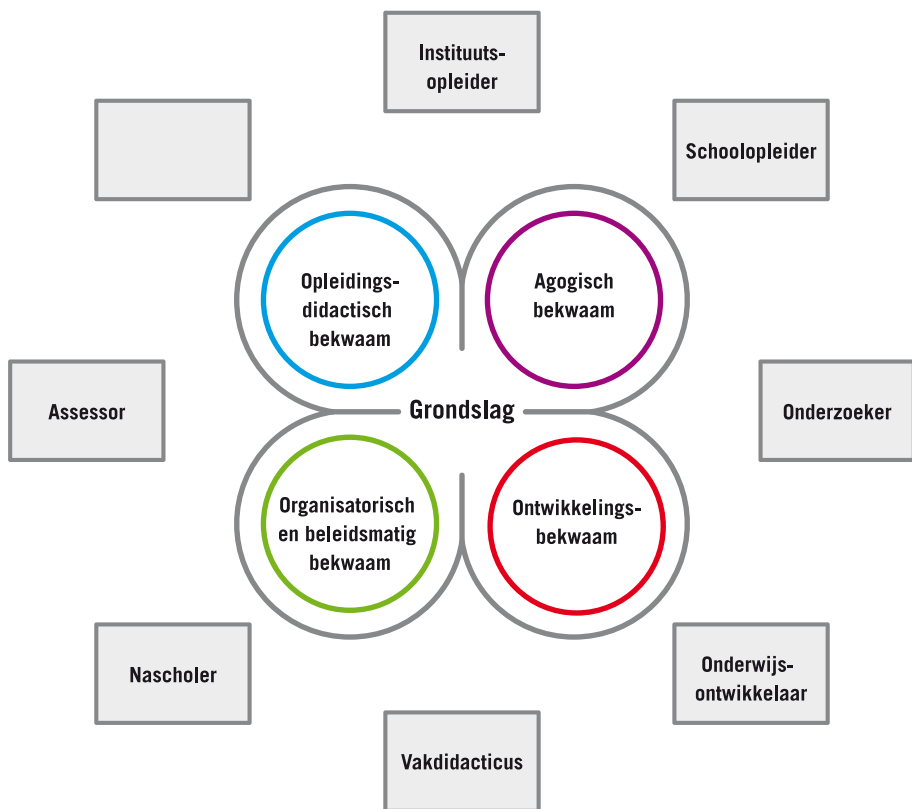


Beroepsstandaard voor lerarenopleiders: referentiekader voor de beroepsgroep



Beroepsstandaard voor lerarenopleiders (herziening 2012), verantwoording.

Ko Melief, Martine van Rijswijk, Anke Tigchelaar, VELON, 2012

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1. De VELON-beroepsstandaard (herziening 2012)	2
2. De functie van de beroepsstandaard	4
3. Beroepsstandaarden in breder perspectief	5
4. Totstandkoming van de beroepsstandaard	9
5. Keuzes bij de ontwikkeling van de VELON-beroepsstandaard	11
6. Overzicht VELON-beroepsstandaard	15
Literatuur	16
De beroepsstandaard voor lerarenopleiders	19
Grondslag	20
Opleidingsdidactisch bekwaam	23
Agogisch bekwaam	27
Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam	31
Ontwikkelingsbekwaam	35
Perspectieven	39

Inleiding

In dit document presenteert de Vereniging van Lerarenopleiders in Nederland (VELON) de herziene beroepsstandaard van lerarenopleiders. De VELON-beroepsstandaard bestaat uit een grondslag en vier bekwaamheidsgebieden. In de beroepsstandaard wordt verwoord wat het beroep lerarenopleider inhoudt, over welke bekwaamheden een gemiddeld ervaren lerarenopleider beschikt en op welke kennis hij zijn handelen baseert. Daartoe is de beroepsstandaard gekoppeld aan de kennisbasis voor lerarenopleiders. De standaard richt zich op alle lerarenopleiders, ongeacht (werk)context, doelgroep of vakdomein. De beroepsstandaard beschrijft het beroep lerarenopleider en de generieke bekwaamheid van lerarenopleiders. Veel lerarenopleiders werken vanuit een specifieke expertise of werkterrein, bijvoorbeeld op het gebied van de vakdidactiek of onderzoek. Om dit duidelijk te maken en om de beroepsstandaard mede vanuit een specifieke expertise te kunnen beschouwen, zijn rond de beroepsstandaard zeven perspectieven vermeld.

De herziening van de beroepsstandaard (en de bijbehorende registratieprocedure) is uitgevoerd binnen het VELON-project 'Leerkracht van Lerarenopleiders' (VELON, 2009). De beroepsstandaard dient als ijkpunt bij aspiranten-, beroeps- en herregistratie van lerarenopleiders.

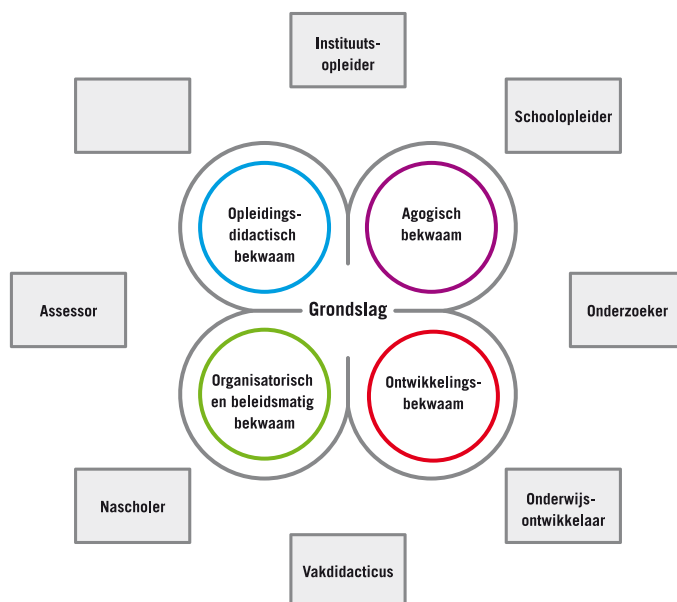
Eén van de drie hoofdtaken van de VELON is het stimuleren van de professionalisering van individuele professionals en de beroepsgroep als geheel. Daartoe is in de afgelopen jaren een reeks van initiatieven ontplooid door VELON. Eind jaren negentig van de vorige eeuw werd in opdracht van de VELON de eerste beroepsstandaard en een bijbehorende registratieprocedure voor lerarenopleiders ontwikkeld (Koster & Dengerink, 2001). Wanneer lerarenopleiders kunnen aantonen dat ze werken conform de eisen die gesteld worden in de beroepsstandaard, worden ze opgenomen in het beroepsregister dat namens de VELON beheerd wordt door de SRL^o (Stichting Register Lerarenopleiders). Met de introductie van de opleidingsscholen in de afgelopen jaren kwam het samen opleiden steeds meer op de voorgrond te staan (Bergen, Melief, Beijs, Buitink, Meijer & Van Veen, 2009). Binnen de beroepsgroep lerarenopleiders, nam daarmee het aantal schoolopleiders sterk toe. De VELON startte een werkgroep 'Opleiden in de school' en er werden een aangepaste beroepsstandaard en registratieprocedure voor schoolopleiders ontwikkeld (Melief, 2009a). Hierdoor werd het voor schoolopleiders beter mogelijk zich te laten registreren en kreeg de VELON een duidelijker zicht op deze relatief nieuwe groep lerarenopleiders. Naast ontwikkelingen binnen beroepsstandaard en registratie, kwam de afgelopen jaren de kennisbasis van lerarenopleiders tot stand (Attema-Noorderwier, Lunenberg, Dengerink & Korthagen, 2012). De kennisbasis geeft een overzicht over wat op het vakgebied van het opleiden van leraren bekend is en beoogt lerarenopleiders te ondersteunen bij de onderbouwing en de verantwoording van hun beroepsuitoefening. Tevens zijn er in de afgelopen jaren diverse initiatieven genomen op het gebied van opleidingen voor lerarenopleiders, zowel voor beginnende als ervaren lerarenopleiders en is de VELON-werkgroep 'Opleiders van opleiders' opgericht.

De herziene beroepsstandaard biedt een kader voor de verdere professionalisering van de beroepsgroep lerarenopleiders. De standaard kan ook dienen als referentiekader bij de (individuele) professionele ontwikkeling van lerarenopleiders, of zij nu beginnend of ervaren, instituuts- of schoolopleider zijn. Daarnaast biedt de beroepsstandaard een handvat voor professionele ontwikkeling op individueel niveau. Door een sterke koppeling met de kennisbasis van lerarenopleiders wordt een verdere kwaliteitsborging mogelijk gemaakt.

In paragraaf 1 wordt de vorm en de inhoud van de beroepsstandaard toegelicht. In paragraaf 2 wordt dieper ingegaan op de functies die een standaard vervult. In paragraaf 3 wordt de beroepsstandaard in een breder perspectief geplaatst (nationaal en internationaal). Paragraaf 4 beschrijft de werkwijze bij de ontwikkeling van de beroepsstandaard. In paragraaf 5 worden de keuzes die in het ontwerpproces gemaakt zijn, beschreven.

1. De VELON-beroepsstandaard (herziening 2012)

De VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders richt zich op de gemiddeld ervaren lerarenopleider. De standaard is als web-based model vormgegeven en is op het internet eenvoudig toegankelijk¹. Een lerarenopleider werkt binnen het hoger beroepsonderwijs of een universiteit (instituutsopleider), of op een opleidingsschool (schoolopleider) en levert een formele bijdrage



1. www.velon.nl/beroepsstandaard

aan de ontwikkeling van aankomende en zittende onderwijzer en leraren (vgl. Swennen, 2012). De beroepsstandaard bestaat uit de grondslag van het beroep (in het hart van het model) en vier bekwaamheidsgebieden. Om de beroepsstandaard heen staan verschillende perspectieven op het beroep lerarenopleider. De perspectieven maken geen deel uit van de eigenlijke beroepsstandaard.

Hierna wordt achtereenvolgens ingegaan op de grondslag, de bekwaamheidsgebieden en de perspectieven.

1.1 Grondslag

De grondslag van de beroepsstandaard beschrijft wat aan de basis ligt van het professioneel handelen van een lerarenopleider: de drieslag van het lerarenopleiderschap en het werken als tweede orde leraar. Bij de drieslag gaat het om het realiseren van een verbinding tussen het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en het leren van de lerarenopleider zelf (Koster & Dengerink, 2001; Snoek, Swennen & van der Valk, 2006). Daarnaast is kenmerkend voor het beroep van lerarenopleider dat het gaat om tweede orde onderwijzen (Murray & Male, 2005) waarmee wordt bedoeld dat een lerarenopleider een leraar van (aanstaande) leraren is die zijn specifieke voorbeeldfunctie gericht inzet. De grondslag is gekoppeld aan relevante domeinen uit de kennisbasis² van lerarenopleiders.

1.2. Bekwaamheidsgebieden

De vier bekwaamheidsgebieden geven aan over welke bekwaamheden een lerarenopleider dient te beschikken om zijn beroep vorm te geven in de praktijk. Er worden vier bekwaamheidsgebieden onderscheiden: opleidingsdidactisch bekwaam, agogisch bekwaam, organisatorisch/ beleidsmatig bekwaam en ontwikkelingsbekwaam. Elk bekwaamheidsgebied omvat een beschrijving en een nadere uitwerking in drie of vier subgebieden. De subgebieden bevatten een aantal gedragsindicatoren. De gedragsindicatoren zijn illustratief en niet uitputtend. Daarnaast wordt per bekwaamheidsgebied verwezen naar relevante leidende vragen uit de kennisbasis van lerarenopleiders. Voor deze opbouw is gekozen omdat die aansluit bij gangbare definities van bekwaamheden waarin meestal eenzelfde driedeling naar attitude, vaardigheden en kennis wordt gehanteerd (Meriënboer, Klink & Hendriks, 2002).

1.3 Perspectieven

De herziene beroepsstandaard richt zich uitdrukkelijk op alle lerarenopleiders, ongeacht de context waarbinnen zij werken, de rol die zij vervullen, hun doelgroep of hun specifieke (school) vakdomein. De perspectieven die om de beroepsstandaard heen staan, maken het mogelijk de beroepsstandaard te bezien vanuit verschillende rollen en contexten. De perspectieven vallen

2. Kennisbasis van lerarenopleiders: www.velon.nl/kennisbasis

buiten de eigenlijke beroepsstandaard. Ze zijn bedoeld om de beroepsstandaard in te kleuren en de herkenbaarheid van de standaard te vergroten. De volgende perspectieven zijn opgenomen: schoolopleider, instituutopleider, onderzoeker, onderwijsontwikkelaar, vakdidacticus, nascholer en assessor. Eén vakje is leeg zodat ook een aanvullend perspectief gekozen kan worden.

2. De functie van de beroepsstandaard

De VELON-beroepsstandaard van lerarenopleiders wil in de eerste plaats duidelijkheid bieden over de aard van het beroep en een referentiepunt voor de beroepsgroep als geheel vormen (Ingvarson, 1998). Ten tweede is de beroepsstandaard een richtsnoer voor de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders. Ten derde is de beroepsstandaard het ijkpunt voor beroepsregistratie. Hieronder worden de drie functies van de VELON-beroepsstandaard van lerarenopleiders beschreven. In de volgende paragraaf (paragraaf 3) wordt de beroepsstandaard in een breder perspectief van (inter)nationale ontwikkelingen geplaatst.

De eerste functie betreft duidelijkheid over de aard van het beroep (Koster e.a., 2005). De grondslag, in het hart van de standaard, beschrijft wie de lerarenopleider is. In de grondslag wordt een beeld gegeven van de identiteit van het opleiderschap en kan dienen als referentiepunt voor de professionalisering van de beroepsgroep als geheel. Dit is van belang omdat het beroep van lerarenopleider sterk in ontwikkeling is. In onderzoek naar de identiteit van lerarenopleider worden lerarenopleiders vaak vergeleken met leraren (zie bijvoorbeeld Smith, 2005). Het meest bepalende verschil tussen deze twee beroepsgroepen is het onderscheid tussen 'eerste orde onderwijzen', waarbij het gaat om het onderwijzen van leerlingen, en tweede orde onderwijzen' (Murray & Male, 2005). Bij tweede orde onderwijzen gaat het om het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren die leerlingen onderwijzen. Murray en Male (2005) beschouwen het tweede orde onderwijzen als kenmerkend voor het beroep van lerarenopleiders. Verdere verschillen tussen leraren en lerarenopleiders zijn dat een lerarenopleider op minimaal bachelorniveau opleidt (dat geldt ook voor de schoolopleiders), dat een lerarenopleider in vergelijking met leraren voor een andere leeftijdsgroep werkt en dat hij gebruik maakt van een specifieke didactiek waarin geëxpliciteerd voorbeeldgedrag centraal staat, het zogenaamde 'modeling' (Lunenberg, Korthagen & Swennen, 2007). Daarnaast staan het doen en het begeleiden van onderzoek door lerarenopleiders steeds meer op de voorgrond (Murray, Swennen & Shagrir 2009). In de vier bekwaamheidsgebieden worden kenmerkende aspecten van de beroepsuitoefening beschreven die voor alle lerarenopleiders van toepassing zijn, ongeacht de context, de doelgroep of het vakdomein van de lerarenopleider. De beroepsstandaard draagt hierdoor bij aan het onderscheiden van het beroep lerarenopleider ten opzichte van andere beroepen in de onderwijssector. De tweede functie betreft de beroepsstandaard als richtpunt voor professionele

ontwikkeling (Ingvarson, 1998; Smith, 2003). De beschrijvingen in de bekwaamheidsgebieden laten zien welke vaardigheden en houding verwacht worden van een gemiddeld ervaren lerarenopleider. Dit biedt aanknopingspunten voor het formuleren van persoonlijke ontwikkeldoelen. De koppeling naar de kennisbasis voor lerarenopleiders biedt lerarenopleiders de kans om zich gericht te verdiepen in relevante kennisbronnen. De beroepsstandaard kan lerarenopleiders helpen bij een individuele plaatsbepaling. Daarnaast kan de beroepsstandaard een rol vervullen in gesprekken in teams over onderlinge samenwerking, deskundigheden, teamambities en professionalisering binnen het team. Met behulp van de beroepsstandaard is het mogelijk sterke punten en ontwikkelpunten in kaart te brengen. Ook kan de beroepsstandaard als richtsnoer dienen bij de inrichting van inductie- en opleidingstrajecten voor lerarenopleiders. De derde functie van de beroepsstandaard van lerarenopleiders is verbonden met beroepsregistratie (Dengerink, Koster, Lunenberg, & Korthagen, 2007). Als lerarenopleiders zich aanmelden voor het aspirantenregister wordt hen gevraagd om kennis te nemen van de beroepsstandaard en die te onderschrijven. Om opgenomen te kunnen worden in het beroepsregister van lerarenopleiders doorlopen kandidaten een registratieprocedure waarbij de beroepsstandaard leidend is. Met een portfolio tonen zij op verschillende manieren aan dat zij functioneren op het niveau van een gemiddeld ervaren lerarenopleider, zoals beschreven in de beroepsstandaard.

3. Beroepsstandaarden in breder perspectief

In deze paragraaf wordt de beroepsstandaard vanuit een breder perspectief geduid. In paragraaf 3.1 wordt de beroepsstandaard vanuit internationaal perspectief beschouwd, in paragraaf 3.2 worden drie standaarden nader bekeken en in paragraaf 3.3 wordt beschreven naar wat er in andere beroepsgroepen in Nederland gebeurt.

3.1 Internationale standaarden voor lerarenopleiders

In Europa wordt in ATEE-verband (Association of Teacher Educators Europe) al ruim 35 jaar onderzoek gedaan naar lerarenopleiders en het (inter)nationaal beleid ten aanzien van de kwaliteit van het opleiden van leraren. Het bevorderen van de kwaliteit van lerarenopleiders staat in Europa hoog op de agenda en het ontwikkelen van een beroepsstandaard kan hierbij helpen (Dengerink e.a., 2007; Peer Learning Activity, 2010; Snoek, Swennen & Van der Klink, 2011). Om die reden heeft de VELON een beroepsstandaard ontwikkeld (Koster & Dengerink, 2001), heeft de Vlaamse beroepsvereniging van lerarenopleiders een ontwikkelingsprofiel opgesteld (VELOV, 2012) en is men in Oostenrijk gestart met het beschrijven van de competenties van lerarenopleiders (PLA, 2010).

Ook buiten Europa zijn initiatieven ontplooid die gericht zijn op het bevorderen van de kwaliteit en de professionaliteit van lerarenopleiders. Het Israëlische MOFET-instituut richt zich bijvoorbeeld op de professionalisering van de beroepsgroep lerarenopleiders en op de professionele

	België: Vlaanderen	Verenigde Staten	Nederland	Australië	Israël
Organisatie +Bron	VELOV (Vereniging Lerarenopleiders Vlaanderen), 2012. www.lerarenopleiders-vlaanderen.be	ATE (Association of Teacher Educators), 2009 www.ate1.org	VELON (Vereniging Lerarenopleiders Nederland), 2012 www.velon.nl	AITSL (Australian Institute for Training and School Leadership), 2011. www.aitsl.edu.au	MOFET-institute Research, curriculum and program development for teacher educators http://www.mofet.macam.ac.il/eng/Pages/default.aspx
Functie van het instrument	Referentiekader professionalisering Richtsnoer professionele ontwikkeling	Referentiekader professionalisering Richtsnoer professionele ontwikkeling	Referentiekader professionalisering Richtsnoer professionele ontwikkeling IJKpunt kwaliteitsbewaking beroepsgroep	Referentiekader professionalisering IJKpunt kwaliteitsbewaking opleidingen	Referentiekader professionalisering Richtsnoer professionele ontwikkeling
Vorm en Inhoud	Grondslag en negen bekwaamheidsgebieden waarin kennis, vaardigheden en houding worden beschreven.	Negen competentiegebieden waarin gedrag en producten worden beschreven en verwijzingen naar kennisbronnen worden gegeven.	Grondslag en vier bekwaamheidsgebieden waarin kennis, vaardigheden en houding worden beschreven.	Drie gebieden met zeven instellingscompetenties met voorschriften voor organisatie.	Standaard van de ATE dient als uitgangspunt voor scholingsprogramma.
Registratie	Nee	Nee	Ja (Voor individuele opleiders)	Ja (Voor lerarenopleidingen)	Nee

ontwikkeling van individuele lerarenopleiders. Voor het betreffende scholingsprogramma en de nagestreefde internationale uitwisseling tussen lerarenopleiders vormt de beroepsstandaard van de Amerikaanse ATE het uitgangspunt (Ben-Peretz, Kleeman, Reichenberg & Shimoni, 2010; Murray e.a., 2009). In Australië is in het kader van kwaliteitsbewaking een gedetailleerde beschrijving van standaarden en procedures voor de accreditatie van lerarenopleidingen opgesteld. Deze standaard richt zich op opleidingen en niet op individuele lerarenopleiders (AITSL, 2011; Jasman, 2003). In de Australische standaard worden drie categorieën onderscheiden: professionele kennis, professioneel gedrag en professionele betrokkenheid, die in zeven competentiegebieden zijn uitgewerkt.

In figuur 1 worden activiteiten en producten van vijf beroepsverenigingen voor lerarenopleiders beschreven. In de eerste drie kolommen staan drie beroepsstandaarden uit respectievelijk Vlaanderen (ontwikkelingsprofiel van de Vereniging voor Lerarenopleiders Vlaanderen, VELOV), de Verenigde Staten (de standaard van de Association of Teacher Educators, ATE) en Nederland (beroepsstandaard van de VELON). In de gearceerde kolommen is informatie opgenomen over de standaard voor lerarenopleidingen in Australië (Australian Institute for Training and School leadership, AITSL) en het scholingsprogramma in Israël (MOFET-instituut). Daarmee wordt een breder beeld gegeven van keuzes die internationaal gemaakt worden ten aanzien van het bevorderen van de kwaliteit en professionaliteit van lerarenopleiders.

3.2 Vergelijking Nederlandse, Vlaamse en Amerikaanse beroepsstandaarden

In deze paragraaf wordt de VELON-beroepsstandaard op drie punten vergeleken met de Vlaamse en de Amerikaanse standaarden. Het gaat om de doelgroep voor wie het instrument bedoeld is, het doel dat het instrument heeft en de vorm en inhoud van de beroepsstandaard.

De beroepsstandaard van de VELON is bedoeld voor de gemiddeld ervaren opleider (Koster & Dengerink, 2001), dat wil zeggen die opleiders die minimaal drie jaar ervaring hebben als lerarenopleider. De standaard richt zich op alle leden van de beroepsgroep. Dat geldt ook voor de beroepsstandaard van de ATE en het Vlaamse ontwikkelingsprofiel. In Vlaanderen is de standaard tevens gericht op teams van lerarenopleiders waarbij het dan dient als richtsnoer voor de professionele ontwikkeling van een team.

De Amerikaanse beroepsstandaard en het Vlaamse ontwikkelingsprofiel zijn gericht op professionalisering van het beroep en op de professionele ontwikkeling van de individuele lerarenopleider. Het begrip 'professionalisering' verwijst naar het proces waarbij een (nieuw) beroep gevormd wordt, het begrip 'professionele ontwikkeling' verwijst naar de ontwikkeling van de beroepsbeoefenaar zelf (Koster, 2002; Kallenberg, 2004). De beroepsstandaard van VELON heeft naast deze dubbele doelstelling ook het doel beroepsregistratie van lerarenopleiders mogelijk te maken (vgl. paragraaf 2).

De beroepsstandaard van de VELON bestaat uit een grondslag, met daaromheen vier bekwaamheidsgebieden. Elk bekwaamheidsgebied bestaat uit een beschrijving, een aantal gedragsindicatoren en een kennisdeel, gerealiseerd door verwijzingen naar relevante onderdelen van

de kennisbasis voor lerarenopleiders (Attema-Noorderwier e.a., 2012). Het Vlaamse ontwikkelingsprofiel bestaat uit een grondslag met negen competentiegebieden. In elk competentiegebied wordt achtereenvolgens kennis, vaardigheden en houding beschreven. De Amerikaanse standaard bestaat uit negen substandaarden, Elke substandaard beschrijft houdingsaspecten en bekwaamheden van de lerarenopleider, bevat een aantal gedragsindicatoren en voorbeelden van illustratiemateriaal. Ook wordt verwezen naar kennisbronnen.

3.3 Beroepsstandaarden van andere beroepsgroepen.

Bij de ontwikkeling van de herziene beroepsstandaard is een vergelijking gemaakt met een aantal beroepsstandaarden van andere beroepsgroepen in Nederland waarbij ook één buitenlandse beroepsstandaard aan bod komt.

De wet BIG³, de wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg, regelt in Nederland de beroepskwaliteit van professionals in de gezondheidszorg. BIG-registratie is door de overheid verplicht gesteld voor acht beroepsgroepen binnen de gezondheidszorg. Om geregistreerd te kunnen worden, moeten zorgverleners aantonen dat zij gediplomeerd zijn, dat zij voldoende werkervaring hebben en dat zij hun professionele kennis en bekwaamheden onderhouden. Registratie en herregistratie zijn voorwaardelijk om één van de betreffende acht beroepen in de gezondheidszorg te mogen uitoefenen.

In Canada heeft de Royal College of Physicians and Surgeons of Canada een beroepsstandaard voor medici ontwikkeld: de CanMeds Physician Competency Framework (Royal College, 2005). Deze standaard wordt als toonaangevend gezien. In de standaard worden zeven rollen geïdentificeerd en uitgewerkt. De zeven rollen hebben betrekking op alle professionals in het brede veld van medische beroepen. Ze beschrijven wat nodig is aan kennis en houding van zorgverleners voor een goede patiëntenzorg. De CanMeds standaard ligt ten grondslag aan diverse accreditatietrajecten. Ook is het een referentiekader voor educatieve doeleinden en vormt daarmee de basis voor trainingen en professionaliseringstrajecten. De Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering van de Geneeskunst (KNMG) heeft in 2005 op basis van de CanMeds standaard een beroepsstandaard voor medisch specialisten ontwikkeld⁴.

In het verlengde van de acht beroepsgroepen die onder het BIG-register vallen, hebben beroepsverenigingen voor paramedici criteria ten behoeve van opname in een beroepsregister opgesteld⁵. Ook dit register heeft als doel het waarborgen van de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Het systeem van registratie laat zien dat de beroepsbeoefenaren voldoen aan de gestelde opleidingseisen, dat zij voldoende ervaring hebben en dat zij hun deskundigheid onderhouden. In Nederland zijn er buiten de medische sector andere beroepsgroepen die over een beroepsstandaard beschikken. In enkele beroepen dient de beroepsstandaard primair als instrument

3. <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kwaliteit-van-de-zorg/registratie-medische-beroepen>

4. <http://knmg.artsenet.nl/Publicaties/KNMGpublicatie/Algemene-competenties-van-de-medisch-specialist-2005.htm>

5. Kwaliteitsregister Paramedici, 2010'

van kwaliteitsbewaking. In de beroepsstandaard wordt dan beschreven wat onder goede beroepsuitoefening wordt verstaan. Veelal is aan de beroepsstandaard een vorm van registratie of accreditatie gekoppeld. Voorbeelden hiervan zijn de beroepsstandaard voor organisatieadviseurs⁶, HDR-professionals⁷, architecten⁸, schoolleiders⁹ en archeologen¹⁰.

Andere beroepsverenigingen gebruiken een standaard als referentiekader voor professionele ontwikkeling. De betreffende standaard is dan een richtinggevend document voor het professioneel handelen en dient ter bevordering van de professionele dialoog tussen de beroepsbeoefenaars. Voorbeelden hiervan zijn de beroepsstandaard voor coaches¹¹ en intern begeleiders¹².

Op basis van de verkenning naar standaarden van een aantal beroepsverenigingen in Nederland en de internationale vergelijking van standaarden voor lerarenopleiders zijn keuzes gemaakt bij de herziening van de VELON-beroepsstandaard voor lerarenopleiders. In de volgende paragrafen worden het ontwikkelproces (paragraaf 4) en de keuzes die gemaakt zijn bij de totstandkoming van de VELON-beroepsstandaard (paragraaf 5) beschreven.

4. Totstandkoming van de beroepsstandaard

Het is van belang dat een beroepsstandaard de behoeften en doelen van een specifieke groep professionals weerspiegelt (Snoek e.a., 2011) en dat een standaard aansluit bij wat door professionals van belang gevonden wordt (Dengerink, Koster, Lunenberg & Korthagen, 2007). Bovendien kan het ontwikkelen van beroepsstandaard door de beroepsgroep zelf de professionaliteit binnen die beroepsgroep vergroten (Dengerink e.a., 2007). Bij de ontwikkeling van de beroepsstandaard zijn dit uitgangspunten geweest.

De doelen van de herziening van de beroepsstandaard zijn bepaald in een relatief grootschalig vooronderzoek onder andere aan de hand van een enquête onder VELON-leden en analysebesprekingen tijdens drie werkconferenties waaraan veel leden van de beroepsgroep deelnamen. Ook werd in het voorjaar van 2009 een workshop tijdens het VELON-congres over de beoogde herzieningen gehouden. Op basis van het uitgebreide vooronderzoek is in september 2010 de projectgroep 'Leerkracht van Lerarenopleiders' (Melief, 2009a; Melief, 2009b) gestart met de herziening van de beroepsstandaard.

6. Gedragscode voor Organisatiekundige en organisatieadviseurs. Ooa/ROA, 1997

7. Gedragcode voor HDR-professionals. Nvo2.

8. Gedragdregels voor architecten. BNA, 2006

9. Beroepsstandaard voor schoolleiders, Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA), 2012

10. Etnische code voor archeologen. Nederlandse vereniging voor archeologen (Nvva), 2001 (Deze code wordt op dit moment niet actief gebruikt door de beroepsgroep. Momenteel wordt de code herzien)

11. Gedragscode voor Coaches, Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO).

12. Beroepsstandaard voor interne begeleiders. Lbib, 2010

4.1 Ontwikkelgroep

Vanuit het project is er een ontwikkelgroep samengesteld bestaande uit elf personen uit diverse sectoren¹³. De representativiteit van de ontwikkelgroep werd gewaarborgd door een brede samenstelling. Er werden zowel instituutsopleiders po en vo (hbo en universitair), schoolopleiders po en vo, onderzoekers (hbo en universitair) als experts in de ontwikkelgroep opgenomen. De ontwikkelgroep kwam zeven keer bij elkaar en dacht kritisch mee met de projectgroep, deed suggesties voor ontwerp, indeling en teksten, gaf feedback op conceptversies en leverde een bijdrage aan congressen en studiedagen over de beroepsstandaard.

4.2 Literatuurstudie

De projectgroep verrichtte verschillende literatuurstudies. Zij vergeleek internationale standaarden voor lerarenopleiders en beroepsstandaarden van andere beroepsverenigingen in Nederland en bestudeerde (internationale) literatuur over lerarenopleiders, lerarenopleiding en beroepsstandaarden.

4.3 Werkwijze

Vanuit de functies van de beroepsstandaard en de projectdoelen zijn uitgangspunten voor de opzet en vormgeving van de herziene beroepsstandaard opgesteld. Op basis van deze uitgangspunten zijn eerste opzetten geschreven. Hierover vonden diverse veldraadplegingen en expertraadplegingen plaats. Leden van de ontwikkelgroep hadden een adviserende taak en hielden daartoe veldraadplegingen over voorstellen voor ontwerp, indeling en teksten voor de herziening van de standaard. Een eerste concept van de beroepsstandaard is door de projectgroep op het VELON-congres van maart 2011 voorgelegd aan de beroepsgroep. Suggesties die hieruit voortkwamen zijn verwerkt tot een tweede concept dat is voorgelegd aan vertegenwoordigers van de beroepsgroep tijdens een werkconferentie in december 2011. Suggesties voor verbetering en aanscherping zijn door de projectgroep verwerkt in het derde concept dat tijdens een symposium op het VELOV/VELON congres 2012 is voorgelegd aan de beroepsgroep.

De beroepsstandaard bestaat uit een grondslag en vier bekwaamheidsgebieden. Om de beroepsstandaard heen zijn een aantal perspectieven op het beroep beschreven. De beroepsstandaard

13. De ontwikkelgroep beroepsstandaard bestond uit Doreen Admiraal (Fontys), Erica de Bruine (Windesheim), Ivonne Jürgens (Click Coaching&Consult), Klaas van der Laan (HvA), Corry Leenders (basisschool De Octaaf), Annette Lievaart (Fontys), Dik Maandag (Universitair Onderwijscentrum Groningen), Jaap Meulstee (College De Brink), Jan van Tartwijk (Onderwijsadvies en Training, UU), Hans Troost (InHolland) en Michel de Vries (Openbaar Primair Onderwijs Arnhem).

5. Keuzes bij de ontwikkeling van de VELON-beroepsstandaard

is digitaal vormgegeven. Hierdoor is het model eenvoudig bereikbaar en op verschillende niveaus van informatie te bekijken.

In deze paragraaf wordt een aantal keuzes toegelicht die de vorm en inhoud van de beroepsstandaard mee bepaald hebben.

5.1 De grondslag centraal

In de beroepsstandaard staat de grondslag centraal. In de grondslag wordt beschreven wat specifiek is aan het beroep lerarenopleider. De grondslag beschrijft de drieslag van het opleiderschap: de lerarenopleider begeleidt het leren van (aanstaande) leraren die het leren van leerlingen begeleiden. Ook beschrijft de grondslag de specifieke voorbeeldfunctie die een lerarenopleider heeft. Verder beschrijft de grondslag de beroepshouding en een aantal moreel-ethische aspecten die verbonden zijn aan het beroep lerarenopleider. Immers, niet alleen wat een lerarenopleider doet, is van belang, ook de wijze waarop hij zijn functioneren vormgeeft, is van invloed op de kwaliteit van zijn werk. Daarmee geeft de beroepsstandaard tevens inzicht in de verantwoordelijkheden van een lerarenopleider, bijvoorbeeld: *'Hij is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van (aanstaande) leraren, leerlingen, de samenleving en zichzelf. Hij kan zijn opdracht plaatsen binnen de maatschappelijke context van het onderwijs'*.

De grondslag is een uitwerking van één van de beoogde functies van de beroepsstandaard: duidelijkheid scheppen over de aard van het beroep lerarenopleider. De grondslag biedt daarmee houvast voor het vormen van, en spreken over een visie op opleiden. Er is daarom bij de beschrijving van de grondslag gekozen voor een integrale beschrijving van de basishouding van een lerarenopleider en niet voor een beschrijving van bijbehorende gedragsindicatoren. De grondslag is bedoeld als een open, dat wil zeggen; niet dwingend, normatief kader.

5.2 Samen opleiden als opleidingscontext

Het opleiden van leraren is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van opleidingsinstellingen en scholen (Bergen, e.a., 2009). De keuze voor samen opleiden als opleidingscontext in de beroepsstandaard komt voort uit ontwikkelingen binnen de lerarenopleidingen in het laatste decennium. Uit onderzoek blijkt dat voor een goede lerarenopleiding samenwerking tussen school en instituut wezenlijk is (Van Velzen & Volman, 2009).

Er is niet gekozen voor één bepaald model van samen opleiden (Maandag, Deinum, Hofman & Buitink, 2007; Geldens, 2007). Binnen de beroepsstandaard zijn de houding en vaardigheden die een lerarenopleider nodig heeft om vorm te geven aan het samen opleiden door de hele standaard heen verwerkt.

In het bekwaamheidsgebied 'organisatorisch en beleidsmatig bekwaam' bijvoorbeeld, wordt

beschreven wat een lerarenopleider kan doen om de samenwerking tussen school en instituut met betrekking tot samen opleiden vorm te geven. Bijvoorbeeld: *'Een lerarenopleider neemt initiatieven om de inhoudelijke afstemming tussen opleiders in school en instituut zo goed mogelijk te organiseren'*.

5.3 Bekwaamheidsgebieden geven inzicht in het functioneren van een lerarenopleider in de praktijk

Bij elk bekwaamheidsgebied wordt een drietal aspecten benoemd: attitude (in de beschrijving van het bekwaamheidsgebied zelf), vaardigheden (in de beschrijving en in de gedragsindicatoren) en kennis (in de verwijzingen naar relevante leidende vragen uit de kennisbasis). Dit sluit aan bij gangbare definities van bekwaamheden waarin een zelfde soort driedeling wordt gehanteerd (Meriÿnboer e.a., 2002).

Er is gekozen voor vier bekwaamheidsgebieden die kenmerkend zijn voor het werk van elke lerarenopleider: 'opleidingsdidactisch bekwaam', 'agogisch bekwaam', 'organisatorisch en beleidsmatig bekwaam' en 'ontwikkelingsbekwaam'. Overlap tussen de bekwaamheidsgebieden is zoveel mogelijk vermeden.

In het tweede bekwaamheidsgebied is gekozen voor de term 'agogisch' omdat dit verwijst naar het begeleiden van het leren van volwassenen (Murray e.a., 2009). In de uitwerking van dit gebied worden pedagogische en interpersoonlijke bekwaamheden beschreven. In de beschrijving van het gebied 'agogische bekwaam' staat bijvoorbeeld over de lerarenopleider: *'Hij is interpersoonlijk vaardig. Hij bevordert de communicatie tussen zichzelf en de (aanstaande) leraar en tussen de (aanstaande) leraren onderling, ook met behulp van nieuwe media.'* En: *'Hij kan zijn handelen verbinden met het pedagogisch handelen van (aanstaande) leraren.'*

Bij elk bekwaamheidsgebied wordt beschreven welke houding en vaardigheden van een gemiddeld ervaren lerarenopleider mogen worden verwacht¹⁴. Aanvullend zijn gedragsindicatoren geformuleerd. De gedragsindicatoren zijn niet uitputtend, maar geven een beeld van het handelen van de lerarenopleider in de praktijk. Aan elk bekwaamheidsgebied zijn doorverwijzingen naar relevante leidende vragen uit de kennisbasis van lerarenopleiders opgenomen. Op deze wijze is de koppeling tussen de beroepsstandaard en kennis die ten grondslag ligt aan het beroep lerarenopleider gezekerd.

5.4 Theoretische onderbouwing van de praktijk van een lerarenopleider

Ook de theoretische onderbouwing van de praktijk van de lerarenopleider wordt gerealiseerd door de verwijzingen naar de kennisbasis van lerarenopleiders. Hiermee worden lerarenopleiders effectief naar relevante theoretische bronnen verwezen. De kennisbasis van lerarenopleiders is hiervoor bijzonder geschikt omdat daarin zowel theoretische beschouwingen als praktijkvoorbeelden en reflecties zijn opgenomen. In de grondslag en in de bekwaamheidsgebieden worden het verrichten en het begeleiden van onderzoek als onderdeel van het beroep van lerarenoplei-

14. Met gemiddeld ervaren wordt bedoeld: meer dan drie jaar ervaring als lerarenopleider.

der beschreven (Loughran, 2005).

Een omschrijving van de onderzoeksbekwaamheden van de lerarenopleider zelf zijn te vinden in het gebied 'ontwikkelingsbekwaam'. De begeleiding van (praktijk)onderzoek door (aanstaande) leraren is opgenomen in het gebied 'opleidingsdidactisch bekwaam'.

In de beroepsstandaard wordt beschreven dat een lerarenopleider in staat dient te zijn het eigen functioneren en de eigen praktijk van het opleiden kritisch en onderzoeksmatig te beschouwen: *'Een lerarenopleider benadert zijn werk op een onderzoekende manier. Hij volgt nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs op kritische wijze en vanuit verschillende theoretische perspectieven. Hij gebruikt de kennisbasis voor lerarenopleiders en andere opbrengsten van (praktijk)onderzoek om zijn opleidingspraktijk te interpreteren en verder te ontwikkelen.'*

5.5 Verschillen erkennen

De aangepaste beroepsstandaard is generiek en heeft betrekking op wat alle lerarenopleiders doen, ongeacht taken, rollen of werkcontext. Specifieke taken, rollen of werkcontext kunnen van invloed zijn op de manier waarop aan de bekwaamheidsgebieden door de betreffende lerarenopleider invulling wordt gegeven. Anders gezegd: afhankelijk van iemands taak, rol of context krijgen sommige bekwaamheden meer of minder nadruk, of worden bekwaamheden verschillend ingevuld.

Om tot uitdrukking te laten komen dat er verschillen in taken, rollen en werkcontexten zijn, is een aantal perspectieven beschreven. Deze zijn schematisch om de beroepsstandaard heen gegroepeerd om duidelijk te maken dat ze van invloed zijn op de invulling van de bekwaamheidsgebieden. De aanvullende perspectieven die beschreven worden zijn: onderzoeker, onderwijsontwikkelaar, vakdidacticus, nascholer en assessor. Deze perspectieven zijn gekozen op basis van het werk in de ontwikkelgroep en de feedback die tijdens het ontwikkelen van de standaard van lerarenopleiders en deskundigen gegeven is. Voor elk perspectief is kort beschreven wat de aard van het perspectief is en welke werkzaamheden hierbij zouden kunnen horen.

Met deze keuze voor een algemene beroepsstandaard met de verschillen in perspectieven daar omheen is een beperkte differentiatie uitgewerkt. Deze keuze komt direct voort uit de behoefte van het veld. Bij de totstandkoming van de aanpassingen gaven betrokken lerarenopleiders (in ontwikkelgroep, veldraadplegingen, conferenties, werkbijeenkomsten) aan dat zij vooral op zoek waren naar de kenmerkende aspecten van het beroep voor alle lerarenopleiders en in mindere mate naar een uitgebreide beschrijving van verschillen tussen lerarenopleiders.

De perspectieven maken geen deel uit van de beroepsstandaard zelf: het zijn kijkrichtingen. De specifieke uitwerking van een perspectief en de aard van de werkzaamheden wordt door lerarenopleiders zelf verder ingevuld. Door deze ordening is het voor lerarenopleiders mogelijk de eigen taken, rollen en context systematisch te beschrijven en aan te geven hoe dit perspectief het beschouwen van de beroepsstandaard beïnvloedt.

Differentiatie naar verschillende niveaus van expertise wordt uitgewerkt in het beroepsregister in de vorm van aspirantenregister, beroepsregister en de herregistratie. In de betreffende

procedures wordt aangegeven op welk niveau van expertise en welke manier een kandidaat zijn bekwaamheid spiegelt aan de beroepsstandaard. Er is niet gekozen voor het werken met rubrics met verschillende bekwaamheidsniveaus omdat rubrics vooral geschikt zijn voor opleidingssettings (Jonsson & Svingby, 2007). Wel is in de registratieprocedure het instrument voor de 360°-feedback met behulp van een eenvoudige rubric vormgegeven.

5.6 De dynamiek van het beroep verbeeld

Met de keuze een web-based vormgeving in een model wordt de beroepsstandaard op een aantrekkelijke en uitdagende manier gepresenteerd. Het model maakt duidelijk dat de grondslag centraal staat in het beroep van lerarenopleider en dat de vier bekwaamheidsgebieden deel zijn van die standaard. De perspectieven staan los om het model heen. Door op verschillende onderdelen te klikken, kan het model op diepere lagen worden bekeken. Hiermee wordt het mogelijk dat belanghebbenden kunnen kiezen wat zij willen lezen. Een leidinggevende binnen een lerarenopleiding, of een rector van een school die het opleiden in de school wil introduceren, zal zich wellicht willen oriënteren op wat hij redelijkerwijs kan verwachten van een lerarenopleider. Hij zal in eerste instantie naar andere informatie zoeken dan een beginnende lerarenopleider die zich wil verdiepen in theoretische bronnen op het gebied van het begeleiden van het leren van (aanstaande) leraren. Door steeds dieper in het model te duiken, kan de gebruiker de voor hem geschikte informatie over het beroep lerarenopleider vinden. Ook wordt door de vormgeving van de beroepsstandaard voorkomen dat er lange lijsten met competenties of gedragsindicatoren worden gepresenteerd.

Tenslotte maakt het web-based model een dynamische koppeling met de kennisbasis mogelijk. Het beroep lerarenopleider is nog steeds aan verandering onderhevig en ook de kennisbasis is in ontwikkeling. De web-based vorm van de beroepsstandaard maakt het mogelijk om snel nieuwe bronnen aan de beroepsstandaard te koppelen en toegankelijk te maken.

6. Overzicht VELON-beroepsstandaard

Hieronder staat een korte samenvatting van de uitgangspunten van de beroepsstandaard.

- De nieuwe beroepsstandaard richt zich op alle lerarenopleiders, ongeacht (werk)context, doelgroep of vakdomein. De opleidingscontext waarvan wordt uitgegaan in de beroepsstandaard is het samen opleiden. Er is sprake van een gemeenschappelijke beroepsstandaard van schoolopleiders en instituutopleiders.
- De herziene beroepsstandaard bestaat uit een grondslag en vier bekwaamheidsgebieden. De bekwaamheidsgebieden vormen samen een kernachtige beschrijving van het beroep lerarenopleider en geven weer wat verwacht mag worden van een gemiddeld ervaren lerarenopleider.
- De bekwaamheidsgebieden zijn onderverdeeld in een algemene beschrijving, een beschrijving van gedragsindicatoren en een beschrijving van de bij het bekwaamheidsgebied behorende kennis (door een koppeling met de kennisbasis van lerarenopleiders).
- Rond de beroepsstandaard worden perspectieven op het beroep benoemd. Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat verschillende taken, rollen of werkcontexten van lerarenopleiders de beroepsstandaard kunnen inkleuren. Zowel in aspiranten-, beroeps- en herregistratie is de beroepsstandaard het ijkpunt.
- De beroepsstandaard is in een model web-based vormgegeven en op de website van VELON toegankelijk.

Literatuur

- AITSL, (2011). Accreditation of initial teacher education programs in Australia: standards and procedures. Retrieved May 22, 2012 from http://www.aitsl.edu.au/verve/_resources/Accreditation_of_initial_teacher_education.pdf.
- Attema-Noorderwier, S., Lunenberg, M., Dengerink, J. & Korthagen, F. (2012). Relevantie en nut van de kennisbasis voor lerarenopleiders. *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33 (2), 4-11.
- Ben-Perets, M., S., Reichenberg, R., & Shimoni, S. (2010). Educators of educators: their goals, perceptions and practices. *Professional Development in Education* 36(1/2), 111-129.
- Bergen, T., Melief, K. Beijaard, D., Buitink, J., Meijer, P. & Veen, K. van (red.), (2009). *Perspectieven op samen leraren opleiden*. Antwerpen/Apeldoorn, Garant.
- Dengerink, J., Koster, B., Lunenberg, M. en Korthagen, F. (2007). Lerarenopleiders maken werk van hun professionele ontwikkeling. *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 28(1), 32-37.
- Geldens, J. (2007). *Leren onderwijzen in een werkplek omgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs*. Dissertatie. Radboud Universiteit Nijmegen, Nijmegen.
- Jasman, A. (2003). Initial Teacher Education: Changing Curriculum, Pedagogies and Assessment. *Change: Transformations in Education*, 6(2), 1-22.
- Ingvarson, L. (1998) Professional development as the pursuit of professional standards: the standards-based professional development system. *Teaching and Teacher Education*, 14(1), 127-140.
- Jonsson, A. & Svingby, G. (2007). The use of scoring rubrics: Reliability, validity and educational consequences. *Educational Research Review* 2, 130-144.
- Kallenberg, A. (2004). Tussen opleiden en professionele ontwikkeling: leren (en) organiseren van nieuwe leerarrangementen. Lectorale rede. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Koster, B. (2002). *Lerarenopleiders onder de loep: de ontwikkeling van een beroepsprofiel voor lerarenopleiders en het effect van het kennismaken daarvan op hun zelfdiagnose*. Dissertatie. Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Koster, B. & Dengerink, J. (2001). Towards a Professional Standard for Dutch Teacher Educators. *European Journal of Teacher Education*, 24(3), 343-354.
- Koster, B., Brekelmans, M., Korthagen, F., & Wubbels, T. (2005). Quality requirements for teacher educators. *Teaching and Teacher Education* 21, 157-176.
- Loughran, J. (ed), (2005). *The Missing Links in Teacher Education Design: Developing a Multi-linked Conceptual Framework*, Springer, Dordrecht The Netherlands.
- Lunenberg, M., Korthagen, F. & Swennen, A. (2007). The teacher educator as a role model, *Teaching and Teacher Education*, 23, 586-601.
- Maandag, D., Deinum, J., Hofman, A., & Buitink, J. (2007). Teacher education in schools: an international comparison. *European Journal of Teacher Education* 30(2), 151-173.

- Melief, K. (2009a). *Rapportage Vooronderzoek; 'Leerkracht van Lerarenopleiders; herziening beroepsstandaard en registratie'*. Eindhoven, VELON.
- Melief, K. (2009b), *Projectplan Leerkracht van Lerarenopleiders*. Eindhoven, VELON.
- Meriënboer, J. van, Klink, M. v.d. & Hendriks, M. (2002). Competenties: van complicaties tot compromis. Een studie in opdracht van de onderwijsraad. Den Haag: Onderwijsraad.
- Murray, J., Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: evidence from the field. *Teaching and Teacher Education*, 21(2), 125-142.
- Murray, J., Swennen, A. en Shagrir, L. (2009). Understanding teacher educators' work and identities: Becoming a teacher educator. *Theory and Practice for Teacher Educators*. 29-43.
- Peer Learning Activity (2010). *The Profession of Teacher Educator in Europe*, Iceland.
- Royal College (2005) CanMeds 2005 Framework. Retrieved April 14, 2012 from: http://www.royalcollege.ca/shared/documents/canmeds/the_7_canmeds_roles_e.pdf
- Smith, K. (2003) So, What about the professional knowledge of teacher educators? *European Journal of Teacher Education*, 26(2), 201-215.
- Smith, K. (2005). Teacher educators' expertise: What do novice teachers and teacher educators say? *Teaching and Teacher Education*, 21, 177-192.
- Snoek, M., Swennen, A. & Valk, J. de (eds) (2006) Teachers and their Educators - Standards for Development; Proceedings of the 30th Annual Conference ATEE, Amsterdam 22-26 October 2005. Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam.
- Snoek, M., Swennen, A. & Klink, M. van der (2011). The quality of teacher educators in the European policy debate: actions and measures to improve the professionalism of teacher educators. *Professional Development in Education*, 37(5), 651-664.
- Swennen, A. (2012). *Van oppermeesters tot docenten hoger onderwijs: de ontwikkeling van het beroep en de identiteit van lerarenopleiders*. Dissertatie. Vrije Universiteit, Amsterdam.
- VELOV, (2012), Ontwikkelingsprofiel Vlaamse Lerarenopleider. Leuven: Katholieke Universiteit Leven
- Velzen, C. van, Volman, M. (2009). The activities of a school-based teacher educator: A theoretical and empirical exploration. *European Journal of Teacher Education*, 32(4), 345-367.

De beroepsstandaard voor lerarenopleiders

In de beroepsstandaard voor lerarenopleiders wordt het functioneren van een gemiddeld ervaren lerarenopleider beschreven.

Een lerarenopleider werkt binnen het hoger beroepsonderwijs of een universiteit (instituutsopleider), of op een school (schoolopleider). Hij leidt (aanstaande) leraren op voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs, of het beroepsonderwijs.

We onderscheiden in de beroepsstandaard (1) de grondslag van het beroep en (2) vier bekwaamheidsgebieden. Daarnaast onderscheiden we perspectieven. Deze staan om de beroepsstandaard heen. Ze geven aan dat de specifieke werkervaring van de lerarenopleider van invloed zal zijn bij het werken met de beroepsstandaard. De perspectieven vallen buiten het toetsbare deel van de beroepsstandaard.

1. De grondslag

De grondslag van de beroepsstandaard vormt de basis van het professioneel handelen van de lerarenopleider. In de grondslag wordt de fundamentele drieslag van het lerarenopleiderschap verwoord: het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en het leren van de lerarenopleider zelf. Kenmerkend hierbij is dat een lerarenopleider een voorbeeldfunctie heeft. Aan het eind van de grondslag wordt verwezen naar de domeinen uit de kennisbasis¹⁵ van lerarenopleiders.

2. De bekwaamheidsgebieden

De bekwaamheidsgebieden geven aan wat een lerarenopleider moet kunnen om zijn professie vorm te geven in de praktijk. Elk bekwaamheidsgebied omvat een korte beschrijving en een specificering in drie of vier subgebieden met gedragsindicatoren. De indicatoren zijn waar mogelijk geordend in samenhang met de beschrijving van het bekwaamheidsgebied. Samen geven deze een beeld van het handelingsrepertoire van een lerarenopleider. Daarnaast wordt per bekwaamheidsgebied verwezen naar relevante bronnen uit de kennisbasis van lerarenopleiders.

15. Kennisbasis van lerarenopleiders: www.kennisbasislerarenopleiders.nl

Grondslag

Een lerarenopleider is leraar van (aanstaande) leraren: hij heeft een specifieke voorbeeld-functie die hij gericht in kan zetten. Hij is in staat om op een open manier de drieslag tussen het leren van leerlingen, het leren van (aanstaande) leraren en zijn eigen leren vorm te geven. Hij is gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van (aanstaande) leraren en – afgeleid daarvan – op de ontwikkeling van leerlingen.

Een lerarenopleider is een betrokken docent die bekwaam en deskundig is. Hij is motiverend, innovatief en geïnteresseerd in onderwijs en de mensen die daarbinnen werken en leren. Hij is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van (aanstaande) leraren, leerlingen, de samenleving en zichzelf. Hij kan zijn opdracht plaatsen binnen de maatschappelijke context van het onderwijs. Hij expliciteert en onderbouwt zijn visie op onderwijs en opleiden. Hij is betrouwbaar en transparant.

Een lerarenopleider beschikt over kennis van de relevante (wetenschappelijke) inzichten over leren, opleiden en onderwijzen binnen de context van de school en de lerarenopleiding (eerste orde en tweede orde didactiek). Hij beschikt over praktische wijsheid die gebaseerd is op onderwijservaring.

Een lerarenopleider is zich bewust van zijn eigen waarden, normen en onderwijskundige opvattingen. Hij begeleidt de moreel-ethische ontwikkeling van (aanstaande) leraren, en daarmee indirect die van de leerlingen. Hij stimuleert visievorming en waardeoriëntatie van de (aanstaande) leraren. Hij heeft respect voor culturele en levensbeschouwelijke diversiteit.

Een lerarenopleider neemt zijn verantwoordelijkheid in een multidisciplinair team van school- en instituutsopleiders, dat betrokken is bij de opleiding van (aanstaande) leraren. Hij is in staat om school- en opleidingspraktijk met elkaar te verbinden.

Een lerarenopleider heeft een onderzoekende houding. Hij is op de hoogte van het onderzoek binnen zijn vakgebied en hij heeft kennis van relevante onderzoeksmethoden. Hij weet in de begeleiding van (praktijk)onderzoek een goed evenwicht tussen ondersteuning en uitdaging te realiseren.

Een lerarenopleider is reflectief. Hij beziet en stuurt kritisch en constructief zijn eigen ontwikkeling en die van anderen. Hij kent zijn eigen sterke en zwakke kanten als lerarenopleider en kan zijn functioneren toetsen aan de geformuleerde bekwaamheden op het gebied van opleidingsdidactiek, agogisch handelen, organisatie en beleid, en het sturen van de eigen ontwikkeling.

Een lerarenopleider baseert zijn handelen op inzichten uit relevante (wetenschappelijke) bronnen

Domeinen van de kennisbasis

Beroep lerarenopleider

Opleidingsdidactiek

Leren en lerenden

Doceren en begeleiden

Specialisatiedomeinen

Verbredingsdomeinen

Opleidingsdidactisch bekwaam

Een lerarenopleider is opleidingsdidactisch bekwaam

Een lerarenopleider heeft overzicht over relevante leerinhouden. Hij gebruikt diverse (opleidings)didactische methodieken bij het vormgeven van de leerprocessen van (aanstaande) leraren. Hij is nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de (opleidings)didactiek. Een opleider weet wanneer hij nieuwe media kan inzetten met een opleidingsdidactische meerwaarde.

Een lerarenopleider zet zijn eigen functioneren voorbeeldmatig in. Hij maakt daarin de drieslag zichtbaar, zowel tussen zijn eigen didactisch handelen als opleider en het didactisch handelen van de (aanstaande) leraar, als tussen het leren van (aanstaande) leraren en het leren van leerlingen. Hij expliciteert, onderbouwt en verantwoordt zijn (opleidings)didactische keuzes en zijn visie op opleiden.

Een lerarenopleider bevordert de wisselwerking tussen theorie en praktijk. Hij helpt (aanstaande) leraren het leren van ervaringen te verdiepen, te verbreden en theoretisch te verantwoorden. De opleider stimuleert en ondersteunt (aanstaande) leraren bij het systematisch analyseren en evalueren van hun eigen onderwijspraktijk.

Een lerarenopleider beoordeelt de ontwikkeling van de (aanstaande) leraar op een betrouwbare, valide en transparante manier. Hij is open over de wijze waarop hij samen met collega's (aanstaande) leraren beoordeelt.

Het handelen van een opleidingsdidactisch bekwame lerarenopleider kenmerkt zich door...

- **Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren**
- **Voorbeeldmatig opleiden**
- **Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk**
- **Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren**

In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld...

Vormgeven van leerprocessen van (aanstaande) leraren	Voorbeeldmatig opleiden	Bevorderen van de wisselwerking tussen theorie en praktijk	Beoordelen van de ontwikkeling van (aanstaande) leraren
<p>De opleider selecteert relevante leerinhouden.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende (opleidings)didactische benaderingen om het leren van de (aanstaande) leraren vorm te geven.</p> <p>De opleider past verschillende (opleidings)didactische methoden en technieken digitaal toe.</p> <p>De opleider toont interesse in (het leren van) de (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider houdt rekening met de verschillende leeroriëntaties van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider helpt (aanstaande) leraren om persoonlijke leerdoelen te formuleren.</p>	<p>De opleider maakt duidelijk op welke manier zijn eigen functioneren voorbeeldmatig is voor (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider verbindt zijn didactiek met het onderwijs aan leerlingen.</p> <p>De opleider verantwoordt zijn opleidingsdidactische keuzes.</p> <p>De opleider expliciteert zijn handelen in relatie tot de specifieke context van de opleiding.</p> <p>De opleider onderbouwt zijn handelen als opleider vanuit theoretische noties.</p>	<p>De opleider begeleidt (aanstaande) leraren bij het verdiepen van het leren van praktijkervaringen.</p> <p>De opleider helpt deelnemers bij het interpreteren en onderbouwen van hun onderwijspraktijk mede vanuit theoretische perspectieven.</p> <p>De opleider generaliseert, met de (aanstaande) leraar, contextgebonden kennis.</p> <p>De opleider begeleidt studenten bij het uitvoeren van praktijkonderzoek.</p>	<p>De opleider koppelt beoordeling aan de onderwijsdoelen.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende vormen van bewijsmateriaal bij beoordeling.</p> <p>De opleider zorgt voor een transparante en navolgbare beoordelingsprocedure.</p> <p>De opleider stemt beoordelingen af met zijn collega's.</p> <p>De opleider licht het beoordelingsproces, de beoordelingsdoelen en de beoordelingsinstrumenten aan (aanstaande) leraren toe.</p>

Een opleidingsdidactisch bekwame opleider baseert zijn handelen op inzichten uit relevante (wetenschappelijke) bronnen

Mogelijke leidende vragen uit de kennisbasis

Welke opleidingsdidactische benaderingen zijn er?

Welke opleidingsprincipes kunnen er worden onderscheiden?

Welke opleidingsmethodieken zijn beschikbaar?

Leren, wat is dat eigenlijk?

Hoe vindt leren in een beroepscontext plaats?

Welke opleidingsdidactische principes kunnen er worden onderscheiden?

Waarom onderzoek naar je eigen praktijk en wat is de betekenis daarvan?

Begeleiden, wat is dat?

Wanneer heeft iemand iets geleerd?

Agogisch bekwaam

Een lerarenopleider is agogisch bekwaam

Een lerarenopleider weet op een voorbeeldmatige manier vorm te geven aan een veilig en uitdagend leerklimaat. Hij is interpersoonlijk vaardig. Hij bevordert de communicatie over en weer tussen zichzelf en de (aanstaande) leraar en tussen de (aanstaande) leraren onderling, ook met behulp van nieuwe media. Hij kan zijn handelen verbinden met het pedagogisch handelen van (aanstaande) leraren.

In zijn onderwijs richt een lerarenopleider zich op de heterogene groep van (aanstaande) leraren, zoals de jong volwassenen en de volwassen lerenden (deeltijders en zij-instromers). Hij herkent en benoemt de concerns van (aanstaande) leraren en helpt voorwaarden te scheppen voor hun groei. Vanuit zijn voorbeeldfunctie is hij in staat om verschillen tussen (aanstaande) leraren in te zetten als bron van leren.

Een lerarenopleider is gericht op het begeleiden van de (aanstaande) leraren bij de ontwikkeling van hun beroepsidentiteit. Hij stimuleert reflectie en daagt de (aanstaande) leraren uit om zelf sturing te geven aan hun leerproces. Hij helpt hen daarmee de basis te leggen voor een 'leven lang leren' als leraar. Hiertoe begeleidt hij de ontwikkeling van het reflectief vermogen en de lerende houding van (aanstaande) leraren.

Het handelen van een agogisch bekwame opleider kenmerkt zich door...

- **Interpersoonlijk handelen**
- **Omgaan met diversiteit**
- **Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit**

In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld...

Interpersoonlijk handelen	Omggaan met diversiteit	Begeleiden van de ontwikkeling van beroepsidentiteit
<p>De opleider gaat in zijn onderwijs uit van de kwaliteiten van de (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider geeft ruimte aan de inbreng van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider stimuleert het leren van elkaar bij (aanstaande) leraren</p> <p>De opleider duidt interpersoonlijke processen.</p> <p>De opleider geeft mede sturing aan interpersoonlijke processen.</p>	<p>De opleider zet diversiteit in als bron van leren binnen de groep (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider differentieert naar leeftijd en ervaring.</p> <p>De opleider sluit aan bij de leerbehoeften van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider stemt zijn gedrag af op de eigenheid van (aanstaande) leraren in culturele, sociale en ethische zin.</p>	<p>De opleider duidt de leervragen van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider spreekt (aanstaande) leraren aan op hun verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.</p> <p>De opleider verdiept de reflectie van (aanstaande) leraren op leerervaringen door andere perspectieven toe te voegen.</p> <p>De opleider contrasteert de persoonlijke ontwikkeling van (aanstaande) leraren met de eisen die aan het beroep van leraar gesteld worden.</p> <p>De opleider geeft gerichte feedback.</p> <p>De opleider volgt de ontwikkeling van (aanstaande) leraren gedurende langere tijd.</p>

Een agogisch bekwame opleider baseert zijn handelen op inzichten uit relevante (wetenschappelijke) bronnen

Mogelijke leidende vragen uit de kennisbasis

Samen leren, hoe gaat dat?

Wat is de betekenis van heterogeniteit voor leren?

Hoe houd je rekening met verschillende leeftijden en ervaringen?

Leren, wat is dat eigenlijk?

Hoe vindt leren in een beroepscontext plaats?

Wanneer werkt doceren?

Begeleiden, wat is dat?

Wanneer heeft iemand iets geleerd?

Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

Een lerarenopleider is organisatorisch en beleidsmatig bekwaam

Een lerarenopleider geeft (mede) vorm aan samen opleiden. Hij ondersteunt de (aanstaande) leraar bij het optimaal inrichten van diens leerwerkplek. Hij stemt de verschillende contexten waarin (aanstaande) leraren leren op elkaar af.

Een lerarenopleider kent zijn verantwoordelijkheid in het multidisciplinaire team van school- en instituutsopleiders, dat betrokken is bij de opleiding van (aanstaande) leraren. Hij is hierbij gericht op het leren van alle betrokkenen.

Een lerarenopleider neemt initiatieven om de inhoudelijke afstemming tussen opleiders in school en instituut zo goed mogelijk te organiseren. Hij is een gesprekspartner voor het management van zijn organisatie.

Een lerarenopleider draagt bij aan beleid en ontwikkeling van een krachtige en inspirerende leerwerkomgeving. Hij deelt zijn kennis en visie rond het leren in een beroepscontext met leden van de beroepsgroep.

Het handelen van een organisatorisch en beleidsmatig bewaame opleider kenmerkt zich door...

- **Vormgeven aan samen opleiden**
- **Werken in een multidisciplinair team**
- **Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding**
- **Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren**

In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld...

Vormgeven aan samen opleiden	Werken in een multidisciplinair team	Bijdragen aan de organisatie van de lerarenopleiding	Bijdragen aan beleid van het opleiden van leraren
<p>De opleider neemt vanuit verschillende (theoretisch onderbouwde) perspectieven ontwikkelingen rond samen opleiden waar.</p> <p>De opleider draagt bij aan een zorgvuldige begeleidingsstructuur op school en instituut.</p> <p>De opleider organiseert de leeromgeving van een (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider zorgt voor een goede afstemming tussen school en instituut over het leren van de (aanstaande) leraar.</p> <p>De opleider stimuleert de samenwerking tussen (aanstaande) leraren.</p>	<p>De opleider werkt samen met verschillende functionarissen betrokken bij de opleiding van leraren.</p> <p>De opleider communiceert open met alle betrokkenen over het leerproces van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider adviseert collega's over het opleiden van leraren in verschillende contexten.</p> <p>De opleider expliciteert zijn visie op samen opleiden.</p>	<p>De opleider organiseert activiteiten die het opleiden in samenhang tussen school en instituut ondersteunen.</p> <p>De opleider gebruikt de mogelijkheden van de betrokken organisaties.</p> <p>De opleider draagt mede zorg voor adequate, ondersteunende leerfaciliteiten.</p> <p>De opleider geeft mede vorm aan de kwaliteitszorg van de opleiding</p>	<p>De opleider draagt bij aan de discussie over het opleiden van (aanstaande) leraren.</p> <p>De opleider overlegt met beleidsmakers over de opleiding van leraren.</p> <p>De opleider neemt initiatief ten aanzien van beleidsontwikkeling op het gebied van samen opleiden.</p> <p>De opleider participeert in relevante (inter)nationale netwerken rond het opleiden van leraren.</p>

Een organisatorisch en beleidsmatig bekwame opleider baseert zijn handelen op inzichten uit relevante (wetenschappelijke) bronnen

Mogelijke leidende vragen uit de kennisbasis

Hoe is de relatie met de scholen georganiseerd?

Hoe vindt leren in een beroepscontext plaats?

Wat zijn de recente beleidsontwikkelingen en trends met betrekking tot de lerarenopleidingen?

Hoe wordt het niveau en de kwaliteit van de lerarenopleiding gewaarborgd?

Hoe is de kwaliteitszorg vormgegeven binnen de opleiding?

Hoe zijn de lerarenopleidingen intern georganiseerd en wat is het perspectief van de lerarenopleider daarbinnen?

Hoe ziet het beleidsveld eruit rondom de lerarenopleidingen?

Ontwikkelingsbekwaam

Een lerarenopleider is ontwikkelingsbekwaam

Een lerarenopleider is gericht op de systematische evaluatie van zijn eigen functioneren.

Hij kent zijn sterke en zwakke kanten en zoekt actief naar mogelijkheden om te blijven leren.

Hij reflecteert op zijn ervaringen en zoekt hierbij naar verdiepende perspectieven.

Een lerarenopleider benadert zijn werk op een onderzoekende manier. Hij volgt nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs op kritische wijze en vanuit verschillende theoretische perspectieven.

Hij gebruikt de kennisbasis voor lerarenopleiders en andere opbrengsten van (praktijk)onderzoek om zijn opleidingspraktijk te interpreteren en verder te ontwikkelen. Een lerarenopleider onderneemt gerichte activiteiten om zijn professionaliteit te onderhouden en ontwikkelen.

Het handelen van een ontwikkelingsbekwame opleider kenmerkt zich door...

- **Reflectie**
- **Onderzoekend handelen**
- **Onderhouden van de eigen professionaliteit**

In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld...

Reflectie	Onderzoekend handelen	Onderhouden van de eigen professionaliteit
<p>De opleider geeft doelgericht vorm aan de verbetering van zijn eigen functioneren.</p> <p>De opleider gebruikt verschillende bronnen bij de evaluatie van zijn eigen functioneren.</p> <p>De opleider verzamelt gegevens voor (zelf)evaluatie.</p> <p>De opleider analyseert zijn handelen op een gestructureerde manier.</p>	<p>De opleider analyseert ontwikkelingen in onderwijs en maatschappij.</p> <p>De opleider gebruikt recente literatuur op het gebied van het opleiden van leraren bij het vormgeven van zijn onderwijs.</p> <p>De opleider gebruikt resultaten van (praktijk)onderzoek over het opleiden van leraren om zijn onderwijs te verbeteren.</p> <p>De opleider onderzoekt zijn onderwijspraktijk systematisch.</p>	<p>De opleider onderhoudt zijn kennis op het gebied van het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider neemt deel aan (inter)nationale studiedagen en congressen over het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider communiceert met collega's in (inter)nationaal verband over de kwaliteit van het opleiden van leraren.</p> <p>De opleider stuurt zijn ontwikkeling door gerichte onderzoeks- en professionaliseringsactiviteiten te ondernemen.</p>

Een ontwikkelingsbekwame opleider baseert zijn handelen op inzichten uit relevante (wetenschappelijke) bronnen

Mogelijke leidende vragen uit de kennisbasis

Wat zijn de opbrengsten en uitkomsten van onderzoek van lerarenopleiders?

Wat is het specifieke aan dit onderzoek?

Wat moet je voor onderzoek naar de praktijk kunnen en doen?

Van wie is het onderzoek en de uitkomsten?

Waarom onderzoek naar je eigen praktijk en wat is de betekenis daarvan?

Hoe blijf je in ontwikkeling?

Perspectieven

Naast de grondslag en de vier bekwaamheidsgebieden worden om de beroepsstandaard heen een aantal perspectieven onderscheiden. De perspectieven zijn kijkrichtingen bij de beroepsstandaard die aangeven dat het eigenlijke werk van een lerarenopleider, gezien context, doelgroep en/of vakdomein, mede bepalend kan zijn voor zijn functioneren. De perspectieven vallen buiten de eigenlijke beroepsstandaard. Alle lerarenopleiders zijn of instituutsopleider of schoolopleider. Ook een combinatie is mogelijk. Daarnaast zijn aanvullende perspectieven mogelijk. De lijst hieronder is niet uitputtend.

Instituutsopleider
Een instituutsopleider leidt (aanstaande) leraren op binnen de context van een geaccrediteerd opleidingsinstituut (hbo/wo). Instituutsopleiders en schoolopleiders leiden in samenwerking op.
Schoolopleider
Een schoolopleider leidt (aanstaande) leraren op binnen de context van een opleidingsschool die het samen opleiden in het integraal personeelsbeleid heeft opgenomen. Schoolopleiders en instituutsopleiders leiden in samenwerking op.

Aanvullende perspectieven:

Onderzoeker
Een lerarenopleider als onderzoeker begeleidt, gebruikt, en voert onderzoek uit ten behoeve van het opleiden van leraren. Daartoe ondersteunt hij bijvoorbeeld (aanstaande) leraren bij het doen van praktijk onderzoek en/of draagt hij bij aan de curriculumontwikkeling ten aanzien van onderzoek in de lerarenopleiding. Zijn werkzaamheden als begeleider en uitvoerder van onderzoek in de lerarenopleiding bepalen mede zijn blik op de beroepsstandaard.
Onderwijsontwikkelaar
Een lerarenopleider als onderwijsontwikkelaar ontwerpt en adviseert ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Daartoe voert hij bijvoorbeeld projecten uit die gericht zijn op de ontwikkeling van (digitale) leeromgevingen en/of draagt hij bij aan het expliciteren van de visie op opleiden in zijn organisatie. Zijn werkzaamheden als ontwerper en adviseur van nieuw onderwijs in de lerarenopleiding bepalen mede zijn blik op de beroepsstandaard.

Vakdidacticus

Een lerarenopleider als vakdidacticus ontwerpt onderwijs gericht op het bevorderen van het vakspecifiek denken en handelen van (aanstaande) leraren. Daartoe besteedt hij bijvoorbeeld aandacht aan probleembewustwording door leerlingen en/of is hij gericht bezig met het onderhouden en uitbreiden van eigen vakkennis en specifieke vakvaardigheden. Zijn werkzaamheden als ontwerper van onderwijs gericht op het vakspecifiek denken en handelen van (aanstaande) leraren bepalen mede zijn blik op de beroepsstandaard.

Nascholer

Een lerarenopleider als nascholer geeft vorm aan nascholingsaanbod ten behoeve van opdrachtgevers uit de (school)praktijk. Daartoe stemt hij bijvoorbeeld het aanbod af op nascholingsvragen en/of onderhoudt hij een netwerk met belanghebbenden op het gebied van nascholing en het begeleiden van levenslang leren. Zijn werkzaamheden als vormgever van nascholingsaanbod bepalen mede zijn blik op de beroepsstandaard.

Assessor

Een lerarenopleider als assessor beoordeelt de beroepsbekwaamheden van (aanstaande) leraren. Daartoe houdt hij zich bijvoorbeeld bezig met de beoordeling van bewijsmateriaal bijeengebracht in een (digitaal) portfolio en/of observeert en beoordeelt hij het functioneren van (aanstaande) leraren in de praktijk. Zijn werkzaamheden als beoordelaar van beroepsbekwaamheden bepalen mede zijn blik op de beroepsstandaard.

