



BRLO Focus op professie

Het beroepsregister lerarenopleiders wordt beheerd door Velon

**Erkend worden en
erkend blijven als BRLO-team**

In dit document beschrijven we stap voor stap wat we van werkgevers en voorzitters van BRLO-teams verwachten om op systematische wijze de kwaliteit van de groepsgewijze registratieroute te verduurzamen. Ook werkgevers die van plan zijn om met een BRLO-team te gaan werken, kunnen met aan de hand van dit document een volledige erkenningsaanvraag indienen.

Inhoud

Een erkenningsaanvraag, waarom?	4
Voordelen.....	4
Van erkenningsaanvraag tot aspirant BRLO-team	5
Van aspirant BRLO-team tot erkend BRLO-team	6
Van erkend BRLO-team tot erkend blijven na vier jaar	7
Een ontwikkelingsgerichte aanpak.....	7
Bijlage 1: De erkenningsaanvraag	9
Bijlage 2: Het verantwoordingsverslag.....	11
Bijlage 3. Kwaliteitskaart verduurzaming groepsgewijs registreren.....	13
Bijlage 4: Gespreksleidraad voor de dialoog erkenningscommissie	17
Bijlage 5: Richtlijn uren voor het faciliteren van een BRLO-team.....	19

Een erkenningsaanvraag, waarom?

Vanaf 1 september 2025 kunnen organisatie, zoals instituten voor lerarenopleidingen, onderwijsregio's of opleidingsscholen, middels het personeelsbeleid en een erkend BRLO-team zorgen dat registratie en geregistreerd blijven een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het professionaliseringsbeleid. Om deze ambitie te kunnen realiseren wordt gebruik gemaakt van een groepsgewijze registratieprocedure die alleen uitgevoerd mag worden door een erkend BRLO-team.

Werkgevers die hier belangstelling voor hebben, dienen hiervoor een erkenningsaanvraag in bij Velon. In deze aanvraag dragen zij niet alleen leden voor een beoogd BRLO-team voor, maar tonen zij ook aan dat de organisatie in de startblokken staat om het professionaliseringsbeleid met behulp van de groepsgewijze registratieprocedure door te ontwikkelen.

Voordelen

Wat zijn de voordelen om met de inzet van een erkend BRLO-team gebruik te kunnen maken van de groepsgewijze registratieprocedure binnen het professionaliseringsbeleid van lerarenopleiders:

- Zowel startende als meer ervaren lerarenopleiders krijgen zicht op hun bekwaamheidsniveau vanuit de landelijke beroepsstandaard voor lerarenopleiders;
- Werkgevers kunnen intern en extern de kwaliteit van lerarenopleiders met een landelijke beroepsstandaard verantwoorden;
- Een stimulerende leeromgeving waarin lerarenopleiders worden uitgedaagd om in een portfolio vanuit eigen ambities en organisatiedoelen hun professionele groei zichtbaar te maken;
- Lagere kosten voor registratie en geregistreerd blijven ten opzichte van de individuele route van registreren en geregistreerd blijven.

Van erkenningsaanvraag tot aspirant BRLO-team

Werkgevers die deze nieuwe mogelijkheid binnen het beroepsregister voor hun lerarenopleiders willen benutten, kunnen **een erkenningsaanvraag** indienen (zie bijlage 1). In het vervolg van dit document worden deze werkgevers als opdrachtgever aangeduid.

Erkenningsaanvragen worden altijd door twee leden van de erkenningscommissie¹ bestudeerd op volledigheid en interne consistentie. Daarnaast wordt naar de volgende aspecten gekeken:

1. Zijn de ambities van de organisatie gericht op verbinding van het professionaliseringsbeleid van lerarenopleiders met de beroepsstandaard en de bekwaamheidsniveaus die daarin worden onderscheiden?
2. Is de samenwerking met minimaal één opleidingsinstituut binnen het BRLO-team geborgd?

De voorgedragen leden van het BRLO-team zijn zelf geregistreerd in het beroepsregister BRLO en hebben voldoende werkervaring en gezag op basis van expertise om collega-lerarenopleiders te mogen begeleiden en te beoordelen. De erkenningsaanvraag dient dan ook vergezeld te gaan met alle cv's van de voorgedragen leden van het BRLO-team.

Indien de twee leden van de erkenningscommissie na lezing tot een positief oordeel komen, ontvangt de werkgever binnen 30 werkdagen een bericht van de voorzitter van de registercommissie. Daarmee wordt niet alleen toegang gegeven tot de aspirant fase², maar ook vermeld wat binnen 12 maanden

¹ De erkenningscommissie bestaat uit vijf ervaren BRLO-beoordelaars die onder leiding van de programmaleider BRLO verantwoordelijk zijn voor professionalisering, de uitvoering van steekproeven en het adviseren van de registercommissie BRLO omtrent het wel of niet afgeven of verlengen van erkenningen van BRLO-beoordelaars of BRLO-teams. De registercommissie bestaat uit deskundigen op het vlak van toetsing en ontwikkelingen rondom lerarenopleidingen en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van het beroepsregister en adviseren het bestuur van Velon die het beroepsregister voor lerarenopleiders beheert.

² In de aspirant fase dienen alle leden van het BRLO-team zich doorontwikkeld te hebben tot een erkend BRLO-beoordelaar en moet uit de steekproeven blijken dat de portfolio's zijn beoordeeld zoals dat landelijk met alle BRLO-beoordelaars is afgesproken. Het reglement van BRLO is daar de onderlegger van.

aangetoond moet zijn om deze erkenning van het BRLO-team met vier jaar³ te verlengen. Indien de twee leden na lezing van de aanvraag en de cv's niet tot een unaniem positief oordeel komen, volgt een aanvullend gesprek met de werkgever die de aanvraag heeft ingediend en de beoogde voorzitter van het BRLO-team. Op die manier kan het advies richting de registercommissie over erkenning beter onderbouwd worden. De procedure kan daardoor langer duren dan 30 werkdagen.

Van aspirant BRLO-team tot erkend BRLO-team

- Is de aspirant status verleend, dan ondertekenen de leden van het BRLO-team de integriteitscode en krijgen ze rechten binnen het BRLO-systeem om een groep aan te melden en BRLO-beoordelaars uit het eigen BRLO-team toe te wijzen aan deze kandidaten.
- Vanaf dat moment doorlopen zij, net als reeds erkende BRLO-teams, de jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus. In het reglement van BRLO staat wat dat betekent en in bijlage 2 wordt geschetst waarop men zich jaarlijks moet kunnen verantwoorden.
- Binnen 12 maanden na het positieve bericht van de registercommissie, moet uit het verantwoordingsverslag (bijlage 2) duidelijk worden dat er een erkenning voor vier jaar afgegeven kan worden.
- De erkenningscommissie beoordeelt de verantwoordingsverslagen en legt deze naast de eigen bevindingen vanuit de steekproeven op de portfolio's.⁴ Meestal zijn deze bevindingen (vanuit de steekproeve)n al aan de orde gekomen in de jaarlijkse ontwikkelgesprekken met een lid van de erkenningscommissie. Deze gesprekken worden enkele maanden voordat het verantwoordingsverslag wordt ingediend, gevoerd.

³ Tijdens deze vier jaar kan de erkenning ingetrokken worden als men zich niet conform richtlijnen jaarlijks blijft verantwoorden over het aantal registraties, de kwaliteit van de trajecten en de verduurzaming ervan.

⁴ Middels steekproeven wordt onderzocht of portfolio's van kandidaten op eenduidige wijze, conform de beoordelingsinstrumenten en de afspraken die tijdens landelijke kalibreersessies zijn gemaakt, zijn beoordeeld.

Van erkend BRLO-team tot erkend blijven na vier jaar

Is het BRLO-team eenmaal erkend voor vier jaar, dan dient het BRLO-team zich conform het reglement BRLO door te blijven ontwikkelen. Daar wordt jaarlijks een verantwoordingsverslag (bijlage 2) over ingediend. Voor de volledige verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure wordt in deze vier jaar werk gemaakt van de acht kwaliteitsdimensies (bijlage 3). Deze zijn belangrijk voor de landelijke verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure binnen organisatie(netwerken) waarin lerarenopleiders werkzaam zijn.

Een ontwikkelingsgerichte aanpak

De voorzitter van een (aspirant) BRLO-team staat er niet alleen voor. Juist omdat dit een cruciale rol is voor zowel de opdrachtgever als de landelijke BRLO-organisatie, heeft de voorzitter intern en extern relevante sparringpartners nodig.

- De voorzitter van een BRLO-team is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het professionaliseringstraject en de groepsgewijze registratieprocedure die daaraan gekoppeld is. Deze voorzitter stemt intern de beleidsontwikkeling en de communicatiestrategie af die nodig is om de groepsgewijze registratieprocedure te verduurzamen. Streven is immers om met passende professionaliseringsmogelijkheden voor verschillende doelgroepen onder lerarenopleiders een palet met mogelijkheden te bieden waarmee registratie en geregistreerd blijven voor lerarenopleiders vanzelfsprekend wordt.
- Naast een structureel afstemmingsoverleg binnen de eigen organisatie heeft de voorzitter van het BRLO-team jaarlijks ontwikkelgesprekken met een vast contactpersoon uit de erkenningscommissie. In dit gesprek worden mogelijke risico's gesignaleerd die wellicht anders over het hoofd worden gezien. Een gespreksleidraad voor deze ontwikkelgesprekken is te vinden in bijlage 4, waarmee de voorzitter van het BRLO-team samen met de opdrachtgever het gesprek kunnen voorbereiden.
- En tenslotte is het van belang om als voorzitter deel te nemen aan het jaarlijkse afstemmingsmoment tussen de erkenningscommissie en alle

voorzitters van BRLO-teams. Daarin komen belangrijke thema's en actuele ontwikkelingen aan de orde die van belang zijn voor de landelijke verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure.

Op deze wijze streven we ernaar om samen met belanghebbende organisaties vanuit de professionele dialoog met voorzitters van de BRLO-teams werk te maken van een landelijke verduurzamingsstrategie die ruimte geeft aan diversiteit tussen de ambities binnen opleidingsinstituten, onderwijsregio's of opleidingsscholen. Dat betekent dat we op alle lagen van het organisatienetwerk rondom de BRLO-organisatie gebruik maken van de professionele dialoog en feedback. Dat is immers cruciaal voor de verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure in het licht van een leven lang leren van lerarenopleiders.

Bijlage 1: De erkenningsaanvraag

1. Contactgegevens	
Naam van de (penvoerende) organisatie	
Opdrachtgever van het BRLO-team	
Functie	
Mailadres	
Telefoonnummer	
Naam van contactpersoon uit het opleidingsinstituut ⁵ .	
Mailadres	
Telefoonnummer	

2. Visie op professionalisering van lerarenopleiders en de beroepsstandaard
<ul style="list-style-type: none">○ Uit de toelichting wordt de visie op professionalisering van lerarenopleiders duidelijk.○ In de aanvraag wordt duidelijk waarom de opdrachtgever de landelijke beroepsstandaard wil verbinden aan de doorontwikkeling van het professionaliseringsbeleid voor lerarenopleiders.○ Benoemd wordt welke doelgroepen onder lerarenopleiders over vier jaar geregistreerd zouden moeten zijn en op welke wijze deze doelgroepen daarover zijn geïnformeerd.○ Er wordt een indicatie gegeven van het aantal lerarenopleiders die binnen deze doelgroepen nu nog niet geregistreerd zijn.
3. Een stimulerende leercultuur
<ul style="list-style-type: none">○ Er wordt geschetst waarom er nu al sprake is van een leercultuur waarin lerarenopleiders continu kunnen werken aan hun professionele ontwikkeling vanuit eigen ambities en organisatiedoelen.○ Helder wordt op welke wijze het bestaande professionaliseringspalet binnen deze leercultuur wordt aangepast of uitgebreid met de inzet van het BRLO-team.
4. Evidence informed werken⁶
<ul style="list-style-type: none">○ Uit de opzet van een eerste professionaliseringsactiviteit, waar de groepsgewijze registratieprocedure aan gekoppeld gaat worden, wordt

⁵ Indien een erkenningsaanvraag vanuit de beroepspraktijk wordt ingediend, moet duidelijk worden gemaakt met welk opleidingsinstituut (of instituten) de samenwerking wordt ingericht.

⁶ De opzet van de professionaliseringsactiviteit kan op max 1 A4 als bijlage bij de aanvraag toegevoegd worden.

duidelijk dat het evidence-informed werken binnen de organisatie en de onderzoekende houding bij deelnemers wordt bevorderd.

5. Beleidsontwikkeling

- De afspraken en taakuren waarmee ieder lid binnen het BRLO-team tijdens de aspirant fase wordt gefaciliteerd, zijn in de aanvraag geëxpliciteerd en voldoende om het beoogde aantal kandidaten tijdens de aspirant fase te begeleiden en te beoordelen (zie bijlage 5).
- Geschetst wordt op welke wijze de beoogd voorzitter binnen de organisatie een structurele plek heeft binnen de overlegstructuur rondom de doorontwikkeling van het professionaliseringsbeleid van lerarenopleiders.

Voordracht leden BRLO-team⁷:

Namen	Werkzaam binnen organisatie:	PO/VO/MBO/HBO of Universiteit	Beoogd voorzitter BRLO-team
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Ervaring als beoordelaar bij BRLO

Namen	Is erkend BRLO-beoordelaar rondom de individuele route	Is gestart als aspirant-BRLO-beoordelaar	Gaat starten als aspirant-BRLO-beoordelaar
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

⁷ Het BRLO-team is bij voorkeur samengesteld uit lerarenopleiders die vanuit de beroepspraktijk en het opleidingsinstituut expertise in kunnen brengen. Een BRLO-team zonder lerarenopleiders binnen een opleidingsinstituut kan nooit erkend worden. Een BRLO-team bestaat uit minimaal drie leden.

Bijlage 2: Het verantwoordingsverslag

Verantwoordingsverslag van de groepsgewijze registratieprocedure	
Naam van de (penvoerende) organisatie	
Naam van de voorzitter van het BRLO-team	
Naam van de opdrachtgever die het verantwoordingsverslag mede ondertekent.	
Mailadres opdrachtgever	
Telefoonnummer opdrachtgever	

Kwantitatieve verantwoording	
1. Aantal lerarenopleiders dat afgelopen studiejaar is <i>geregistreerd</i> .	
2. Aantal lerarenopleiders dat afgelopen studiejaar is <i>geprolongeerd op het niveau van basisbekwaam</i> .	
3. Aantal lerarenopleiders dat afgelopen studiejaar is <i>geprolongeerd op het niveau van vakbekwaam</i> .	
4. Bij hoeveel kandidaten is een tweede BRLO-beoordelaar binnen de procedure ingezet?	
5. Bij hoeveel kandidaten is het portfolio met een onvoldoende beoordeeld?	
6. Aantal lerarenopleiders dat zich heeft aangemeld voor <i>registratie</i> komend studiejaar.	
7. Aantal lerarenopleiders dat zich heeft aangemeld voor <i>prolongatie</i> komend studiejaar.	

Samenstelling, afstemming en doorontwikkeling BRLO-team	
<ul style="list-style-type: none">○ Met hoeveel BRLO-beoordelaars op hoeveel kandidaten heeft u afgelopen jaren gewerkt en welke wijzigingen verwacht u daarin voor komend jaar?○ Welke activiteiten heeft u als voorzitter ondernomen rondom aanpassing/uitbreiding van nieuwe professionaliseringsactiviteiten?○ Welke activiteiten heeft u, naast de landelijke kalibreersessies, als voorzitter ondernomen in het eenduidig beoordelen van portfolio's?○ Welke bevindingen heeft het lid van de erkenningscommissie met u gedeeld over de jaarlijkse steekproeven op de portfolio's en wat betekent dit voor de professionalisering in het komend studiejaar?	
Verslag ontwikkelgesprek met de erkenningscommissie	

- Noteer de afspraken die u heeft gemaakt met de contactpersoon uit de erkenningscommissie rondom de kwaliteitsdimensies (bijlage 3) waarmee doorontwikkeling in het verantwoordingsverslag aangetoond kan worden.
- In welke mate bent u erin geslaagd om op deze kwaliteitsdimensie(s) ontwikkeling aan te tonen? Geef enkele concrete voorbeelden.
- Geef aan welke ambities uw opdrachtgever en u hebben rondom verdere verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure (bijlage 3). Deze ambities worden meegenomen in het eerstvolgende ontwikkelgesprek met de erkenningscommissie.

Ondertekening

Naam voorzitter BRLO-team:

Datum

Handtekening werkgever

Datum

Bijlage 3. Kwaliteitskaart verduurzaming groepsgewijs registreren

Met het oog op de verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure stemmen leden van de erkenningscommissie met voorzitters van een BRLO-team af over verduurzaming van hun werkwijze en de inbedding ervan binnen de staande organisatie. Als onderlegger daarbij maken we gebruik van de acht kenmerkende dimensies⁸ rondom lerende organisaties zoals die door Anje Ros en anderen zijn uitgewerkt.

Acht dimensies	Toelichting	Voorbeelden van kwaliteitscriteria
Gedragen visie en ambities	<p>Er is een gedragen en concrete visie en ambitie op professionalisering van lerarenopleiders en de functie van de beroepsstandaard daarin.</p> <p>De visie en ambitie wordt in dialoog met de staf en leden uit het BRLO-team op cyclische wijze bijgesteld.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Vanuit een gezamenlijke visie op professionalisering is vastgesteld welke doelgroepen onder lerarenopleiders zich moeten willen registreren/ geregistreerd moeten blijven.</i> ○ <i>In dialoog met het BRLO-team is vastgesteld welke vraagstukken binnen de organisatie meegenomen dienen te worden binnen de groepsgewijze registratieprocedures voor (startende) lerarenopleiders.</i>
Leren van leiders en medewerkers	<p>Er is een leercultuur waarin lerarenopleiders met verschillende rollen continu werken aan hun professionele ontwikkeling vanuit eigen doelen en organisatiedoelen.</p> <p>Het zichtbaar maken van professionele groei binnen registratie- en prolongatieprocedures wordt beloond met waardering, invloed of doorgroeimogelijkheden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>In het professionaliseringsbeleid is vastgesteld welk bekwaamheidsniveau aangetoond moet zijn om je binnen de organisatie door te kunnen ontwikkelen.</i> ○ <i>Het vastgestelde bekwaamheidsniveau van het BRLO-team ligt minimaal in lijn met het landelijk BRLO-reglement.</i> ○ <i>Prolongatieprocedures sluiten naadloos aan op de wijze</i>

⁸

https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/420465575/Leiding_geven_aan_lerende_organisatie_Holland_Management_Review_212_2024_.pdf

		<i>waarop lerarenopleiders zich vanuit leergemeenschappen binnen of buiten de organisatie ontwikkelen.</i>
Teamleren en samenwerking	<p>Binnen de begeleiding van groepsgewijze registratie- en prolongatieprocedures worden lerarenopleiders gestimuleerd om van elkaar, vanuit de professionele dialoog, te leren.</p> <p>Het BRLO-team voelt zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de inrichting van de registratie- en prolongatietrajecten en maakt daarbij gebruik van elkaars expertise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>De groeperingswijze registratieprocedures (homogeen/ heterogeen) kunnen worden verantwoord vanuit werkervaring of gezamenlijke interesses.</i> ○ <i>Naast de jaarlijkse erkenning die je als BRLO-beoordelaar nodig hebt van de registercommissie, wordt duidelijk op welke wijze het BRLO-team gebruik maakt van verschillende expertises binnen en buiten het team rondom de doorontwikkeling van de groepsgewijze registratieprocedures.</i>
Feedbackprocessen	<p>Voor zowel lerarenopleiders, het BRLO-team als leidinggevend is het vanzelfsprekend om elkaar feedback te vragen en feedback te geven op taak, proces en zelfregulatie.</p> <p>Systematische feedback met behulp van de beroepsstandaard en de bekwaamheidsniveaus worden zowel intern als extern benut voor professionalisering en organisatieontwikkeling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Binnen portfolio's van kandidaten wordt zichtbaar dat kandidaten gebruikmaken van sterke feedbackvragen.</i> ○ <i>In de verantwoordingsverslagen wordt duidelijk dat het BRLO-team gebruikmaakt van sterke feedbackvragen aan kandidaten, elkaar en opdrachtgevers om de kwaliteit van de groepsgewijze registratieroute door te ontwikkelen.</i>
Samenwerken met partners	<p>Vanuit de visie en ambities op het vlak van professionalisering van lerarenopleiders werken verschillende organisaties</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>In de verantwoordingsverslagen wordt duidelijk dat deelname aan procedures openstaat voor kandidaten binnen en</i>

	<p>samen rondom registratie en geregistreerd blijven van lerarenopleiders.</p> <p>De samenwerking tussen organisaties rondom het BRLO-team draagt bij aan het beter realiseren van de ambities die men heeft op het vlak van professionalisering van de diverse doelgroepen onder lerarenopleiders.</p>	<p><i>buiten de organisatie(s) van het BRLO-team.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>In de verantwoordingsverslagen wordt duidelijk dat het BRLO-team steeds meer mogelijkheden krijgt om via passende vormen voor groepsgewijs registreren en prolongeren steeds meer recht te doen aan de diversiteit van de beroepsgroep.</i>
Onderzoekscultuur	<p>Bewerkstelligen dat het BRLO-team systematisch en onderzoeksmatig aan verbetering van de groepsgewijze registratie- en prolongatieprocedure werkt.</p> <p>Binnen de registratie en prolongatieprocedures worden alle lerarenopleiders gestimuleerd in het ontwikkelen van een onderzoekende houding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>In de verantwoordingsverslagen kunnen BRLO-teams toelichten vanuit welke inzichten (wetenschappelijke bronnen en good practices) de groepsgewijze registratieroutes door worden ontwikkeld.</i> ○ <i>De wijze waarop kandidaten op het benutten van feedback, reflectie en de body of knowledge worden begeleid, draagt bij aan het ontwikkelen van een onderzoekende houding.</i>
Gespreid leiderschap	<p>Met de werving of uitbreiding van het BRLO-team worden geregistreerde lerarenopleiders op basis van hun expertise benaderd en gestimuleerd om leiding te geven aan de opzet /doorontwikkeling van de groepsgewijze procedures voor registratie/prolongatie.</p> <p>Leden binnen het BRLO-team worden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Er is beleid ontwikkeld voor lerarenopleiders die geregistreerd zijn en zich vanuit een BRLO-team door willen ontwikkelen.</i> ○ <i>Er zijn afspraken over taakuren gemaakt waarmee leden van het BRLO-team gebruik kunnen maken van coaching door de voorzitter van het BRLO-team en /of co-teaching binnen het BRLO-team naast de verplichte landelijke professionalisering.</i>

	<p>gecoacht/gefaciliteerd om zich door te kunnen ontwikkelen als een BRLO-beoordelaar én een lerarenopleider van collega-lerarenopleiders.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Aan de voorzitter van een BRLO-team worden aparte eisen gesteld om zich vanuit een landelijk netwerk voor voorzitters van BRLO-teams door te kunnen ontwikkelen en inzichten binnen het eigen organisatienetwerk te implementeren vanuit de professionele dialoog met leidinggevenden.</i>
<p>Organisatiestructuur en beleid</p>	<p>Er is een overleg- en besluitvormingsstructuur ingericht om met inzichten vanuit HR en het BRLO-team de visie en ambities rondom een leven lang leren van lerarenopleiders te vertalen in beleid.</p> <p>Communicatieprocessen realiseren waarbij beleidsterreinen onderling zijn afgestemd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>De voorzitter van het BRLO-team kan aangeven op welke momenten hij/zij betrokken is bij structurele afstemming over doorontwikkeling van het professionaliseringsbeleid voor lerarenopleiders.</i> ○ <i>Collega-lerarenopleiders (intern en extern) kunnen via verschillende platforms zich aanmelden bij een BRLO-team voor registratie/prolongatie.</i>

Bijlage 4: Gespreksleidraad voor de dialoog erkenningscommissie

Jaarlijks neemt de contactpersoon uit de erkenningscommissie contact op met de voorzitter van het BRLO-team om een ontwikkelgesprek in te plannen. Het is aan de voorzitter om aan te geven wie daar bij aanwezig is:

- Wil je het hebben over dilemma's die binnen het BRLO-team spelen, dan is het wellicht goed om iemand uit het BRLO-team aan te laten sluiten.
- Wil je het hebben over de verduurzaming van de groepsgewijze registratieprocedure binnen het personeelsbeleid van jouw organisatie, dan is het wellicht beter om jouw opdrachtgever aan te laten sluiten bij het gesprek.
- Het kan ook zijn dat er iets anders speelt waardoor je het fijner vindt om het gesprek alleen met jouw contactpersoon uit de erkenningscommissie te voeren.

Kortom, zodra je wordt uitgenodigd voor een ontwikkelgesprek, geef dan aan waar je dieper op in zou willen gaan en wie daarbij aanwezig zullen zijn.

Uiteraard zal ook de contactpersoon een aantal vragen hebben om goed zicht te hebben op de stand van zaken rondom het BRLO-team, zoals:

- Lukt het om jouw rol binnen het BRLO-team en in dialoog met jouw opdrachtgever goed te vervullen? Leeft de nieuwe mogelijkheid voor registratie/geregistreerd blijven onder collega-lerarenopleiders?
- Op welke kwaliteitsdimensies gaat het goed en op welke kwaliteitsdimensies zijn inspanningen nodig voor verdere verduurzaming? Wie is daarvoor verantwoordelijk en wanneer is het gerealiseerd? Welke groei op de verduurzaming kan al in het eerstvolgende verantwoordingsverslag verantwoord worden?
- Komen er wijzigingen in het BRLO-team, is daar intern dan een transparante procedure voor ingericht? Zijn er minimaal drie erkende BRLO-beoordelaars om erkend te blijven? Kan ieder van hen voldoende werkervaring opdoen met het beoordelen van portfolio's voor de verlenging van erkenning als BRLO-beoordelaar?
- Wat zijn de bevindingen van jouw contactpersoon uit de erkenningscommissie over de steekproeven? En welke afspraken maak je daarover als het gaat over professionalisering van jouw BRLO-team?

In het laatste onderdeel van het ontwikkelgesprek evalueren jullie gezamenlijk het verloop van het ontwikkelgesprek. Wat ging goed en wat zou de volgende keer anders moeten? De voorzitter van het BRLO-team noteert de gemaakte afspraken in het verantwoordingsverslag. NB: Zit jullie BRLO-team nog in de aspirant fase maak dan afspraken over de datum waarop het verantwoordingsverslag ingediend moet zijn. Wellicht is de jaarlijkse deadline voor BRLO-teams van 1 september in jullie geval te laat.

Verstuur het verantwoordingsverslag naar info@brlo.nl en het mailadres van jouw contactpersoon.

Bijlage 5: Richtlijn uren voor het faciliteren van een BRLO-team

Met deze bijlage wordt een rekenmodel gegeven waarmee berekend kan worden wat er *minimaal* nodig is voor de facilitering van een BRLO-team.

Wie	Wat	Minimaal aantal uren
Voorzitter BRLO-team	Vorbereiding en uitvoering ontwikkelgesprek met lid erkenningscommissie.	4 uur
Voorzitter BRLO-team	Interne afstemming met opdrachtgever over verduurzaming en het jaarlijks in te dienen verantwoordingsverslag.	16 uur
Voorzitter BRLO-team	Landelijke netwerkbijeenkomst voor voorzitters BRLO-team.	8 uur
Voorzitter BRLO-team	Vorbereiding en afstemming en ontwikkeltijd BRLO-team.	16 uur
Lid BRLO-team	Verplichte landelijke professionalisering voor (verlenging) van erkenning.	6 uur
Lid BRLO-team	Deelname aan afstemming en ontwikkelactiviteiten o.l.v. voorzitter BRLO-team.	8 uur
Lid BRLO-team	Beoordeling van één portfolio voor registratie/prolongatie.	3 uur
Lid BRLO-team	Vorbereiding en uitvoering van een professionaliseringsactiviteit per dagdeel.	8 uur

Voorbeeld toepassing rekenmodel

Taakuren voorzitter BRLO-team: 44 uur (exclusief de taakuren als lid van een BRLO-team).

Leden BRLO-team

- Professionalisering: 14 uur per persoon
- Beoordeling van 18 portfolio's te verdelen over alle leden BRLO-team: 54 uur
- Vorbereiding en uitvoering professionaliseringsactiviteit van zes dagdelen, te verdelen over enkele leden van het BRLO-team.