



Focus op professie
beroepsregistratie lerarenopleiders

Schotten weg en de lat omhoog

POSITION PAPER:
ONDERBOUWING VAN DE HERZIENING VAN DE BEROEPSSTANDAARD



INHOUD

Voorwoord

1. Inleiding

2. Een breder beeld van het beroep lerarenopleider

2.1. De individuele lerarenopleider

2.2. Registratie als startpunt voor het valideren van loopbaanontwikkeling

2.3. Het perspectief van werkgevers

3. Een nieuwe standaard voor een leven lang leren

3.1. Professionele ontwikkeling

3.2. Meer aandacht voor de kennisbasis

4. Naar betekenisvolle registratieprocedures

Bronnenlijst

VOORWOORD

Goed onderwijs vraagt goede leraren, opgeleid door goede lerarenopleiders. Velon, de beroepsvereniging van, voor en door lerarenopleiders, draagt daarmee bij aan het fundament van het onderwijs van morgen. Het beroepsbeeld van een goede lerarenopleider is aan verandering onderhevig en daarmee ook het beeld van diegenen die zich als lerarenopleider door zouden kunnen ontwikkelen. Dat heeft aan de ene kant te maken met ontwikkelingen rondom het beroepsbeeld van de leraar, maar ook met de zorg over de dalende onderwijskwaliteit. Zeker nu dit in verband wordt gebracht met lerarenopleidingen en de wijze waarop er routes naar het leraarschap worden ontwikkeld (Snoek en Tartwijk, 2023).

Ook internationaal worden de lerarenopleidingen gezien als cruciale schakel in de verbetering van het onderwijs en worden veranderingen bepleit op het gebied van een gedegen kennisbasis, kwaliteit en inrichting (Vanderlinde et al, 2021). Daarnaast wordt gesignaleerd dat de beroepsgroep lerarenopleiders steeds diverser wordt: lerarenopleiders zijn niet alleen betrokken in de initiële opleiding, maar bijvoorbeeld ook als starterscoach of bij professionalisering (White, 2019).

In de afgelopen jaren hebben de ontstane partnerschappen Samen opleiden & Professionaliseren de samenwerking tussen het opleidingsinstituut en onderwijswerkveld verder versterkt en nieuwe rollen en contexten gecreëerd. Flexibilisering, digitalisering, interprofessioneel opleiden en tegelijkertijd de gevoelde noodzaak voor een meer kennisgedreven curriculum, vragen andere soms nieuwe kennis en vaardigheden. De focus op de kwaliteit van het onderwijs versterkt de rol van de lerarenopleider als coach en poortwachter en dat doet een groot beroep op professionalisering vanuit een gezamenlijke kennisbasis voor lerarenopleiders.

Bovenstaande ontwikkelingen maken het benoemen en zichtbaar maken van de kwaliteit van het beroep van lerarenopleider nog belangrijker. In 2023 zijn in een brede verkenning door de beroepsgroep uitgangspunten voor herziening van de huidige beroepsstandaard en registratie geformuleerd (Whitepaper Velon, 2023). Een periodieke herziening van de beroepsstandaard is nodig om recht te doen aan het dynamische en sterk ontwikkelende karakter van het beroep.

In dit position paper leggen we een hernieuwd fundament onder de beroepsgroep. We schetsen onderliggende perspectieven en conceptuele kaders waarmee inzichtelijk wordt dat er voor meer lerarenopleiders mogelijkheden komen om zich te laten kwalificeren als erkend lerarenopleider. Voor werkgevers wordt inzichtelijk welke mogelijkheden er ontstaan om kwalificatie en professionalisering van lerarenopleiders hand in hand te laten met het eigen personeelsbeleid. Met de beoogde herziening van de beroepsstandaard en registratieprocedures gaat de lat omhoog. Er wordt een stap genomen in de richting van onderwijsregio's waarin opleidingen en het beroepenveld samen vorm gaan geven aan het anders werven, opleiden en professionaliseren van (aanstaande) onderwijsprofessionals.

Een ontwikkeling die van belang is om het professioneel kapitaal als beroepsgroep van lerarenopleiders te versterken en dat kapitaal met en voor elkaar beter te benutten voor de kwaliteit van onderwijs aan leerlingen.

Dit position paper is tot stand gekomen door de inzet van het landelijk ontwikkelteam "Focus op Professie" en feedback uit verschillende klankbordsessies. Daarmee heeft een grote groep diverse en betrokken lerarenopleiders en werkgevers vanuit verschillende geledingen meegedacht met de herziening van de beroepsstandaard en de wijze waarop we daar met pilots ervaringen in op gaan doen. Dit sluit aan bij een krachtig uitgangspunt van Velon: de kwaliteit van onze beroepsregistratie moet vanuit de beroepsgroep zelf komen. We zijn een beroepsvereniging van lerarenopleiders, voor lerarenopleiders en door lerarenopleiders.



HELMA OOLBEKKINK- MARCHAND

Voorzitter Velon

1. Inleiding

Het beroep van lerarenopleider is een van de weinige beroepen waar geen opleiding voor is. Om de kwaliteit van lerarenopleiders als beroepsgroep te borgen, kent Velon sinds 2002 (herzien in 2012) een beroepsstandaard, met bijbehorende registratieprocedures. Hiermee ijken lerarenopleiders structureel hun eigen kwaliteit. Ook internationaal worden standaarden voor lerarenopleiders ontwikkeld. Het werken met een standaard garandeert een bepaalde kwaliteit in de lerarenopleiding. Zeker als deze is verbonden met vormen van certificering en registratie (Vanderlinde et al., 2021). Toch vraagt het werken met een beroepsstandaard meer oog voor de complexiteit en toenemende diversiteit in het beroep. De kennis en kunde van lerarenopleiders moet worden gezien in een groter en dynamisch geheel van relaties, contexten en perspectieven (Vanderassche et al, 2021).

Dat heeft ertoe geleid dat we bij deze herziening de zes rollen (lerarenopleiders, leraar van leraren, begeleider, onderzoeker, curriculumontwikkelaar, poortwachter en bruggenbouwer, Lunenberg et al, 2013), hebben geordend in vier werkdomeinen waardoor er in de toekomst meer overzicht kan ontstaan op professionaliseringsmogelijkheden voor lerarenopleiders. Daarmee is de nieuwe beroepsstandaard niet meer te zien als een referentiekader voor het functioneren van de gemiddelde lerarenopleider, maar als een referentiekader voor een leven lang leren van lerarenopleiders.

Met alle ontwikkelingen binnen onze samenleving en de zorg over de kwaliteit van lerarenopleidingen wordt het voor alle lerarenopleiders emergent om de eigen professionele ontwikkeling in alle fasen van de beroepsloopbaan te valideren.

2. Een breder beeld van het beroep lerarenopleider

Te lang al wordt er te smal over het beroep van lerarenopleider gesproken om urgente vraagstukken rondom het lerarentekort en het anders opleiden en professionaliseren van (aanstaande) onderwijsprofessionals te adresseren. Daarom willen we met de herziening ruimte vrij maken om binnen de beroepspraktijk en opleidingen anders na te gaan denken over het beroep van lerarenopleider. Diezelfde beweging zien we ook rondom het beroepsbeeld van de leraar (Snoek et al., 2017). Met de herziening willen we lerarenopleiders en werkgevers binnen opleidingen, partnerschappen of onderwijsregio's inspireren tot kritische bevraging wie binnen (interdisciplinaire) teams een erkend lerarenopleider zou moeten zijn en wat dat betekent voor voor (lokaal) beleid.

2.1. De individuele lerarenopleider

Het beroep van lerarenopleider biedt volop mogelijkheden voor verdieping, specialisatie, verbreding en verdere groei. Veel lerarenopleiders zijn doorgegroeid in tal van functies en rollen, blijven zich ontwikkelen, en dragen samen met collega's bij aan de kwaliteit van leren van (aanstaande) onderwijsprofessionals. Toch is dat nog lang geen realiteit voor alle lerarenopleiders. Er is een groep lerarenopleiders die niet weet waar ze ondersteuning kunnen krijgen als zij zich door willen ontwikkelen binnen dit beroep. Daarnaast is er ook een groep die zichzelf met een andere beroepsgroep identificeert, zoals de leraar die werkplekbeleider is. Om meer recht te doen aan deze groepen is het van belang dat er een breder beeld van het beroep van lerarenopleider ontstaat. In onderstaand figuur hebben we dan ook vier werkdomeinen beschreven waarin registreerbare lerarenopleiders werkzaam zijn.



Opleiders van (aanstaande) onderwijsprofessionals

Voor de samenwerking binnen een partnerschap zijn lerarenopleiders nodig omdat zij zich bezighouden met kennisoverdracht en het begeleiden van ontwikkeling binnen een studie of loopbaan. Kenmerkend is dat opleiders doorgaans met grotere groepen tegelijk werken en slechts incidenteel individueel aan het begeleiden zijn.

Voorbeelden: vakdocenten, assessoren, trainers, studieloopbaan-begeleiders.



Begeleiders van leerprocessen binnen teams

Zonder lerarenopleiders die zich begeleiders noemen kan er niet goed opgeleid worden. Begeleiders coachen vooral op individueel niveau of kleine groepen en doen dat vooral vanuit hun rol binnen teams. Soms zijn zij tijdelijk aan een team toegevoegd zodat zij gebruik kunnen maken van verschillende vormen van expertise.

Voorbeelden: werkplekbegeleiders, schoolopleider, starterscoach, instituutopleider.



Specialisten rondom gezamenlijke curricula en ontwikkelpaden

Opleiders en begeleiders kunnen niet zonder (onderzoeks)specialisten die zich bezighouden met het leren van (aanstaande) onderwijsprofessionals, het leren van lerarenopleiders of het anders inrichten van curricula en professionaliseringsprogramma's.

Voorbeelden: onderzoeker, projectleider, curriculumontwikkelaar, vakspecialist.



Organisatoren van Samen Opleiden & Professionaliseren

En tenslotte hebben opleiders, begeleiders en specialisten ook organisatoren nodig die in staat zijn om de samenwerking tussen verschillende lerarenopleiders organisatorisch en beleidsrijk in te bedden zodat er nieuwe routines kunnen ontstaan om de kwaliteit van samen werven, opleiden en professionaliseren te verbeteren.

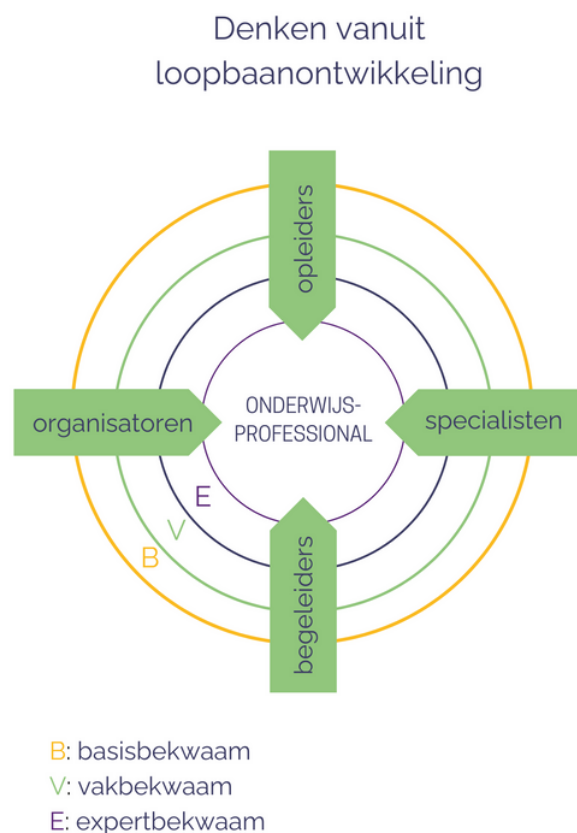
Voorbeelden: directeur, teamleider, programmaleider, HR-adviseur.

Figuur 1: Vier werkdomeinen van lerarenopleiders

2.2. Registratie als startpunt voor het valideren van loopbaanontwikkeling

Bij gebrek aan formele professionaliseringstrajecten leren lerarenopleiders op dit moment het beroep door vallen en opstaan. Lerarenopleiders geven daardoor op een heel persoonlijke manier en eigen opvattingen invulling aan hun werk en dat is niet bevorderend voor de samenwerking tussen lerarenopleiders binnen en tussen onderwijsorganisaties. Om interdisciplinaire samenwerking te kunnen bevorderen, zal geïnvesteerd moeten worden in professionalisering die ontwikkeld is vanuit een landelijke beroepsstandaard. Daarbij is de beroepsgroep aan zet. Een sterke beroepsgroep van lerarenopleiders neemt het heft in eigen handen. Lerarenopleiders gaan niet alleen met elkaar de dialoog aan over hun professie in relatie tot actuele vraagstukken, maar denken ook na over de wijze waarop professionele ontwikkeling van (startende) lerarenopleiders hand in hand kan gaan met de veranderingen rondom lerarenopleidingen. Vanuit die optiek gaat de herziening van de beroepsstandaard en registratieprocedures beter aansluiten op loopbaanontwikkeling.

In figuur 2 wordt dan ook gevisualiseerd dat lerarenopleiders de eigen professionele ontwikkeling met behulp van drie ijkpunten kunnen laten valideren: basisbekwaam, vakbekwaam of expertbekwaam. Daarmee laten lerarenopleiders zich in de toekomst niet meer alleen registreren of prolongeren, ze kunnen met behulp van registratie ook een landelijk erkend kwalificatiedossier met certificaten opbouwen.



Figuur 2: Een leven lang leren van lerarenopleiders

2.3. Het perspectief van werkgevers

Internationaal onderzoek laat zien dat de lerarenopleiders zeer divers zijn in termen van vooropleiding, werkcondities, professionaliseringsbehoeften en onderzoeksbekwaamheden (Czerniawski et al, 2017). Bij dat onderzoek is ook de context van de lerarenopleider binnen Nederland meegenomen. Duidelijk werd dat werkcondities de professionalisering van lerarenopleiders in de weg stond. Ruijters e.a. (2018) geven aan dat dit ook ten koste gaat van de professionele identiteit van lerarenopleiders. Meer ruimte voor professionele ontwikkeling is van belang, maar is onvoldoende als lerarenopleiders niet worden ondersteund om regelmatig binnen hun loopbaan stil te staan bij de vraag waar zij zelf als persoon en professional, in relatie tot actuele ontwikkelingen binnen hun context, staan.

Toch zien we op dit moment dat steeds meer lerarenopleiders hun prolongatie laten verlopen. Naast een naderend pensioen, verandering van baan, worden werkdruk en het niet ondersteund worden door werkgevers als reden opgegeven. In figuur 3 zien we vanuit opleidingen een terugtrekkende beweging als het gaat over registratie. Het aantal opleidingsscholen die registratie binnen het eigen personeelsbeleid hebben ingebed is niet gegroeid, maar stabiel gebleven. Met de herziening hopen we dat de samenwerking tussen werkgevers omtrent de kwaliteit van lerarenopleiders wordt verbeterd.



figuur 3: Overzicht betrokken werkgevers bij de beroepsregistratie, periode 2020-2023

Professionele ontwikkeling kan en mag niet alleen afhangen van de individuele opleider zelf. Als we willen investeren in de kwaliteit van lerarenopleiders, doet dat een groot beroep op de collectieve verantwoordelijkheid van werkgevers (Hargreaves en Fullan, 2012). Met de herziening van de beroepsstandaard en registratieroutes hopen we dat steeds meer lerarenopleiders, leidinggevendenden, lerarenopleidingen en beleidsmakers hun krachten op landelijk en regionaal niveau gaan bundelen en werk maken van professionaliseringsactiviteiten die vanuit een landelijke standaard voor lerarenopleiders verantwoord kan worden. Sturing vanuit samenhang met andere relevante ontwikkelingen is daarbij essentieel. Zo kunnen thema's als flexibilisering, digitalisering of interprofessioneel opleiden uitstekend verbonden worden aan (landelijk) erkende professionaliseringsactiviteiten waarmee opleidingen, partnerschappen of onderwijsregio's gezamenlijk investeren in lerarenopleiders.

3. Een nieuwe standaard voor een leven lang leren

Vanuit bovenstaande onderbouwing is de beroepsstandaard herzien. In figuur 4 maken we duidelijk dat de vier bekwaamheidseisen zijn gewijzigd in vier bekwaamheidsdomeinen. Voorts wordt zichtbaar dat er wordt ingezet op een verdieping doordat de nieuwe standaard is uitgewerkt vanuit drie ijkpunten (basisbekwaam, vakbekwaam en expertbekwaam). Deze standaard is dan ook niet meer een referentiekader voor de gemiddelde lerarenopleider maar een instrument voor een leven lang leren van lerarenopleiders die binnen (interdisciplinaire) teams verschillende vormen van expertise in moeten kunnen brengen. De kwaliteit van samen werven, opleiden en professionaliseren van (aanstaande) onderwijsprofessionals staat of valt met de kwaliteit van samen kunnen werken vanuit de kennis en kunde die er toe doet. Dat vereist verantwoordelijkheid, betrokkenheid en expertise.

- Bij verantwoordelijkheid gaat het om enkele lerarenopleiders die op zowel collectief als individueel niveau beslissingen kunnen nemen.
- Bij betrokkenheid gaat het om kennis en vaardigheden die van belang zijn om de gezamenlijke aanpakken op basis van onderzoek door te ontwikkelen.
- Bij expertise gaat het, naast probleemoplossende vaardigheden, over kennis die relevant is voor het eigen werkdomein en de samenwerking als team.

De nieuwe standaard biedt mogelijkheden om professionele ontwikkeling en samenwerking vanuit een gedeelde kennisbasis te stimuleren.



figuur 4: Visualisatie van de wijzigingen beroepsstandaard

3.1. Professionele ontwikkeling

Professionalisering en de ontwikkeling van de professionele identiteit is noodzakelijk om, samen met anderen, een steeds betere lerarenopleider te worden (Beijaard et al., 2004; Izadinia, 2014). Alleen vanuit de samenwerking is het mogelijk om de complexiteit van gezamenlijke uitdagingen te overzien. Complexiteit verwijst dan vooral naar het om kunnen gaan met vragen of problemen die de organisatie of het netwerk van de organisatie raken en waarbij de oplossingen niet voor de hand liggen. Van den Berg (2020) spreekt over connectiviteit. Om als lerarenopleider bij te kunnen dragen aan toekomstbestendig onderwijs is deelname aan professionele netwerken een must. Een professioneel netwerk werkt namelijk vanuit gefundeerde kennis. Deze kennisbasis maakt het lerarenopleiders mogelijk om in complexe en unieke situaties verantwoord te oordelen en te handelen. Maar dat doet een groot beroep op organisaties. Zeker binnen organisaties die voortdurend in ontwikkeling zijn. En dat laatste geldt zondermeer voor de verschillende sectoren waarin lerarenopleiders werkzaam zijn. Met het oog op de herziening van de beroepsstandaard is een instrument ontwikkeld waarmee leidinggevenden en lerarenopleiders beter in staat zijn om, los van de bekwaamheidsdomeinen, stil te staan bij de professionele ontwikkeling van de lerarenopleider. Met behulp van dit instrument kan een lerarenopleider bij de start van een registratieprocedure beter aangeven op welk ijkpunt hij zijn professionele ontwikkeling wil laten valideren.

Waar sta ik in mijn ontwikkeling in relatie tot actuele ontwikkelingen binnen onderwijsorganisaties ?

Drie ontwikkel-dimensies	Basisbekwaam	Vakbekwaam	Expertbekwaam
Complexiteit	Enkelvoudige taken	Meervoudige taken	Complexe taken
Connectiviteit	Gericht op informeren	Gericht op interdisciplinaire samenwerking	Gericht op kennisdeling en kennisontwikkeling
Onzekerheids-tolerantie	Resultaat-gericht vanuit het perspectief van de eigen organisatie	Resultaat- en procesgericht vanuit het perspectief van de eigen organisatie	Gericht op kwaliteitsontwikkeling en innovatie vanuit het perspectief van meerdere organisaties.

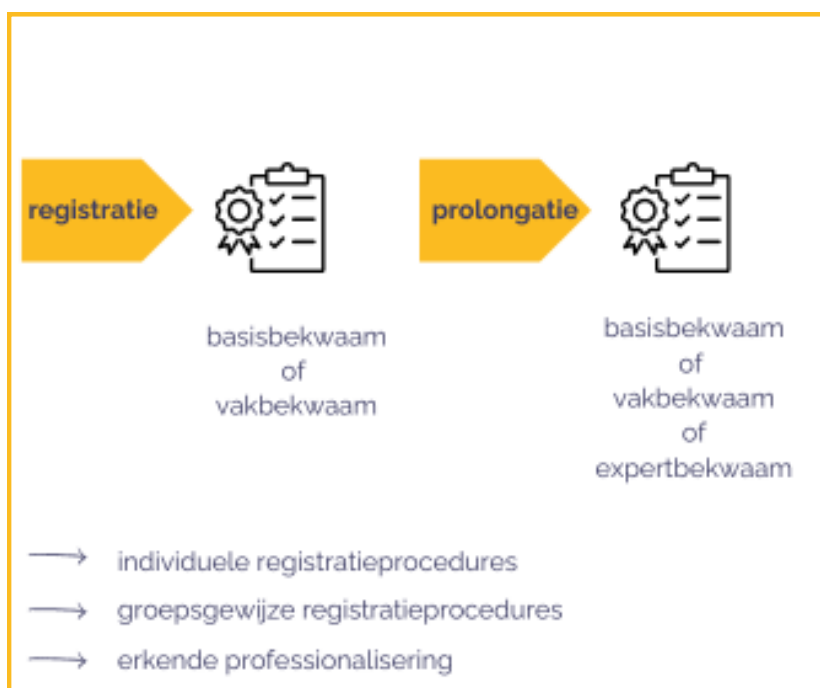
figuur 5: Drie dimensies voor professionele ontwikkeling van lerarenopleiders

3.2. De kennisbasis van lerarenopleiders

Lunenberg e.a. maakten al in 2013 duidelijk dat voor professionele ontwikkeling van lerarenopleiders een stevige kennisbasis noodzakelijk is. Het formuleren van een kennisbasis van, voor en door lerarenopleiders zou helpen bij het creëren van een gemeenschappelijke taal en de ontwikkeling van een gezamenlijk waardensysteem en referentiekader over wat het beroep van lerarenopleider inhoudt. Anno 2024 wordt dat onderstreept, maar is dat nog steeds een punt van aandacht. Bij de herziening van de beroepsstandaard en aanpassing van de registratieprocedures komt er meer aandacht voor het gebruik van de kennisbasis. De mate waarin lerarenopleiders gebruik kunnen maken van declaratieve, procedurele en situationele kennis wordt een belangrijke graadmeter binnen beoordelingsprocedures. Daarnaast wordt gekeken in welke mate lerarenopleiders vanuit een generieke kennisbasis betekenisvolle verbindingen leggen met relevante ontwikkelthema's binnen hun werkcontext. Denk daarbij aan een meer kennisgedreven curriculum, flexibilisering, digitalisering of interprofessioneel opleiden.

4. Naar betekenisvolle registratieprocedures

Met de herziening van de registratieprocedures kunnen lerarenopleiders een eigen kwalificatiedossier opbouwen. Met dit dossier maken zij zichtbaar op welke wijze zij zich blijven ontwikkelen binnen hun beroep in relatie tot de ontwikkelingen binnen hun werkcontext. In figuur 6 wordt tevens duidelijk dat er verschillende registratieprocedures gaan ontstaan. Het registreren kan zowel individueel als groepsgewijs. Daarbij wordt de groepsgewijze en erkende professionaliseringsroute aangemoedigd, omdat daarmee meer aandacht besteed kan worden aan de kennisbasis voor praktijken waarin lerarenopleiders samenwerken. Ook bij prolongatie wordt het voor lerarenopleiders mogelijk om zich vanuit individuele of groepsgewijze procedures te laten prolongeren. Maar ook daar wordt het mogelijk om erkende professionele leergemeenschappen op landelijk of regionaal niveau te benutten voor prolongatie.



Tijdens de projectfase zetten we in op de ontwikkeling van valide procedures om tot een oordeel te komen of een lerarenopleider basisbekwaam, vakbekwaam of expertbekwaam is. Daarnaast wordt met werkgevers en BRLO-beoordelaars verkend wat nodig is om deze procedures verder in te bedden binnen de eigen organisaties.

figuur 6: Betekenisvolle registratieroutes

Bronnenlijst

Beijaard, D., Meijer, P.C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128.

Berg, Van Den, E. (2020). The connective teacher, leren in netwerken voor een toekomstbestendig beroep. *Kwaliteitsreeks Samen Opleiden en Professionaliseren*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.

Czerniawski, G., Guberman, A., & MacPhail, A. (2017). The professional developmental needs of higher education-based teacher educators: an international comparative needs analysis. *European Journal of Teacher Education*, 40(1), 127-140.
<https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1246528>

Dijk, E. E. Van, Van Tartwijk, J., Van Der Schaaf, M. F., & Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, 31, 100365.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>.

Izadinia, M. (2014). Teacher educators' identity: a review of literature. *European Journal of Teacher Education*, 37(4), 426-441, <https://doi.org/10.1080/02619768.2014.947025>

Lunenberg, M., Dengerink, J., & Korthagen, F. (2014). *The professional teacher educator: Roles, behaviour, and professional development of teacher educators*. Sense Publishers.

MacPhail, A., Ulvik, M., Guberman, A., Czerniawski, G., Oolbakkink-Marchand, H., & Bain, Y. (2019). The Professional Development of Higher Education-Based Teacher Educators: Needs and Realities. *Professional Development in Education*, 45(5), 848-861.
<https://doi-org.ezproxy.elib10.ub.unimaas.nl/10.1080/19415257.2018.1529610>

McNamara, O., Murray, J., & Jones, M. (eds.) (2014). *Workplace Learning in Teacher Education*. Springer.

Ping, C., Schellings, G., & Beijaard, D. (2018). Teacher educators' professional learning: A literature review. *Teaching & Teacher Education*, 75, 93-104.
<https://doi-org.ezproxy.elib10.ub.unimaas.nl/10.1016/j.tate.2018.06.003>.

Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van Der Wolk, W., Van Eldik, S., & Wirtz, N. (Eds.) (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs. Steunpunt Opleidingscholen.

Vanderlinde, R., Smith, K., Murray, J., & Lunenberg, M. (Eds.). (2021). *Teacher educators and their professional development: learning from the past, looking to the future*. Routledge.

Vanderassche, E., Kelchtermans, G., Vanderlinder, R., & Smith, K. (2021). A conceptual model of teacher educator development: An agenda for future research and practice. In *Teacher educators and their professional development* (pp.15-27) Routledge.

Ruijters, M. , Simons, R. (2018). *Je binnenste buiten, over professionele identiteit binnen organisaties*. Boom uitgevers.

Snoek, M., Wit, B. De, Dengerink, J., Wolk, W. Van Der, Eldik, S. Van & Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Steunpunt Opleidingsscholen.

Snoek, M. en Van Tartwijk, J. (2023), *Geen eindpunt, maar een startpunt. De paradox van kwaliteit en flexibiliteit*.

https://www.themahogeronderwijs.org/artikel/110-2904_Geeneindpunt-maar-een-startpunt

Kools, Q., Oolbekkink-Marchand, H., Stokhof, H., & Vervoort, M. (red.) (2020). *De staat van de lerarenopleider*. Velon.nl.

Velon. *Whitepaper Focus op professie (2023). Naar een nieuwe registratiesystematiek voor lerarenopleiders*. Velon.nl.

White, S. (2019). Teacher educators for new times? Redefining an important occupational group. *Journal of Education for Teaching*, 45(2), 200-213.

COLOFON

Deze onderbouwing van de herziening van de beroepsstandaard is een eerste opbrengst uit het project 'Focus op Professie'. Velon dankt het landelijk ontwikkelteam van Focus op Professie en alle betrokkenen die in deze eerste fase van het project hebben meegedacht tijdens klankbordsessies.

De doorontwikkeling is mede mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van het ministerie van OCW.

Auteurs: Martine Derks (projectleider Focus op Professie), Karin Derksen (bestuurslid Velon) en Bruno Oldeboom (lid landelijk ontwikkelteam Focus op Professie).

Copyright: Velon 2024

