele lerarenopleidingen gezien als een belangrijk instrument voor de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders. De standaard is gepubliceerd in 1999 en de inhoud ervan wordt gewaardeerd. Recente ontwikkelingen en ervaringen tijdens de pilot doen de behoefte aan bijstelling op onderdelen toenemen. Bijzondere aandacht zal er moeten zijn voor de categorie opleiders in de school. Wijzigingen van de standaard worden vastgesteld door het VELON-bestuur, bij de voorbereiding van de wijzigingen worden de leden nauw betrokken.

Er is een beroepsregister ingesteld en een aparte Stichting opgericht die zorgdraagt voor de registratietaken. De criteria voor toelating tot het register zijn helder. De hoofdlijnen van de criteria voor herregistratie zijn beschreven.

Daarmee zijn dus de doelstellingen van het project bereikt, maar dat betekent niet dat de verdere ontwikkeling stilstaat.

Standaard en registratieprocedure dienen periodiek tegen het licht gehouden te worden.

De systematiek van herregistratie moet verder worden uitgewerkt.

De komende tijd worden de banden met de (gezamenlijke) opleidingen aangehaald om te onderzoeken of er gemeenschappelijke opvattingen zijn / kunnen komen over een samenhangend stelsel van opleidingstrajecten voor (beginnende) opleiders, beroepsstandaard en beroepsregister. En cruciaal blijft dat er een gestructureerde mogelijkheid in stand gehouden wordt waarbinnen de opleiders zelf instrumenten ontwikkelen die belangrijk zijn voor (de verdere ontwikkeling van) hun professionaliteit.

Bijlage 15

Evaluatie pilot 'Beroepskwaliteit lerarenopleiders'

Op 24 april is een groep van 35 lerarenopleiders met veel enthousiasme van start gegaan, in mei gevolgd door een groep van elf peer-assessoren (zogenaamde collega beoordeelaars).

Via tussentijdse bijeenkomsten, telefonische contacten, afsluitende bijeenkomsten en vragenformulieren² is in kaart gebracht hoe de deelnemers de uitvoering van de zelfbeoordelingsprocedure hebben ervaren, wat daarin goed en minder goed verliep, wat de knelpunten waren, en wat aangepast of verbeterd moet worden.

Hieronder geven we eerst een algemene indruk van het verloop van de pilot. We gaan vervolgens voor elk van de zeven stappen van de zelfbeoordelingsprocedure na wat daarbij de knelpunten waren en wat verbeterd zou moeten worden.

De algemene indruk en voorstellen voor verbetering zijn vooral gebaseerd op de ervaringen van deelnemers. Het is in dit stadium nog te vroeg om conclusies te trekken m.b.t. het realiseren van de doelstellingen van het project in de volle breedte, waaronder vergroten van de herkenbaarheid en verdere ontwikkeling van de kwaliteit van de beroepsgroep.

Algemene indruk

De lerarenopleiders zijn over het algemeen positief ten aanzien van hun deelname aan het traject. De verschillende stappen waaruit de procedure bestaat blijken veel zinvoller te zijn dan men van te voren had verwacht. Een paar opmerkingen van hun kant om dit te illustreren:

"Het is aardig, spannend en heel nuttig om aan dit project deel te nemen";

"Hartstikke leuk om te doen";

"Goed om te werken vanuit je vermogens en wat je nog beter wil gaan doen, dat spreekt erg aan";

"Mooi traject, met veel plezier meegedaan, goed voor het zelfvertrouwen";

"Deelname heeft bij mij ertoe geleid dat ik anders ten aanzien van het werk zelf en ten aanzien van het uitvoeren van het werk sta".

Waardering onderdelen

De startbijeenkomst met de projectleiders, contact met peer coach ("De gesprekken met de peer coach zijn een feest der herkenning"), en contact met de peerassessoren worden (zeer) gewaardeerd. Minder te spreken is men over het tussentijds contact met de projectleiders en over de informatie voorziening ("Jammer dat kenniskring en site niet functioneerden. Bleef nu eendimensionaal."). Een enkeling is negatief over contact met peercoach of peer assessor. Door praktisch iedereen wordt meer dan 40 uur besteed aan het traject.

Redenen om te stoppen

Voor zover we het nu kunnen overzien zijn drie mensen met het traject gestopt, bijvoorbeeld omdat bleek dat ze in de periode waarin de pilot plaatsvond een leidinggevende functie gingen vervullen en hun rol als opleider minimaal aan het worden was, vanwege persoonlijke omstandigheden, vanwege tijdgebrek en vanwege drukke werkzaamheden in het primaire proces.

Vertaling naar studenten

Het wordt als nuttig ervaren om, net zoals studenten, een portfolio te moeten maken. Daarnaast gebruiken een aantal opleiders onderdelen van het traject in het werken met studenten: ze laten bijvoorbeeld studenten ook authentieke situaties ontwerpen en om op grond daarvan te kunnen bepalen welke competenties ze al hebben behaald; én ze laten studenten peer coach gesprekken voeren.

² Hieronder zijn ook de resultaten van de vragenlijst verwerkt. Er zijn twintig reacties binnengekomen. We geven een aantal opmerkingen uit de evaluaties die daaruit algemeen naar voren komen.

Andere opmerkingen

De studenten blijken het leuk te vinden om aan het traject deel te nemen en bijzonder dat ze gevraagd worden om feedback te geven.

De tijd voor het uitvoeren van de professionaliseringstrajecten is te kort.

Het is voor de opleiders in de scholen niet altijd makkelijk de procedure uit te voeren.

De verschillende stappen: verloop van elke stap en knelpunten

Stap 1 Aanmelding en voorbereiding

De deelnemers geven aan vooraf niet zoveel verwachtingen te hebben van het traject. Bij de aanmelding hebben zij nog geen concreet beeld van het verloop van het traject.

De eerste bijeenkomst wordt als nuttig ervaren: "Je maakt kennis met je peer coach en de bijeenkomst helpt om zicht te krijgen op verwachtingen, eisen, en tijdsinvestering die het traject vergt, hoewel het moeilijk blijft om concreet zicht te krijgen op het verloop van elke stap".

Stap 2 Maken van de eigen sterktezwakteanalyse

Het maken van een sterktezwakteanalyse wordt zinvol gevonden.

Het ontwikkelen van zes authentieke situaties wordt ervaren als een te omvangrijke taak die te veel tijd kost.

De invulling van de niveaus beginnend, ervaren en startend, is voor de meeste deelnemers onduidelijk. Dit is één van de weinige onderwerpen waarover op de site een discussie ontstaan is. Een deelnemer geeft aan dat "door mijn niveau (ik voel me expert) deze stap weinig nieuws opleverde".

Het doel van deze stap blijkt niet helder, omdat het om verschillende functies lijkt te gaan: oriënteren op jezelf, verheldering ten aanzien van je eigen functioneren, bewijsvoering, en coaching. Een deelnemer verwoordt dit als volgt: "Is het doel van deze stap aantonen wat je kwaliteiten zijn of aangeven welke kwaliteiten je wilt ontwikkelen?"

Stap 3 Concretiseren en onderbouwen sterktezwakteanalyse met peer coach

Deze stap wordt als zeer waardevol en zinnig ervaren. De tevredenheid over de peer coach gesprekken is groot:

?? "De gesprekken worden goed voorbereid door de peer coach."

?? "Doordat we in het werk zeer verschillend zijn (de één is meer ontwikkelaar, de ander heeft meer een coördinerende functie) lukt het goed elkaar kritisch te bevragen."

?? "Door de gesprekken wordt de zelfinschatting, die vaak te laag is, gecorrigeerd."

?? "Als coach krijg je een kijkje in de keuken bij anderen, waardoor je je geruster voelt omdat je merkt dat ook anderen worstelen." De onderlinge herkenbaarheid is groot.

?? "Het is verhelderend om zowel te coachen als coaching te ondergaan."

?? "Een gesprek met een buitenstaander levert een goed klankbord op en maakt je bewust van veel dingen."

In groepen die uit drie opleiders bestaan is een deelnemer steeds de peer coach van een ander.

Hoewel dat goed lijkt te werken, kost het werken met drie coaches zoveel meer extra tijd dat het voor veel deelnemers de vraag is of het wel zo'n goed idee is.

Omdat relatie en vertrouwen belangrijk is voor een goed verloop van de peer coach gesprekken is het belangrijk, dat aan het begin van het traject te benadrukken zodat bewust een peer coach gekozen wordt. "Tijdens het eerste gesprek moet je eerst aan elkaar wennen, waarmee het opbouwen van vertrouwen een doel van het gesprek wordt. Pas daarna kan het gedragsgerichte interview uitgevoerd worden." Soms ontbreekt de specifieke deskundigheid om een gesprek te voeren en de handleiding is op dat punt te summier.

Hoewel de tijdsinvestering in het traject groot is suggereren een aantal deelnemers het plannen van een tussentijds moment waar collega's samenkomen en het plannen van meer peer coach gesprekken.

Stap 4 360 graden feedback van collega's en studenten

Deze stap wordt als zinvoller ervaren dan in eerste instantie verwacht en de uitkomst ervan wordt in sommige gevallen "verrassend" genoemd. Bovendien gaan "studenten en collega's zeer serieus om

met het geven van feedback". In de handleiding is nergens te vinden wat de meerwaarde van deze stap is.

Ten aanzien van de uitvoering worden veel kritische opmerkingen gemaakt. De formulieren zijn slecht bruikbaar. Onduidelijk is wie wat moet invullen. Er zit te weinig structuur in de formulieren en een standaardformulier voor de uitwerking ontbreekt.

Het blijkt dat bij het geven van de feedback de onderdelen waaruit de standaard bestaat verschillend worden geïnterpreteerd. Zowel studenten als collega's vinden het lastig om de formulieren in te vullen. Voor studenten is het jargon soms onduidelijk en zij interpreteren de standaard op een verschillende manier. Collega's schatten deelnemers op bepaalde onderdelen in als beginner en voor de betreffende opleider is het niet altijd duidelijk op welke gronden dat gebeurt.

De planning is belangrijk, er zijn niet altijd voldoende studenten te vinden die iets zinnigs kunnen zeggen, zeker niet in juni.

Soms is gekozen voor het voeren van gesprekken met een beperkt aantal studenten maar dan kost het uitwerken van dat gesprek(ken) veel tijd. Bovendien is bij kleine aantallen de discrepantie analyse niet bruikbaar.

Stap 5 Formulieren ontwikkeldoel en professionaliseringsplan

De handleiding moet duidelijker. Deze stap is zinnvoller dan gedacht maar kost ook meer tijd dan gedacht.

Het omzetten van de discrepanties in ontwikkeldoelen en een goede planning heeft tijd nodig. Daarbij wordt een overlegmoment met de peer coach om op de goede weg te blijven gemist.

Niet duidelijk is hoe de discrepanties opgevat moeten worden: als leidraad of als persoonlijk motief? "De criteria bijten elkaar soms maar het is erg prettig iets te kiezen waar je warm voor loopt."

De opdracht was heel erg open. Gemist wordt het expliciet aangeven dat 'ontwikkelen' een belangrijke competentie is van de lerarenopleider die hier getoond moet worden. Er ontbreekt een indicatie van de omvang en de uitgebreidheid van het plan, en waarop het beoordeeld wordt.

Stap 6 Voorleggen portfolio eerste fase aan peer-assessoren

De feedback van de peer assessoren wordt op prijs gesteld. Een gesprek met de peer assessoren wordt meer gewaardeerd dan een reactie per mail of een kort telefoongesprek.

Aan de andere kant geeft een deelnemer aan dat "het wel moet klikken met de assessoren en soms hebben de assessoren een te grote eigen inbreng en interpretatie". Ook de digitale vaardigheden van de peer assessoren behoeven aandacht: "Ik had een prachtig digitaal portfolio gemaakt en kreeg verzoek van peer assessor om het uit te printen waardoor al het moois verloren ging."

De stap kost meer tijd dan aangegeven.

Stap 7 Uitvoeren professionaliseringsplan

Hoewel deze stap als logisch en zinvol wordt ervaren, wordt in veel reacties gewezen op het feit dat het hier gaat om activiteiten die deel uit maken van het dagelijks werk (een groot ICT traject, intervisie, etc). "Je bent dagelijks continu bezig jezelf te ontwikkelen. Door tussentijdse reflectiemomenten kun je beoordelen in hoeverre je efficiënt, ontwikkelingsgericht en taakgericht bezig bent".

Deze fase is moeilijk in tijd uit te drukken. Sommigen zetten hier 100 uur, anderen 4 uur en bedoelen denk ik met het laatste de tijd die gewerkt is aan het portfolio. Er is te weinig tijd voor het uitvoeren van het professionaliseringsplan.

Bovendien geven deelnemers aan dat het belangrijk is om concrete doelen te stellen.

Uit peer assessoren groep komen geluiden om deze stap buiten het traject te houden.

Stap 8 Voorleggen aan peer assessoren

De deelnemers zijn tevreden over deze stap: "Het ging uitstekend door communicatieve kwaliteiten van de peer assessoren". "Het was een goede afsluiting van een intensief traject." "Tijdens gesprek is nog weer veel duidelijk geworden bijvoorbeeld over eigen doelen stellen."

Niet voor iedereen was de functie van het gesprek duidelijk: "Zonder extra informatie van mijn peer assessor wist ik niet wat ik moest doen voor dit gesprek". "Er ontstond verwarring tijdens gesprek: kan een deelnemer tijdens gesprek documenten toelichten of moet alles van te voren schriftelijk binnen zijn?". Een andere onduidelijkheid: "Kan in het eindgesprek fase 1 nog afgekeurd worden als in stap 6 wel ingestemd is met uitvoeren van het professionaliseringsplan?".

Het gesprek kost meer tijd door reistijd (bijvoorbeeld 8 uur).

Verdere algemene opmerkingen:

- ?? De papierwinkel is enorm; werk met een aanhangsel met meer uitgewerkte informatie en voorbeelden.
- ?? Moeilijk matchen van agenda's met peer assessoren, traject loopt uit, stel duidelijker data wanneer dingen af moeten zijn.

Een aantal verbeteringen op grond van de evaluatie van de pilot

Stap 1 Aanmelding en voorbereiding

De eerste bijeenkomst als onderdeel van het traject blijft gehandhaafd. Door ex deelnemers te betrekken bij de eerste bijeenkomst en concrete voorbeelden van producten en good practice op te nemen in de map, wordt ervoor gezorgd dat de deelnemers eerder een concreet beeld krijgen van het traject. In de bijeenkomst wordt benadrukt dat het creëren van vertrouwen belangrijk is in de samenwerking met de peer coach.

Stap 2 Maken van de eigen sterktezwankeanalyse

De handleiding wordt duidelijker door daar de volgende zaken in aan te passen of toe te voegen:

- ?? Aangeven wat wordt bedoeld met belangrijk / niet belangrijk, en eventueel meer gradaties aangeven in mate van belangrijkheid;
- ?? Het toevoegen aan de sterktezwankeanalyse de opdracht tot het maken van een contextbeschrijving, waarin komt te staan welke taken de betreffende opleider geacht wordt uit te voeren;
- ?? De niveaus 'beginner', 'ervaren' en 'expert' helderder omschrijven en voorbeelden toevoegen. De deelnemers vragen om uit te leggen welke criteria ze hebben gehanteerd om zich op een bepaald niveau in te delen.
- ?? Het doel van deze stap helderder aangeven. Duidelijk zal gemaakt worden dat het gaat om het aandragen van bewijsvoering ten aanzien van de vraag wat je kwaliteiten zijn als voorbereiding op het peercoach gesprek daarover.

De tijd die de stap kostte beperken door een beperkter aantal authentieke situaties te laten ontwikkelen. Duidelijker aangeven dat vanuit één rijke situatie meerdere bekwaamheden benoemd mogen worden. Er hoeven slechts een beperkt aantal authentieke situaties uitgewerkt te worden, die als uitgangspunt voor het gesprek met de peer coach gebruikt worden.

Zorgen voor meer eenduidigheid in de invulling van de authentieke situaties door aan te geven dat:

- ?? Het bijvoorbeeld mogelijk is om één brede context (bijvoorbeeld het organiseren en uitvoeren van een cursus) te nemen, en binnen die context een paar authentieke situaties te beschrijven (gedrag en resultaat op de onderscheiden bekwaamheidsgebieden);
- ?? De situaties met behulp van een bepaald format gemaakt moeten worden;
- ?? De authentieke situaties niet in de ik-vorm geschreven hoeven te zijn (enige generalisatie is soms ook wel gewenst), maar wel moet duidelijk zijn dat het om het eigen gedrag en eigen resultaat gaat³.

Aan de andere kant ook aangeven dat de situaties waarom het gaat erg divers kunnen zijn, omdat de taken / functies van lerarenopleiders erg divers zijn.

In de loop van het komend jaar het idee uitwerken om via de website authentieke situatie te kunnen voorleggen aan forum van opleiders zodat tijdens het werken eraan al suggesties ter verbetering gegeven kunnen worden.

Stap 3 Concretiseren en onderbouwen sterktezwankeanalyse met peer coach

De tijd die deze stap kost uitbreiden. Bij samenwerken in drietallen tijdsinvestering bijstellen.

Aangeven dat meer gesprekken mogelijk zijn bijvoorbeeld telefonisch, email, enzovoort.

Ook als mogelijkheid aangeven dat in het eerste gesprek een persoon centraal staat en in een daarop volgend gesprek de ander.

³ Het voornemen om op basis van door de deelnemers geformuleerde authentieke situaties te komen tot meer algemene uitspraken zal t.z.t. dus wellicht een tussenstap vergen: het anonimiseren van de authentieke situaties.

Aandacht voor coachingsvaardigheden bij de deelnemers, door voor vrijwilligers in oktober een korte training in het voeren van een coachingsgesprek te verzorgen.

Peer-assessoren interveniëren in principe niet als de peercoach gesprekken slecht verlopen. Ze kunnen wel advies geven of dit signaleren.

Stap 4 360 graden feedback van collega's en studenten

Ten aanzien van de formulieren:

- ?? Eén van de deelnemers heeft van de formulieren een duidelijker versie gemaakt.
- ?? Een voor studenten toegankelijke versie maken van de standaard.
- ?? Een begeleidend schrijven maken, de formuleringen daarin richten op de doelgroep, daarin uitleggen wat de velon is, ten aanzien van collega's aangeven dat iemand die je nog nooit hebt zien lesgeven toch een waardevol beeld gegeven kan worden,
- ?? De verwerking moet gestandaardiseerd worden.

Twee mogelijkheden geven om feedback te vragen. De eerste is anoniem maar dan moet er wel sprake zijn van een relatief grote groep die het formulier invult. De tweede is het voeren van een gesprek bijeen beperkter aantal feedback gevers.

Zorgen dat de feedback een bemoedigend en ondersteunend karakter krijgt. Suggesties toevoegen om de gegevens te scoren. Als deelnemers negatieve feedback krijgen van collega's dan kunnen peer assessoren de deelnemer adviseren daar met peer-coach of iemand anders over te praten, omdat er waarschijnlijk meer aan de hand is.

Stap 5 Formulieren ontwikkeldoel en professionaliseringsplan

De deelnemers moeten meer tijd voor deze stap krijgen en daarbij zou een extra overlegmoment met de peer coach als mogelijkheid gegeven kunnen worden.

De opdracht die de deelnemers krijgen moet specifieker omschreven worden. Daarbij moet aangegeven worden dat 'ontwikkelen' een belangrijke competentie is van de lerarenopleider is die hier getoond moet worden, de omvang en inhoud moet duidelijker gemaakt worden, good practices worden toegevoegd, en SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) toevoegen. Checklist gebruiken die door een aantal peer assessoren is ontwikkeld.

Stap 6 Voorleggen portfolio eerste fase aan peer-assessoren

Voorgesteld wordt deze stap meer nadruk te geven en meer tijd in te ruimen voor een gesprek tussen (in plaats van één nu de beide) peer assessoren en deelnemer. In de handleiding de checklist opnemen die door een aantal peer assessoren is ontwikkeld voor deze stap.

Doel van de stap en de rol van peer-assessoren wordt tweeledig.

Het eerste is met name beoordelend: aangeven of het materiaal dat ten aanzien van de eerste vijf stappen is aangeleverd voldoende is zowel qua bewijsmateriaal als ten aanzien van de vraag of de procedure voldoende doorlopen is. Hierdoor is de kandidaat in de gelegenheid lacunes op te heffen en de peer assessor kan daarvoor suggesties doen. Als de peer-assessor uit het dossier de indruk krijgt dat een lerarenopleider onvoldoende beschikt over de bekwaamheden van een gemiddeld ervaren lerarenopleider, zal de assessor de deelnemer in dit stadium op mogelijke tekortkomingen moeten wijzen.

Het tweede doel is met name ontwikkelingsgericht: het begint met de check in hoeverre de peer-assessoren zich kunnen vinden in de keuze voor ontwikkeldoel(en) en invulling professionaliseringstraject. Als criteria daarbij gelden: is de keuze legitiem en is het gekozen traject behapbaar. Met betrekking tot de legitimiteit is het niet zo dat die uitsluitend ontleend hoeft te worden aan de eerder doorlopen stappen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de (toekomstige) functie / taak van de opleider een specifiek en uiterst legitiem professionaliseringstraject vereist. Of dat de opleider voor een specifieke ontwikkeling "warm loopt". Maar helder moet zijn dat er voldoende reflectie over de voorgenomen keuzes heeft plaats gevonden. Als die reflectie onvoldoende heeft plaats gevonden kan de peer-assessor in het gesprek bevorderen dat die reflectie op eigen ontwikkeling wel plaats vindt. Resultaat kan zijn dat de deelnemer zijn/haar (voornemens m.b.t. het) professionaliseringstraject bijstelt. Het is trouwens mogelijk dat deelnemers een professionaliseringstraject opvoeren, waarvoor zij al in een eerder stadium hebben gekozen en waarmee ze al bezig zijn.

De eerste peer-assessor draagt zorg voor invulling formulier dat aan de eerste stappen is voldaan.

Het portfolio moet beperkt van omvang zijn. Het gaat om het aanleveren van exemplarisch illustratie materiaal. Dus als iemand een aantal artikelen heeft geschreven, levert die persoon een paar samenvattingen in (als die al beschikbaar zijn, dus niet speciaal gaan maken) of één artikel dat als voorbeeld kan dienen voor de rest. Eén evaluatie van studenten is voldoende, er hoeven geen stapels evaluaties in het portfolio opgenomen te worden.

We moeten ervoor zorgen dat peer-assessoren met digitale portfolio's om kunnen gaan of er in ieder geval voor zorgen dat een koppeling op dat gebied plaatsvindt.

Peer-assessoren reageren uiterlijk tien werkdagen na het inleveren van het materiaal. Beide partijen (assessoren en deelnemers) dragen er zorg voor dat de plaats waar het gesprek plaatsvindt past bij het doel dat het gesprek heeft. Het voeren van een gesprek in de kantine van een instelling met studenten erom heen moet bijvoorbeeld vermeden worden.

Stap 7 Uitvoeren professionaliseringsplan

Deze stap blijft onderdeel van het traject. In de toelichting bij de stap wordt duidelijk aangegeven wat de reden is om deze stap op te nemen, namelijk ten eerste dat het werken aan een ontwikkeldoel een kernbekwaamheid is van de lerarenopleider, en ten tweede dat het belangrijk is als onderdeel van de procedure het beschikken over deze bekwaamheid expliciet te maken. Ook voegen we eraan toe dat het bij dat inzichtelijk maken kan gaan om een activiteit die reeds heeft plaatsgevonden.

Stap 8 Voorleggen aan peer assessoren

De functie en inhoud van het gesprek moet afgestemd worden op de andere invulling die stap 6 krijgt. Als we daar mee akkoord gaan komt in stap 6 het zwaartepunt van de inbreng van de peer assessoren te liggen.