

Handboek kwaliteit montessoriprofessionalisering vo

Een kwaliteitshandboek voor opleidingen en opleiders vmo (Netwerk 12–18 NMV)

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Visie op professionalisering	4
Kwaliteitskader Professionalisering.....	7
Certificeringsprocedure en waarderingskader	14
Zelfevaluatie ten behoeve van certificering	31
Profiel montessorioleiders	44



Alle van Steenis, Berni Drop, San van Donselaar, Conny van der Zande & Myrthe van den Blink
September 2025

Inleiding

Voor wie is dit handboek en waarom bestaat het?

Dit Handboek kwaliteit montessoriprofessionalisering is voor eenieder die zich binnen een vo-montessori instelling bezighoudt met professionalisering. Dit handboek geeft inzicht in de visie op professionalisering van het 12-18-bestuur van de NMV en de praktische uitwerking hiervan in een kwaliteitskader en certificeringsprocedure.

Het handboek is zo opgesteld dat elk hoofdstuk afzonderlijk gebruikt kan worden voor het doel dat het heeft. Hierdoor worden bepaalde onderdelen herhaald in het gehele handboek, zodat in alle verschillende hoofdstukken de context en bedoeling helder worden geschetst. Hiermee is het handboek dus een bundeling van alle documenten over de professionalisering voor het netwerk 12-18 binnen de NMV.

Heb jij een montessoriprofessionaliseringstraject dat je wilt laten certificeren door de NMV? Dan is de eerste stap het doornemen van de inleiding van dit handboek en de relevantie hoofdstukken, zoals het kwaliteitskader en de certificeringsprocedure. Zo weet je zowel inhoudelijk als procesmatig wat je te doen staat!

Hoe is dit handboek tot stand gekomen?

In het schooljaar 2018-2019 is de Kenniskring professionalisering gestart binnen de Nederlandse Montessori Vereniging. De intentie was om met een expeditiemodel te werken binnen deze kenniskring. De kenniskring heeft een onstuimige reis doorgeemaakt met verschillende deelnemers en opdrachten. De basis van dit document is in deze jaren gelegd, maar echte stappen hierin zijn genomen in de periode 2022 tot 2025. In deze jaren zijn er verschillende documenten ontwikkeld, ontworpen en opgeleverd door de Kenniskring professionalisering om de kwaliteit van professionaliseren in het netwerk 12-18 richting te geven en te borgen. Deze documenten zijn in dit document gebundeld als het Handboek kwaliteit professionalisering netwerk 12-18 van de NMV.

Document	Goedgekeurd in ALV / netwerk 12-18
Visie	Oktober 2022
Kwaliteitskader	Oktober 2023
Certificeringsprocedure <i>inclusief waarderingsskader en zelfevaluatie</i>	Oktober 2024
Profiel opleiders	Maart 2026
Handboek (verzameling van bovenstaande)	Maart 2026

In de betreffende hoofdstukken kan je meer lezen over de aanleiding, bedoeling en opzet van de verschillende onderdelen van dit handboek. In onderstaand schrijven lichten we de basis van de verschillende hoofdstukken alvast kort toe.

Wat zijn de verschillende onderdelen van dit handboek?

Wat is de visie op professionalisering?

In dit document beschrijft het Netwerk 12-18 haar missie, visie en strategie op professionalisering van de leden, voor de komende vijf jaar. Met het formuleren van een heldere gezamenlijke visie kan de praktijk van professionalisering een veel rijkere rol spelen bij het bereiken van de doelen van ons netwerk. Deze visie vormt de basis voor het kwaliteitskader en de certificeringsprocedure.

Wat is het kwaliteitskader?

Het kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag: *hoe ziet een kwalitatief goede opleiding binnen de context van het vmo eruit?* Het kwaliteitskader is een raamwerk waarin we beschrijven wat de normen voor een goede opleiding zijn en hoe de verschillende betrokkenen kunnen werken aan de kwaliteit van professionaliseringstrajecten. Het kwaliteitskader beschrijft de kwaliteitsnormen die zowel de ontwerpers als uitvoerders handvatten geven om de inrichting en uitvoering van de trajecten te (her)ontwerpen en te evalueren.

Wat is het waarderingskader, de certificeringsprocedure en zelfevaluatie?

De certificeringsprocedure is de procedure die een opleiding doorloopt om montessori-gecertificeerd te worden. De certificeringsprocedure bestaat grofweg uit twee stappen:

1. Zelfevaluatie en zelfwaardering door de opleiding
2. Evaluatie en waardering door de certificeringscommissie

Het waarderingskader (voor de certificeringscommissie) en de zelfevaluatie (voor de opleiding) komt inhoudelijk geheel overeen met het kwaliteitskader. Het is echter anders vormgegeven, zodat dit ingezet kan worden voor een zelfevaluatie van de opleiding en voor de certificeringsprocedure. Lees voor meer duiding en uitleg de inleiding van deze documenten (hoofdstukken).

Wat is het profiel montessoriopleiders?

Het profiel montessoriopleiders beschrijft wat een opleider een goede montessoriopleider maakt. Hiermee beantwoorden we de vraag: hoe onderscheidt de montessoriopleider zich van een reguliere lerarenopleider? In het profiel gaan we specifiek in op die onderdelen van het profiel die de opleider geschikt maken als montessoriopleider. Het gaat dan dus in mindere mate om algemene competenties van de opleiders. Dit profiel speelt op dit moment nog geen rol bij certificeringen van opleidingen of erkenning van instituten. Het kan al wel ingezet worden voor de borging en reflectie van kwaliteit in de scholen, dus als middel om te reflecteren op de rol en de competenties van de montessoriopleider binnen en buiten een montessori-instelling.

Visie op professionalisering

De visie op professionalisering VMO (Netwerk 12 – 18 NMV)

Alle van Steenis, San van Donselaar, Rogér Dijk, Wristers Grommers en Safrien van de Leemkolk

Juni 2022

Inleiding van de visie: *montessori, dat zijn wij*

We moeten ons in dit kader steeds blijven realiseren: '*montessori, dat zijn wij*'. Nergens anders dan bij ons, in het collectieve geheugen van de leden van ons netwerk en de gezamenlijk gedragen opvattingen vastgelegd in een aantal door het netwerk geaccordeerde documenten, is een antwoord te vinden op de vraag: wat is voortgezet montessorionderwijs?

Anders dan in het po, kennen wij tot nu toe geen gecertificeerde opleiders/opleidingen die 'bepalen' of een docent al dan niet een 'montessoriaan' is en daarmee bevoegd om op een montessorischool te werken. Dat doen wij zelf in de vo-scholen en dat houden we graag zo.

Missie: *duurzaam bijdragen aan het grotere geheel; een bouwer van de toekomst*

Professionaliseren voor en door montessorianen levert een krachtige en duurzame bijdrage aan de doelen van het netwerk (zie hierboven). Op basis van de drie brede montessoridoelen is (ook hier) de bedoeling dat de praktijk van het professionaliseren een congruent geheel vormt waarin 'de hele mens' wordt opgeleid:

kwalficeren om in het primaire proces competent montessoriaans te kunnen handelen; personaliseren om als montessoriaan een onderzoekend, creatief en persoonlijk leider te kunnen zijn;

socialiseren om een bewust en actief bouwer aan de montessoriwereld en haar omgeving te zijn.

Visie: *bekrachtigd door ons geloof in de impact van onze kernwaarde 'vrijheid in verbondenheid'.*

Professionalisering van montessorimedewerkers gebeurt *holistisch* op alle drie de volgende 'opleidingsgebieden'. Zowel onze opleidingen als onze opleiders leveren door inhoud en persoonlijke werkwijze een herkenbare bijdrage aan deze rollen en competenties van onze montessorimedewerkers**:

- HET:** De montessoriprofessional als pedagoog, gepassioneerde vakspecialist, onderwijsontwikkelaar, proactief waarnemer en excellente coach.
- IK:** De montessoriprofessional als compleet mens met creatieve eigen drive, krachtig persoonlijk leiderschap en een open onderzoekende houding.
- WIJ:** De montessoriprofessional als maatschappelijk bewuste collega, verbinder met de omgeving en vooral bouwer van de montessorigemeenschap.

In de geschiedenis van ons netwerk hebben we veel oog gehad en een gezamenlijke visie ontwikkeld op het **HET**. De bestaande opleidingen van de vereniging en verschillende inductietrajecten dekken dit voor een belangrijk deel goed. Een plek voor de oorspronkelijk teksten van Montessori zelf zou hierbij wellicht nog nuttig kunnen zijn. We willen in de toekomst deze gezamenlijk ontworpen rijkdom koesteren en formaliseren.

Het **IK** van de professionalisering van onze medewerkers behoeft meer gezamenlijke beelden van ons netwerk. Voor de ontwikkeling van leerlingen hebben we hiervoor de brede montessoridoelen als handvat maar die kunnen meer en systematischer vertaald worden naar dezelfde doelen in een professionaliseringsaanbod aan onze medewerkers. Ook hier kan het bestuderen van het bronmateriaal van Maria Montessori behulpzaam zijn. Het is belangrijk iets te formuleren over de individuele professionele ontwikkeling van de montessorimedewerker: autonomie, het maken van keuzes en vrijheid. Dit vertalen naar personeelsbeleid kan dan door de scholen zelf gebeuren.

Het **WIJ**, hier ook bedoeld als onze hele montessorigemeenschap/onze gemeenschappelijke waarden en visie uitdragen, lijkt als expliciet ontwikkeldoel een *missing link* in de professionalisering van montessorianen, die in de toekomst meer aandacht behoeft. De kernvraag zal zijn 'hoe leren wij in de vereniging van elkaar?' Waar en hoe worden onze zich professionaliserende collega's dragers en ambassadeurs van onze gemeenschap(pelijke waarden)? Dan gaat het over openheid en transparantie, ook richting montessori-inspiratie van buiten ons netwerk. Het WIJ gaat van micro naar macro: Ik als collega en teamlid van een school, onderdeel van een verband en een land.

Het palet aan opleidingen en trainingen 'binnen' de vereniging zal in de toekomst zodanig ontworpen zijn dat zowel startende, gevorderde als excellente montessoriprofessionals in de gelegenheid zijn om op alle 'opleidingsgebieden'

(IK, WIJ en HET) ondersteund te worden in hun ontwikkeling. Dit zal via een door de vereniging erkend ontwikkeltraject en door een door de vereniging erkende trainer/opleider gebeuren.

Scholen zelf zijn hierin met elkaar leidend. Met andere woorden: de vereniging van onze scholen bepaalt en bewaakt de kwaliteitsstandaarden van opleidingen en trainers en niet de (groep van) opleiders zelf.

Kwaliteitskader Professionalisering

Een kwaliteitskader voor opleidingen VMO (Netwerk 12 – 18 NMV)

Alle van Steenis, Berni Drop, San van Donselaar, Conny van der Zande & Myrthe van den Blink

Juli 2023

Inleiding

In dit document wordt het kwaliteitskader voor professionaliseringstrajecten van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) voor het Netwerk 12-18 gepresenteerd.

Aanleiding

In de Visie op professionalisering staat beschreven hoe scholen met elkaar leidend zijn in het bepalen en bewaken van de kwaliteitsstandaarden van opleidingen en trainers. Om te zorgen dat de kwaliteitsstandaard niet bij de (groep van) opleiders zelf ligt, maar bij het collectief van de scholen, is in het Netwerk 12-18 NMV deze kwaliteitsstandaard vormgegeven.

Hiernaast is het een doel van de vereniging om een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen: niet alleen voor het onderwijs, maar ook voor de opleiders in het onderwijs. Het ontwikkelen van een kwaliteitsstandaard draagt hieraan bij.

Bedoeling

Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag: *hoe ziet een kwalitatief goede opleiding binnen de context van het vmo eruit?* Het kwaliteitskader is een raamwerk waarin we beschrijven wat de normen voor een goede opleiding zijn en hoe de verschillende betrokkenen kunnen werken aan de kwaliteit van professionaliseringstrajecten. We maken hierbij geen onderscheid tussen externe opleidingstrajecten (zoals de meerdaagse van Truus Bakker vanuit het vmo) of interne opleidingstrajecten (zoals het inductietraject van een school).

Het kwaliteitskader beschrijft de kwaliteitsnormen die zowel de ontwerpers als uitvoerders handvatten geeft om de inrichting en uitvoering van de trajecten te (her)ontwerpen en te evalueren.

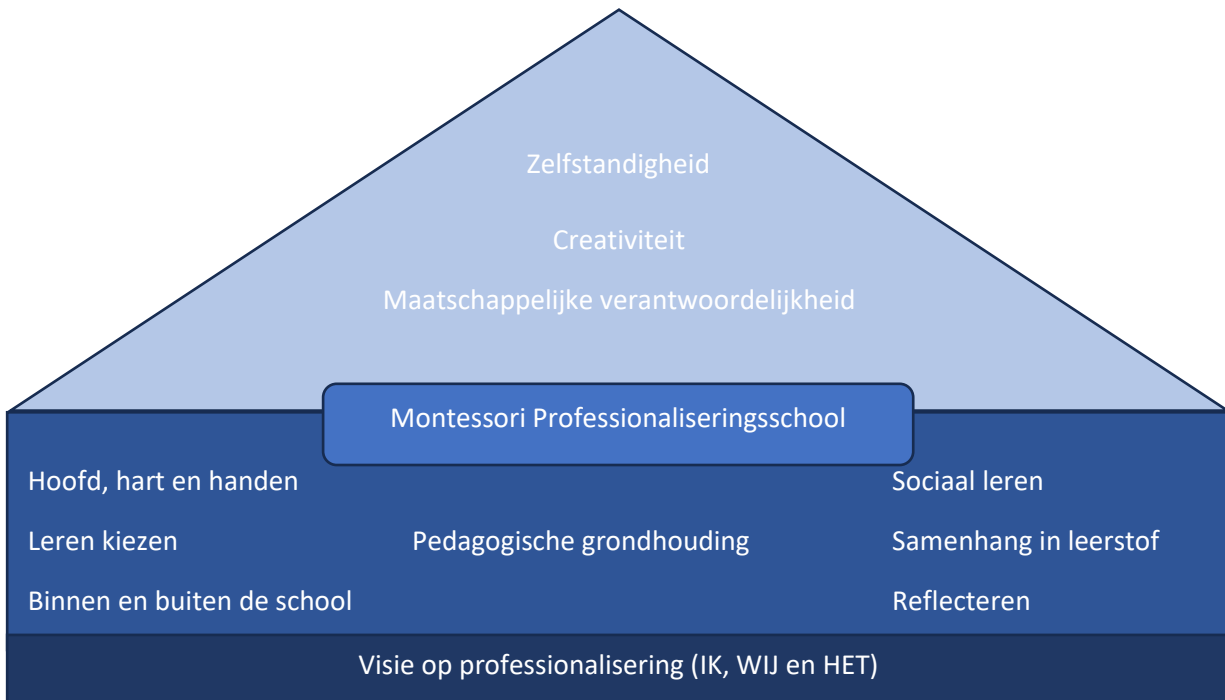
Het kwaliteitskader biedt hiermee tevens een kader voor (periodieke) toetsing en monitoring van de kwaliteit van de opleidingen, professionaliseringstrajecten en opleiders. Op dit moment nemen we de toetsing vanuit het kwaliteitskader nog niet mee in de erkennings- en visitatietrajecten. De komende vijf jaar zetten we het kwaliteitskader in als pilot, ontwikkelen deze door om na een aantal jaar met elkaar (vmo) te bepalen of, en zo ja, welke positie deze krijgt in de erkennings- en visitatietrajecten.

Hierbij is het goed op te merken dat niet ieder aangeboden opleidingstraject alle onderdelen van het kwaliteitskader dient te kunnen bewijzen. Als bijvoorbeeld in een inductietraject van een school het volgen van de externe basiscursus een vast onderdeel is, dan kunnen delen van het kwaliteitskader aangetoond worden binnen deze externe opleiding.

Basingrediënten

De basis van het kwaliteitskader wordt gevormd door vier inhoudelijke kaders, namelijk:

- visie op professionalisering, waarbij de drie opleidingsgebieden centraal staan (IK, WIJ en HET)
- brede montessoridoelen
- montessorikarakteristieken
- de pedagogische grondhouding (Rubinstein, 2010)



Als we naar deze basisingrediënten kijken als een schoolgebouw, dan zien we dat de:

- visie op professionalisering het fundament is, de basis waar vanuit we werken en ons werk aangaande professionalisering continu behoren te toetsen.
- brede doelen het dak van ons gebouw zijn. Dit is onze *bedoeling*: waartoe we in het montessorionderwijs werken en waartoe we onze montessoriopleidingen verzorgen.
- montessorikarakteristieken samen met de pedagogische grondhouding de rest van het huis vormen, dit is hoe we de dingen doen, onze didactische en pedagogische uitgangspunten die zorgen voor de invulling van het dagelijks handelen in de professionaliseringstrajecten.

Deze vier inhoudelijke kaders worden hierna de basisingrediënten genoemd.

Uitgangspunt

Voorleven, oftewel *'practice what you preach'* is een zeer belangrijk (al dan niet belangrijkste) uitgangspunt in het kwaliteitskader. Voorbeelden hiervan zijn het werken vanuit de voorbereide omgeving (*binnen is beginnen*) en *help mij het zelf te doen*. In essentie gaat het hierbij om dat er niet alleen gedoceerd wordt wat de montessorididactiek en -pedagogiek is, maar dat dit ook wordt voorgeleefd. In het beroepsbeeld docent vmo wordt dit benoemd als: *de professional, de leerkracht als voorlevend pedagoog*. In het kwaliteitskader wordt dit *voorleven* meegenomen als bron, impliciet verwerkt in de criteria en een aantal keer expliciet uitgewerkt.

Bronnen

Naast workshops tijdens twee verschillende conferenties en gesprekken met opleiders en leden van de kenniskring, hebben we de volgende bronnen gebruikt om ons te voeden in het komen tot inhoudelijke kwaliteitskaders:

- Docent in het voortgezet montessorionderwijs (Rubinstein, 2010)
- Karakteristieken van scholen voor voortgezet montessorionderwijs (Rubinstein, 2008)
- Beroepsbeeld docent vmo, competenties van de montessoridocent (Leerkring Professionaliseren VMO, zd.)
- Beroepsstandaard voor lerarenopleiders (Velon, 2012)
- Visible Learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement (Hattie, 2009)

Het kwaliteitskader

Vier basisingrediënten

De opleidingstrajecten beschrijven wat zij doen binnen en met deze vier basisingrediënten en verantwoorden gemaakte keuzes voor hun aanbod. Hierbij houden ze rekening met de verschillende inhoudelijke kwaliteitskaders die beschreven zijn per onderdeel van IK, WIJ, HET in combinatie met de pedagogische grondhouding.

IK, WIJ, HET

IK: personaliseren om als montessoriprofessional een onderzoekend, creatief en persoonlijk leider te kunnen zijn.

‘Wat voor onze docenten geldt, geldt ook voor de docentopleiders, namelijk dat we met betrekking tot de pedagogische grondhouding in ons professionaliseringsaanbod zes belangrijk aspecten onderscheiden: vertrouwen geven, zelfdiscipline uitdragen, respect uitdragen, betrokken zijn, oog hebben voor verschillen en voorleven’ (Rubinstein, 2010). Hieruit volgen de volgende kaders:

De opleiding en opleiders geven vertrouwen in de mogelijkheden van de docenten door ruimte te creëren om te oefenen met het opbouwen van kennis en vaardigheden.

Opleiders en opleidingen stimuleren de docenten hun eigen mogelijkheden te verkennen en grenzen te verleggen. Het opleidingsmateriaal ondersteunt deze pedagogische grondhouding.

De opleiding biedt gepaste begeleiding aan op proces en product, aangepast aan de behoefte van de (groep) docenten.

De opleiding leeft voor, zowel in gedrag van docent (voorleven van pedagogisch en didactisch handelen) als in de opbouw van de opleiding (voorbereide omgeving, open en geselecteerd).

De opleiding gebruikt heldere criteria voor ontwikkeling en succes, waardoor er zorgvuldige feedback gegeven kan worden op professioneel handelen en resultaten en reflectie gestimuleerd wordt.

De opleiding voorziet in opdrachten die ruimte bieden in inhoud, tijd en ook in plaats. Deze ruimte is niet onbeperkt: vrijheid in gebondenheid. De ruimte wordt onder andere beperkt door de leerdoelen en eindtermen evenals door organisatorische aspecten zoals tijd en context.

De opleiding stimuleert het leren en reflecteren vanuit respect en kracht en niet vanuit het eigen (onzekere) ego. Hiertoe heeft de opleiding eindtermen geformuleerd die ingaan op de ontwikkeling van het reflectieve vermogen van de docent (op hun eigen handelen als docent vanuit respect voor de ontwikkelkracht van leerlingen en collega's).

De opleiding stimuleert de cursist om van problemen vragen te maken waarmee ze creatief, onderzoekend en probleemoplossend vermogen kunnen laten zien.

In deze reflectieve eindtermen wordt ook beschreven hoe de docent in staat moet zijn de kwaliteit en het persoonlijke leiderschap als leerkracht en mens zichtbaar te maken voor anderen.

WIJ: socialiseren om een bewust en actief bouwer aan de montessoriwereld en haar omgeving te zijn.

De opleiding besteedt in opleidingsmateriaal en leeractiviteiten aandacht aan het ambassadeurschap voor de montessorischool en de montessorivereniging. Dit betekent dat deelnemers basiskennis krijgen aangereikt over de bedoeling van NMV vanuit het montessorigedachtegoed en diens statuten en aangesloten leden (scholen).

De opleiding en opleiders maken hierbij zichtbaar hoe zij hun deelnemers laten nadenken over hun bijdrage aan de collectieve intelligentie van het geheel én het geloof in de collectieve aanpak (Hattie, 2009).

De opleiding en opleiders maken inzichtelijk hoe zij de proactieve en creatieve houding van de deelnemers ten aanzien van de vereniging stimuleren en meenemen in het beoordelings- en/of feedbackkader.

De opleiding kan verantwoorden hoe zij de reflectie van de deelnemers stimuleert en waardeert in het actief ontwikkelen van hun bewustzijn over het onderdeel zijn van verschillende collectieven op verschillende niveaus (van micro naar macro: Ik als collega > teamlid > school > samenwerkingsverband > land > werelddeel).

De opleiding kan verantwoorden op welke manier zij hun deelnemers, als actieve bouwers aan de vereniging, bindt en boeit.

HET: kwalificeren om in het primaire proces competent montessoriaans te kunnen handelen;

Als opleider ben je in staat om het bronmateriaal te vertalen, en te koppelen aan hedendaagse onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen de kaders van het montessorionderwijs.

Als opleider inspireer je deelnemers om met het bronmateriaal van Maria Montessori aan de slag te gaan, door in het opleidingsmateriaal regelmatig te verwijzen naar dit bronmateriaal en dit beschikbaar te stellen.

In de opleiding wordt bronmateriaal aangehaald en waar mogelijk gekoppeld aan onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen het gedachtegoed van Maria Montessori.

De opleiding faciliteert een uitdagende leeromgeving die aanzet tot kritisch onderzoek, ontdekken van samenhang en zelfreflectie.

De opleiding faciliteert een leeromgeving die zowel open (bieden van keuzes) als richtinggevend is (geselecteerd naar wat passend voor de docenten is).

De opleiding is een voorbeeld, zij is congruent ontworpen en wordt congruent uitgevoerd (de opleider leeft voor) vanuit onze didactische en pedagogische uitgangspunten en montessori-leeromgeving.

Opleiden is geen individueel proces, de opleiders maken inzichtelijk hoe zij samenwerken met andere opleiders (en bijvoorbeeld onderdeel zijn van een intervisie/professionaliseringskring).

Evaluatie en borging

De opleiding voert tussen- en eindevaluaties uit met de deelnemers. Ook bevraagt de opleiding met regelmaat de scholen van de deelnemers (teamleider en directeurs) over hun ervaringen en de transfer van het geleerde naar de werkplek. Resultaten hiervan worden geanalyseerd en aantoonbaar meegenomen in de doorontwikkeling van de opleiding en het zelfevaluatie-rapport.

De opleidingstrajecten schrijven één keer in de twee jaar een zelfevaluatie-rapport waarin zij reflecteren op het kwaliteitskader. De sterke en ontwikkelpunten van de opleiding worden beschreven ten aanzien van het kwaliteitskader. Op basis van deze reflectie en de resultaten van de evaluaties van deelnemers en scholen wordt een doorontwikkelplan geschreven als onderdeel van het zelfevaluatie-rapport.

Basisbekwaam, vakbekwaam en meesterschap

Voor de niveaubepaling van de professionaliseringstrajecten gebruiken we drie niveaus: basisbekwaam, vakbekwaam en meesterschap. Voor alledrie de niveaus geldt bovenstaand kwaliteitskader. De doelgroep, de inhoud van de opleiding en de manier waarop er met de materie (inhoud) wordt gewerkt, maakt het verschil in opleidingsniveau inzichtelijk.

Deze niveaubepaling zal niet door iedereen direct herkend worden voor alle professionaliseringstrajecten. We

streven ernaar dat de door pilot certificeringsprocedure en de doorontwikkeling van het kwaliteitskader op basis van deze pilot (in schooljaar 2023-2024) voor eenieder deze typering verhelderd wordt. In de pilot zullen we daartoe met de kenniskring, de opleiders en de opleidingen bepalen welke status deze niveaubepaling al dan niet behoort te krijgen in dit kwaliteitskader en wat de wensen zijn ten aanzien van de uitwerking hiervan.

De certificeringsprocedure van de opleiding door NMV gaat dus niet in op het competentieniveau van de deelnemers na het volgen van het professionaliseringstraject.

Certificeringsprocedure en waarderingskader

Certificeringsprocedure en waarderingskader voor opleidingen vmo (Netwerk 12–18 NMV)

Alle van Steenis, Berni Drop, San van Donselaar, Conny van der Zande & Myrthe van den Blink
Maart 2025

Certificeringsprocedure Kenniskring Professionalisering

Certificeringsprocedure en waarderingskader voor opleidingen vmo (Netwerk 12–18 NMV)

Inhoudsopgave

Certificeringsprocedure	14
Inleiding certificering van opleidingen vmo - NMV	16
De certificeringsprocedure	18
Het waarderingskader	20
Inleiding	20
2: HET	21
3: IK	23
4: WIJ	25
5: Evaluatie en borging	27
Zelfevaluatie ten behoeve van certificering	31
Inleiding van de zelfevaluatie	32
De zelfevaluatie	34
1: Inleiding	35
2: HET	36
3: IK	38
4: WIJ	40
5: Evaluatie en borging	41
6: Vier basisingrediënten	42

Alle van Steenis, Berni Drop, San van Donselaar, Conny van der Zande & Myrthe van den Blink

Inleiding certificering van opleidingen vmo - NMV

In deze inleiding beschrijven we wat de verschillende onderdelen behorende bij de certificeringsprocedure zijn, hoe deze zijn opgezet en worden ingezet. Hierna volgt de uitgebreide beschrijving van de certificeringsprocedure, waarna het waarderingskader wordt gepresenteerd.

Voor het effectief werken met het kwaliteitskader middels het waarderingskader en de zelfevaluatie kiezen we voor een andere volgorde van IK, WIJ en HET dan is aangehouden in de visie op professionalisering en het kwaliteitskader.

Wat is het kwaliteitskader?

Het kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag: *hoe ziet een kwalitatief goede opleiding binnen de context van het vmo eruit?* Het kwaliteitskader is een raamwerk waarin we beschrijven wat de normen voor een goede opleiding zijn en hoe de verschillende betrokkenen kunnen werken aan de kwaliteit van professionaliseringstrajecten. Het kwaliteitskader beschrijft de kwaliteitsnormen die zowel de ontwerpers als uitvoerders handvatten geven om de inrichting en uitvoering van de trajecten te (her)ontwerpen en te evalueren.

Hierbij is het goed op te merken dat niet ieder aangeboden opleidingstraject alle onderdelen van het kwaliteitskader dient te kunnen bewijzen. Als bijvoorbeeld in een inductietraject van een school het volgen van de externe basiscursus een vast onderdeel is, dan kunnen ook delen van het kwaliteitskader binnen deze externe opleiding worden aangetoond.

Wat is het waarderingskader?

Het waarderingskader komt inhoudelijk geheel overeen met het kwaliteitskader. Het waarderingskader is echter anders vormgegeven zodat dit ingezet kan worden voor waardering van de opleiding binnen de certificeringsprocedure van de NMV.

Hierbij is er ruimte gemaakt in het document voor een waardering (niet aangetoond, onvoldoende of voldoende) en voor de onderbouwing van deze waardering en feedback voor de opleiding. Vanuit dit waarderingskader wordt het certificeringsverslag geschreven na afloop van de certificering.

Wat is de zelfevaluatie?

De zelfevaluatie is onderdeel van de certificeringsprocedure. Dit document komt inhoudelijk geheel overeen met het kwaliteitskader en dus ook met het waarderingskader. De zelfevaluatie wordt gebruikt door de opleiding, zodat dit ingezet kan worden ten behoeve voor de certificeringsprocedure door NMV. Deze kan ingezet worden voor:

- Reflectie en (tussentijds) evaluatiemiddel voor het professionaliseringsaanbod voor montessori-educatie.
- Zelfevaluatie ten behoeve van certificeringsprocedure. De NMV-certificeringscommissie ontvangt van de opleiding de ingevulde zelfevaluatie met bijlage om tot waardering te komen van het professionaliseringstraject.

Wat is de certificeringsprocedure?

De leden van de certificeringscommissie gebruiken het waarderingskader bij hun certificeringsprocedure om tot waardering te komen van de aangeboden opleiding van montessori-educatie. In gezamenlijk overleg tussen de vier leden van de certificeringscommissie wordt de waardering genoteerd. Het NMV-bestuur stelt vervolgens de waardering vast en verstrekt wel/niet de NMV-certificering. De certificeringsprocedure bestaat uit twee stappen:

1. Zelfevaluatie en zelfwaardering door de opleiding
2. Evaluatie en waardering door de certificeringscommissie

Voordat de certificering start, is er een opstart- en afrondingsfase. In de opstartfase vraagt de opleiding de certificering aan en worden zij geïnformeerd over de procedure en inhoud. In de afrondingsfase vindt er een eindgesprek plaats tussen de certificeringscommissie en de opleiding.

Mocht er benodigde bewijslast ontbreken, dan zal de certificeringscommissie via de mail aan de opleiding vragen om dit binnen een week aan te vullen. De opleiding krijgt binnen drie weken na de afrondingsfase het verslag van de

certificering in conceptvorm. Zij krijgt de gelegenheid binnen drie weken de certificeringscommissie te wijzen op feitelijke onjuistheden in het verslag. Als gewenst kunnen zij ook andere opmerkingen maken bij het verslag. De opleiding wordt ook uitgenodigd aan te geven wat zij met de aanbevelingen van de certificeringscommissie gaat doen. De certificeringscommissie corrigeert het verslag op feitelijke onjuistheden. De opmerkingen en eventuele reactie op de aanbevelingen van de opleiding, worden in een bijlage toegevoegd.

Wat is de bezwaarprocedure?

Als de opleiding het fundamenteel oneens is met de uitkomsten van de certificeringsprocedure dan kan zij gemotiveerd een 'second opinion' aanvragen. In deze motivatie geeft zij aan op welke punten de verschillen van opvatting zijn gericht. De voorzitter van een 'nieuwe' certificeringscommissie neemt contact op met de aanvrager over een her-certificering binnen zes maanden na uitvoering van de eerste certificeringsprocedure. Bij de her-certificering wordt dezelfde procedure gevolgd (zie boven).

Welke plaats heeft dit in onze erkenningstrajecten?

Sinds een aantal jaar is er een erkenningsprocedure voor de scholen in het Netwerk 12-18. Over deze erkenningstrajecten schrijft de NMV op de website: *'We zijn trots op het grote aantal montessori-instellingen in Nederland! De NMV bewaakt hiervan de kwaliteit; de instellingen tonen zélf aan waarom zij een montessori-instelling zijn en hoe zij zich ontwikkelen. Dit gebeurt door middel van ontwikkel- en erkenningstrajecten. Hiervoor wordt een school elke drie jaar bezocht door een commissie.'*

In het primair onderwijs (Netwerk 0-12) is één van de criteria het aantal collega's dat een gecertificeerde (NMV-)opleiding heeft gevolgd. In het Netwerk 12-18 kennen wij nu nog geen criteria die dwingend verwijzen naar een opleiding. Op dit moment nemen we de toetsing vanuit het kwaliteitskader dus nog niet mee in de erkennings- en visitatietrajecten. De komende vijf jaar zetten we het kwaliteitskader in als pilot, ontwikkelen deze door om na een aantal jaar met elkaar (vmo) te bepalen of, en zo ja, welke positie deze krijgt in de erkennings- en visitatietrajecten.

De certificeringsprocedure

Opstartfase

In de opstartfase vraagt de opleiding de certificering aan bij de NMV. De opleiding wordt geïnformeerd over de procedure en ontvangt de benodigde documenten. Er worden afspraken gemaakt over het tijdsplan voor stap 1 en 2 van de certificering en, als passend, wordt het eindgesprek gepland.

Stap 1: Zelfevaluatie door de opleiding

De zelfevaluatie is een belangrijk onderdeel van de certificeringsprocedure. De verantwoordelijkheid ligt bij de opleiding/ opleiders van de montessoriopleiding. Zij past toe en legt uit waarom zij voldoet aan de gestelde criteria en waarom zij vinden te voldoen aan het kwaliteitskader professionalisering. De vorm van de zelfevaluatie is vrij, maar moet de criteria uit het waarderingskader volgen. We vragen je daarom om de zelfevaluatie in ieder geval in te delen met behulp van het document *zelfevaluatie*. En volgens de vijf onderdelen en per onderdeel (deelhoofdstuk) te verwijzen naar de bijbehorende bewijslast.

Elk deelhoofdstuk start met een overkoepelende vraag. Deze vraag helpt de opleiding om de eigen zelfevaluatie invulling te geven, we raden je aan de reflectieve evaluatie te starten vanuit deze vraag. De criteria behorende bij het onderdeel ondersteunen de opleiding om de betekenis van het deelhoofdstuk verder te duiden en de evaluatie meer richting te geven. Vergeet hierbij niet te verwijzen naar bewijslast.

De opleiding/ opleiders van de montessoriopleiding beschrijft in de zelfevaluatie de kwaliteit en de ontwikkelingsdoelen.

De opleiding voorziet tevens in voorbeelden en inzicht in materiaal van zowel de opleiding als van de cursisten, om de waardering met bewijzen te ondersteunen. We vragen de opleiding om in haar reflectie te verwijzen naar de bijlagen die zij aandraagt om haar reflectie te ondersteunen.

Er wordt als bijlage bij de zelfevaluatie verlangd dat de aanvrager inzage geeft in noodzakelijke voorbeelden, zoals:

- Voorbeelden van de organisatie in vorm en uitvoer (studiewijzer, lesprogramma's, toetsbeleid, gebruikte PowerPointpresentaties in opleidingsdagen);
- Voorbeelden van opleidingsinhouden behorende bij het kwaliteitskader;
- Bewijs van leren van deelnemers (opdrachten, portfolio's);
- Evaluaties van deelnemers;
- Voorbeelden van actieve bijdrage/ samenwerking met leden van de NMV.

Stap 2: Waardering en evaluatie van de certificeringscommissie

Met hulp van de aangeleverde bewijzen wordt de zelfevaluatie gewaardeerd tijdens de certificeringsprocedure. Hierbij gebruikt de certificeringscommissie het waarderingskader, de zelfevaluatie en de aangeleverde bewijzen. De certificeringscommissie geeft per deelhoofdstuk een oordeel en beschrijft hoe ze tot dit oordeel is gekomen (met behulp van de aangeleverde bewijzen) in het onderdeel 'aanvullingen en notities'. Zij sluit haar waardering en evaluatie af met een conclusie en eindwaardering. Wanneer een opleiding nog niet voldoet, dan wordt hier ook feedback en feedforward in opgenomen op basis van de gestelde criteria in het waarderingskader.

Afrondingfase

De certificeringsprocedure wordt afgerond met een eindgesprek. De waardering van de certificeringscommissie wordt voorafgaand aan dit gesprek gedeeld met de opleiding.

Het eindgesprek vindt plaats tussen minimaal één lid van de certificeringscommissie en één opleider. Zij bespreken de bevindingen van de zelfevaluatie en de uiteindelijke evaluatie en waardering van de commissie. Er is de mogelijkheid om de waardering verder te duiden en de feedback te concretiseren. Opleider en lid certificeringscommissie maken afspraken over het vervolg. Het certificeringsverslag wordt in conceptvorm afgerond.

Stappenplan certificeringscommissie

We adviseren om de volgende stappen vooraf en tijdens de certificering te doorlopen:

- Na de aanvraag van de opleiding tot certificering, wordt er een certificeringscommissie samengesteld. Zij ontvangt dit document (certificeringsprocedure en waarderingskader) ter voorbereiding.
- De certificeringscommissie wordt ondersteund door de secretaris. De secretaris notuleert en rondt het verslag af. Verder bestaat de certificeringscommissie uit:
 - Onafhankelijk voorzitter (als nodig in dubbelrol als secretaris);
 - Twee (ex-)leden uit de kwaliteitskring Professionalisering.
- De voorzitter van de commissie spreekt een tijdsplan af voor het aanleveren van de zelfevaluatie met de opleiding en stuurt hen het document 'de zelfevaluatie'.
- De voorzitter plant de commissiebijeenkomst in. Wanneer de commissie elkaar kent en eerder een certificering heeft doorlopen samen kan dit online plaatsvinden. Als dit niet zo is, adviseren we een live bijeenkomst. Voor de commissiebijeenkomst is een dagdeel nodig.
- Zelfevaluatie en bewijslast worden een week voor de certificering gedeeld met alle leden via de voorzitter.
- De leden nemen de zelfevaluatie door voordat zij bijeenkomen, zodat zij een eerste beeld krijgen van de opbouw en bewijslast van de zelfevaluatie. Een oordeel vellen is hier nog niet nodig.
- De commissie komt bij elkaar en komt tot waardering en feedback:
 - 15" opstarten, rollen verhelderen (voorzitter, notulist, tijdsbewaker);
 - 30" in stilte beeld vormen van de opleiding door de certificering door te nemen;
 - 30" per inhoudelijk onderdeel, startend vanuit het waarderende perspectief, vijf onderdelen is tweeëneenhalf uur;
 - 30" doornemen aantekeningen, aandachtspunten voor verslag formuleren;
 - 15" afronden en afspraken maken over vervolg.
- De secretaris maakt binnen een week het verslag af en stuurt dit naar de commissieleden.
- De commissieleden geven binnen een week aan of zij akkoord zijn of welke wijzigingen gewenst zijn.
- De voorzitter of de secretaris versturen binnen een week het (aangepaste) verslag naar het bestuur. Het bestuur van de vereniging dient het certificeringsverslag namelijk te bekrachtigen.
- De voorzitter verstuurt het verslag naar de opleiding en nodigt hen uit voor een eindgesprek.
- Het eindgesprek vindt binnen een maand na versturen van het verslag plaats.

Bovenstaande planning is een streven. Door vakanties en bijvoorbeeld planning van bestuursvergaderingen kan hiervan afgeweken worden.

Het waarderingskader

Inleiding

De basis van het waarderingskader is het Kwaliteitskader kenniskring Professionalisering (eerste versie, juli 2023). Dit kwaliteitskader is opgedeeld in vijf deelhoofdstukken, deze volgen we in dit waarderingskader, al is de volgorde wel aangepast om deze passend te maken voor de zelfevaluatie en de certificering.

1. Inleiding (alleen voor de zelfevaluatie door de opleiding)
2. HET
3. IK
4. WIJ
5. Evaluatie en borging
6. Vier basisingrediënten

De waardering in de hierna volgende criteria hebben de volgende betekenissen:

- NB = Niet te beoordelen, wegens ontbreken van voldoende informatie of n.v.t.
- V = Voldoende, waargenomen en op voldoende niveau aangetoond
- O = Onvoldoende, niet of gedeeltelijk waargenomen, verbeteringen zijn nodig en wenselijk.

Per deelhoofdstuk wordt de waardering genoteerd (NB, O, V) en wordt in het vak notities en aanvullingen geduid wat maakt dat tot deze waardering is gekomen.

Overkoepelende vraag

Wat maakt dat jouw opleiding een montessoriopleiding is?

Criteria

Als opleiding ben je in staat om het bronmateriaal te vertalen en te koppelen aan hedendaagse onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen de kaders van het montessorionderwijs.

Als opleiding inspireer je deelnemers om met het bronmateriaal van Maria Montessori aan de slag te gaan, door in het opleidingsmateriaal regelmatig te verwijzen naar dit bronmateriaal en dit beschikbaar te stellen.

In de opleiding wordt bronmateriaal aangehaald en waar mogelijk gekoppeld aan onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen het gedachtegoed van Maria Montessori.

De opleiding faciliteert een uitdagende leeromgeving die aanzet tot kritisch onderzoek, ontdekken van samenhang en zelfreflectie.

De opleiding faciliteert een leeromgeving die zowel open (bieden van keuzes) als richtinggevend is (geselecteerd naar wat passend voor de docenten is).

De opleiding is een voorbeeld, zij is congruent ontworpen en wordt congruent uitgevoerd (de opleider leeft voor) vanuit onze didactische en pedagogische uitgangspunten en de montessorileeromgeving.

Opleiden is geen individueel proces, de opleiders maken inzichtelijk hoe zij samenwerken met andere opleiders (=en bijvoorbeeld onderdeel zijn van een intervisie/professionaliseringskring).

NB

V

O

Waardering en feedback *HET*

Overkoepelende vraag

Wat maakt dat jullie lerenden (meer) montessoriprofessionals worden door dit traject?

Criteria

‘Wat voor onze docenten geldt, geldt ook voor de docentopleiders, namelijk dat we met betrekking tot de pedagogische grondhouding in ons professionaliseringsaanbod zes belangrijk aspecten onderscheiden: vertrouwen geven, zelfdiscipline uitdragen, respect uitdragen, betrokken zijn, oog hebben voor verschillen en voorleven’ (Rubinstein, 2010). Hieruit volgen de volgende kaders:

De opleiding en opleiders geven vertrouwen in de mogelijkheden van de docenten door ruimte te creëren om te oefenen met het opbouwen van kennis en vaardigheden.

Opleiders en opleidingen stimuleren de docenten hun eigen mogelijkheden te verkennen en grenzen te verleggen. Het opleidingsmateriaal ondersteunt deze pedagogische grondhouding.

De opleiding biedt gepaste begeleiding aan op proces en product, aangepast aan de behoefte van de (groep) docenten.

De opleiding leeft voor, zowel in gedrag van docent (voorleven van pedagogisch en didactisch handelen) als in de opbouw van de opleiding (voorbereide omgeving, open en geselecteerd).

De opleiding gebruikt heldere criteria voor ontwikkeling en succes, waardoor er zorgvuldige feedback gegeven kan worden op professioneel handelen en resultaten en er reflectie gestimuleerd wordt.

De opleiding voorziet in opdrachten die ruimte bieden in inhoud, tijd en ook in plaats. Deze ruimte is niet onbeperkt: vrijheid in gebondenheid. De ruimte wordt onder andere beperkt door de leerdoelen en eindtermen evenals door organisatorische aspecten zoals tijd en context.

De opleiding stimuleert het leren en reflecteren vanuit respect en kracht en niet vanuit het eigen (onzekere) ego. Hiertoe heeft de opleiding eindtermen geformuleerd die ingaan op de ontwikkelingen van het reflectieve vermogen van de docent (op hun eigen handelen als docent vanuit respect voor de ontwikkelkracht van leerlingen en collega's).

De opleiding stimuleert de cursist om van problemen vragen te maken waarmee ze creatief, onderzoekend en probleemoplossend vermogen kunnen laten zien.

In deze reflectieve eindtermen wordt ook beschreven hoe de docent in staat moet zijn de kwaliteit en het persoonlijke leiderschap als leerkracht en mens zichtbaar te maken voor anderen.

NB

V

O

Waardering en feedback /K

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik de bijbehorende criteria.

Overkoepelende vraag

Waardoor gaan jouw docenten bijdragen aan het montessori-ambassadeurschap?

De opleiding besteedt in opleidingsmateriaal en leeractiviteiten aandacht aan het ambassadeurschap voor de montessorischool en de montessorivereniging. Dit betekent dat deelnemers basiskennis krijgen aangereikt over de bedoeling van de NMV vanuit het montessorigedachtegoed en diens statuten en aangesloten leden (scholen).

De opleiding en opleiders maken hierbij zichtbaar hoe zij de deelnemers laten nadenken over hun bijdrage aan de collectieve intelligentie van het geheel én het geloof in de collectieve aanpak (Hattie, 2009).

De opleiding en opleiders maken inzichtelijk hoe zij de pro-actieve en creatieve houding van de deelnemers ten aanzien van de vereniging stimuleren en meenemen in het beoordelings- en/of feedbackkader.

De opleiding kan verantwoorden hoe zij de reflectie van de deelnemers stimuleert en waardeert in het actief ontwikkelen van hun bewustzijn over het onderdeel zijn van verschillende collectieven op verschillende niveaus (van micro naar macro: Ik als collega > teamlid > school > samenwerkingsverband > land > werelddeel).

De opleiding kan verantwoorden op welke manier zij de eigen deelnemers, als actieve bouwers aan de vereniging, bindt en boeit.

NB

V

O

Waardering en feedback *WIJ*

Overkoepelende vraag

Hoe evalueren en ontwikkelen jullie het traject door zodat de kwaliteit blijvend wordt geborgd?

Criteria

De opleiding voert tussen- en eindevaluaties uit met haar deelnemers. Ook be vraagt de opleiding met regelmaat de scholen van de deelnemers (teamleiders en directeuren) over hun ervaringen en de transfer van het geleerde naar de werkplek. Resultaten hiervan worden geanalyseerd en aantoonbaar meegenomen in de doorontwikkeling van de opleiding en het zelfevaluatie rapport.

De opleidingstrajecten schrijven één keer in de vier jaar een zelfevaluatie rapport waarin zij reflecteren op het kwaliteitskader. De sterke en ontwikkelpunten van de opleiding worden beschreven ten aanzien van het kwaliteitskader. Op basis van deze reflectie en de resultaten van de evaluaties van deelnemers en scholen wordt een doorontwikkelplan geschreven als onderdeel van het zelfevaluatie rapport.

NB

V

O

Waardering en feedback *Evaluatie en borging*

6: Vier basisingrediënten

Overkoepelende vraag

Als je kijkt naar jullie professionaliseringstraject, hoe borgen jullie de aanwezigheid van de basisingrediënten?

Het kan goed zijn dat in de vorige evaluaties en bewijslast de opleiding al veel inzicht heeft gegeven in de borging van de basisingrediënten. Zij wordt gevraagd in dit laatste hoofdstuk bewijslast aan te leveren op die onderdelen die nog niet voldoende naar voren komen in de voorgaande reflectie en bewijslast.

De basisingrediënten

De basis van het kwaliteitskader, en dus ook het waarderingskader, wordt gevormd door vier inhoudelijke kaders, de basisingrediënten: visie op professionalisering, waarbij de drie opleidingsgebieden centraal staan (IK, WIJ en HET); brede montessoridoelen; montessorikarakteristieken en de pedagogische grondhouding (o.a. beschreven door Rubinstein in het rode boekje). Als we naar de vier basisingrediënten kijken als een schoolgebouw, dan zien we dat de:

- visie op professionalisering het fundament is, de basis waar vanuit we werken en ons werk aangaande professionalisering continu behoren te toetsen;
- brede doelen het dak van ons gebouw zijn. Dit is onze *bedoeling*: waartoe we in het montessorionderwijs werken en waartoe we onze montessoriopleidingen verzorgen;
- montessorikarakteristieken samen met de pedagogische grondhouding de rest van het huis vormen, dit is hoe we de dingen doen, onze didactische en pedagogische uitgangspunten die zorgen voor de invulling van het dagelijks handelen in de professionaliseringstrajecten.



Criteria:

De opleidingstrajecten beschrijven wat zij doen binnen en met deze vier basisingrediënten en verantwoorden gemaakte keuzes voor hun aanbod. Hierbij houden ze rekening met de verschillende inhoudelijke kwaliteitskaders die beschreven zijn per onderdeel van IK, WIJ, HET in combinatie met de pedagogische grondhouding.

NB

V

O

Waardering en feedback *Vier basisingrediënten*

Zelfevaluatie ten behoeve van certificering

Alle van Steenis, Berni Drop, San van Donselaar, Conny van der Zande & Myrthe van den Blink
Maart 2025

Inleiding van de zelfevaluatie

In deze inleiding presenteren we wat de verschillende onderdelen behorende bij de certificeringsprocedure zijn, hoe deze zijn opgezet en worden ingezet. Hierna volgt de beschrijving van de certificeringsprocedure. En als laatste wordt de zelfevaluatie gepresenteerd die de opleiding gaat gebruiken voor de aangevraagde certificering.

Wat is het kwaliteitskader?

Het kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag: *hoe ziet een kwalitatief goede opleiding binnen de context van het vmo eruit?* Het kwaliteitskader is een raamwerk waarin we beschrijven wat de normen voor een goede opleiding zijn en hoe de verschillende betrokkenen kunnen werken aan de kwaliteit van professionaliseringstrajecten. Het kwaliteitskader beschrijft de kwaliteitsnormen die zowel de ontwerpers als uitvoerders handvatten geven om de inrichting en uitvoering van de trajecten te (her)ontwerpen en te evalueren.

Hierbij is het goed op te merken dat niet ieder aangeboden opleidingstraject alle onderdelen van het kwaliteitskader dient te kunnen bewijzen. Als bijvoorbeeld in een inductietraject van een school het volgen van de externe basiscursus een vast onderdeel is, dan kunnen ook delen van het kwaliteitskader binnen deze externe opleiding worden aangetoond.

Wat is het waarderingskader?

Het waarderingskader komt inhoudelijk geheel overeen met het kwaliteitskader. Het waarderingskader is echter anders vormgegeven zodat dit ingezet kan worden voor waardering van de opleiding binnen de certificeringsprocedure van de NMV.

Hierbij is er ruimte gemaakt in het document voor een waardering (niet aangetoond, onvoldoende of voldoende) en voor de onderbouwing van deze waardering en feedback voor de opleiding. Vanuit dit waarderingskader wordt het certificeringsverslag geschreven na afloop van de certificering.

Wat is de zelfevaluatie?

Evenals het waarderingskader, komt de zelfevaluatie inhoudelijk geheel overeen met het kwaliteitskader. De zelfevaluatie wordt ingezet door de opleiding ten behoeve van de certificeringsprocedure door de NMV. Dit is dus het instrument dat de opleiding gaat gebruiken en invullen ten behoeve van de certificering. Dit document kan ingezet worden voor:

- Reflectie en (tussentijds) evaluatiemiddel voor het professionaliseringsaanbod voor montessori-educatie.
- Zelfevaluatie ten behoeve van certificeringsprocedure. De NMV-certificeringscommissie ontvangt van de opleiding de ingevulde zelfevaluatie met bijlage om tot waardering te komen van de opleiding van montessori-educatie.

De zelfevaluatie is een belangrijk onderdeel van de certificeringsprocedure. De verantwoordelijkheid ligt bij de montessori-opleiding. Zij past toe en legt uit waarom zij voldoet aan de gestelde criteria en waarom zij vindt te voldoen aan het kwaliteitskader professionalisering. De vorm van de zelfevaluatie is vrij maar moet de criteria uit het waarderingskader volgen.

De montessoriopleiding beschrijft in de zelfevaluatie de kwaliteit en de ontwikkeldoelen. De opleiding voorziet tevens in voorbeelden en inzicht in materiaal van de opleiding en van de cursisten, om de evaluatie met bewijzen te ondersteunen.

Er wordt als bijlage bij de zelfevaluatie verlangd dat de aanvrager inzage geeft in noodzakelijke voorbeelden, zoals:

- Voorbeelden van de organisatie in vorm en uitvoer (studiewijzer, lesprogramma's, toetsbeleid)
- Voorbeelden van opleidingsinhouden behorende bij het kwaliteitskader (denk aan instructie, opdrachten en ppt's van lesdagen);
- Bewijs van leren van deelnemers (opdrachten, portfolio's);
- Evaluaties van deelnemers;

- Voorbeelden van actieve bijdrage/ samenwerking met leden van de NMV.

Wat is de certificeringsprocedure?

De leden van de certificeringscommissie gebruiken het waarderingskader bij hun certificeringsprocedure om tot waardering te komen van uw opleiding van montessori-educatie. Dit doen zij op basis van de zelfevaluatie en bijgeleverde bewijslast van de opleiding.

In gezamenlijk overleg tussen de vier leden van de certificeringscommissie wordt de waardering genoteerd. Het NMV stelt vervolgens de waardering vast en verstrekt wel/niet de NMV-certificering. De certificeringsprocedure bestaat uit twee stappen:

1. Zelfevaluatie en zelfwaardering door de opleiding;
2. Evaluatie en waardering door de certificeringscommissie.

Voordat de certificering start, is er een opstart- en afrondingsfase. In de opstartfase vraagt de opleiding de certificering aan en wordt de aanvrager geïnformeerd over de procedure en inhoud door middel van dit document. Op basis van de aanvraag wordt er een certificeringscommissie opgesteld.

De aanvrager dient de zelfevaluatie minimaal een week voordat de certificeringscommissie bij elkaar komt naar de voorzitter te versturen. Dit tijdsplan stemt de voorzitter met de aanvrager af. In de afrondingsfase vindt er een eindgesprek plaats tussen de certificeringscommissie en de opleiding.

Mocht er benodigde bewijslast ontbreken, dan zal de certificeringscommissie via de mail vragen om dit binnen een week aan te vullen.

De aanvrager krijgt binnen drie weken nadat de commissie bij elkaar is gekomen het verslag van de certificering in conceptvorm. Zij krijgt de gelegenheid binnen drie weken de certificeringscommissie te wijzen op feitelijke onjuistheden in het verslag. Als gewenst kan de aanvrager ook andere opmerkingen maken bij het verslag. De aanvrager wordt ook uitgenodigd aan te geven wat de opleiding/opleiders met de aanbevelingen van de certificeringscommissie gaan doen. De certificeringscommissie corrigeert het verslag op feitelijke onjuistheden. De opmerkingen en reactie op de aanbevelingen, worden in een bijlage toegevoegd.

Wat is de bezwaarprocedure?

Als de aanvrager het fundamenteel oneens is met de uitkomsten van de certificeringsprocedure dan kan zij gemotiveerd een 'second opinion' aanvragen. In de motivatie geeft de aanvrager aan op welke punten de verschillen van opvatting zijn gericht. De voorzitter van een 'nieuwe' certificeringscommissie neemt contact op over een her-certificering binnen zes maanden na uitvoering van de eerste certificeringsprocedure. Bij de her-certificering wordt dezelfde procedure gevolgd (zie boven).

De zelfevaluatie

De inhoudelijke basis van deze zelfevaluatie komt overeen met het Kwaliteitskader kenniskring Professionalisering (eerste versie, juli 2023). Dit kwaliteitskader is opgedeeld in vijf deelhoofdstukken. Deze deelhoofdstukken zijn ook de onderdelen van deze zelfevaluatie, al is de volgorde wel aangepast om deze passend te maken voor de zelfevaluatie en certificering:

1. Inleiding
2. HET
3. IK
4. WIJ
5. Evaluatie en borging
6. Vier basisingrediënten

Per deelhoofdstuk levert de aanvrager, als de opleiding, een reflectie/ evaluatie en bewijslast aan. Daarbij vragen we om gebruik te maken van de overkoepelende hoofdvragen en de indicatoren per deelhoofdstuk. Hierbij wordt er vervolgens verwezen naar bijgeleverde bewijslast en bijlagen.

1: Inleiding

Start de zelfevaluatie met een inleiding van jullie opleiding. Geef hierbij inzicht in de basis en context van het opleidingstraject. Beschrijf hiernaast kort hoe deze zelfevaluatie tot stand is gekomen: wie waren erbij betrokken en hoe is het proces tot zelfevaluatie verlopen?

Overkoepelende vraag

Hoe is het zichtbaar dat jouw opleiding inhoudelijk een montessoriopleiding is?

Criteria

Als opleiding ben je in staat om het bronmateriaal te vertalen, en te koppelen aan hedendaagse onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen de kaders van het montessorionderwijs.

Als opleiding inspireer je deelnemers om met het bronmateriaal van Maria Montessori aan de slag te gaan, door in het opleidingsmateriaal regelmatig te verwijzen naar dit bronmateriaal en dit beschikbaar te stellen.

In de opleiding wordt bronmateriaal aangehaald en waar mogelijk gekoppeld aan onderwijskundige ontwikkelingen die passen binnen het gedachtegoed van Maria Montessori.

De opleiding faciliteert een uitdagende leeromgeving die aanzet tot kritisch onderzoek, ontdekken van samenhang en zelfreflectie.

De opleiding faciliteert een leeromgeving die zowel open (bieden van keuzes) als richtinggevend is (geselecteerd naar wat passend voor de docenten is).

De opleiding is een voorbeeld, zij is congruent ontworpen en wordt congruent uitgevoerd (de opleider leeft voor) vanuit onze didactische en pedagogische uitgangspunten en montessorileeromgeving.

Opleiden is geen individueel proces, de opleiders maken inzichtelijk hoe zij samenwerken met andere opleiders (en bijvoorbeeld onderdeel zijn van een intervisie/professionaliseringskring).

Evaluatie en verantwoording *HET*

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik de bijbehorende criteria.

Overkoepelende vraag

Hoe zorgt de aanpak van de opleiding ervoor dat de deelnemers (meer) montessoriprofessionals worden?

‘Wat voor onze docenten geldt, geldt ook voor de docentopleiders, namelijk dat we met betrekking tot de pedagogische grondhouding in ons professionaliseringsaanbod zes belangrijk aspecten onderscheiden: vertrouwen geven, zelfdiscipline uitdragen, respect uitdragen, betrokken zijn, oog hebben voor verschillen en voorleven’ (Rubinstein, 2010). Hieruit volgen de volgende criteria:

De opleiding en opleiders geven vertrouwen in de mogelijkheden van de docenten door ruimte te creëren om te oefenen met het opbouwen van kennis en vaardigheden.

Opleiders en opleidingen stimuleren de docenten hun eigen mogelijkheden te verkennen en grenzen te verleggen. Het opleidingsmateriaal ondersteunt deze pedagogische grondhouding.

De opleiding biedt gepaste begeleiding aan op proces en product, aangepast aan de behoefte van de (groep) docenten.

De opleiding leeft voor, zowel in gedrag van docent (voorleven van pedagogisch en didactisch handelen) als in de opbouw van de opleiding (voorbereide omgeving, open en geselecteerd).

De opleiding gebruikt heldere criteria voor ontwikkeling en succes, waardoor er zorgvuldige feedback gegeven kan worden op professioneel handelen en resultaten en reflectie gestimuleerd wordt.

De opleiding voorziet in opdrachten die ruimte bieden in inhoud, tijd en ook in plaats. Deze ruimte is niet onbeperkt: vrijheid in gebondenheid. De ruimte wordt onder andere beperkt door de leerdoelen en eindtermen evenals organisatorische aspecten zoals tijd en context.

De opleiding stimuleert het leren en reflecteren vanuit respect en kracht en niet vanuit het eigen (onzekere) ego. Hiertoe heeft de opleiding eindtermen geformuleerd die ingaan op de ontwikkelingen van het reflectieve vermogen van de docent (op hun eigen handelen als docent vanuit respect voor de ontwikkelkracht van leerlingen en collega's).

De opleiding stimuleert de cursist om van problemen vragen te maken waarmee ze creatief, onderzoekend en probleemoplossend vermogen kunnen laten zien.

In deze reflectieve eindtermen wordt ook beschreven hoe de docent in staat moet zijn de kwaliteit en het persoonlijke leiderschap als leerkracht en mens zichtbaar te maken voor anderen.

Evaluatie en verantwoording *IK*

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik van onderstaande criteria.

Overkoepelende vraag

Waardoor gaan de deelnemers bijdragen aan het montessoriambassadeurschap?

Criteria

De opleiding besteedt in opleidingsmateriaal en leeractiviteiten aandacht aan het ambassadeurschap voor de montessorischool en de montessorivereniging. Dit betekent dat deelnemers basiskennis krijgen aangereikt over de bedoeling van de NMV vanuit het montessorigedachtegoed en diens statuten en aangesloten leden (scholen).

De opleiding en opleiders maken hierbij zichtbaar hoe zij hun deelnemers laten nadenken over hun bijdrage aan de collectieve intelligentie van het geheel én het geloof in de collectieve aanpak (Hattie, 2009).

De opleiding en opleiders maken inzichtelijk hoe zij de pro-actieve en creatieve houding van de deelnemers ten aanzien van de vereniging stimuleren en meenemen in het beoordelings- en/of feedbackkader.

De opleiding kan verantwoorden hoe zij de reflectie van de deelnemers stimuleert en waardeert in het actief ontwikkelen van hun bewustzijn over het onderdeel zijn van verschillende collectieven op verschillende niveaus (van micro naar macro: Ik als collega > teamlid > school > samenwerkingsverband > land > werelddeel).

De opleiding kan verantwoorden op welke manier zij haar deelnemers, als actieve bouwers aan de vereniging, bindt en boeit.

Evaluatie en verantwoording WIJ

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik van onderstaande criteria.

Overkoepelende vraag

Hoe wordt de opleiding geëvalueerd en doorontwikkeld, zodat de kwaliteit wordt geborgd?

De opleiding voert tussen- en eindevaluaties uit met hun deelnemers. Ook bevraagt de opleiding met regelmaat de scholen van de deelnemers (teamleiders en directeuren) over hun ervaringen en de transfer van het geleerde naar de werkplek. Resultaten hiervan worden geanalyseerd en aantoonbaar meegenomen in de doorontwikkeling van de opleiding en het zelfevaluatie rapport.

De opleidingstrajecten schrijven één keer in de vier jaar een zelfevaluatie rapport waarin zij reflecteren op het kwaliteitskader. De sterke punten en ontwikkelpunten van de opleiding worden beschreven ten aanzien van het kwaliteitskader. Op basis van deze reflectie en de resultaten van de evaluaties van deelnemers en scholen, wordt een doorontwikkelplan geschreven als onderdeel van het zelfevaluatie rapport.

Evaluatie en verantwoording *Evaluatie en borging*

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik de bijbehorende criteria

Overkoepelende vraag

Hoe worden de basisingrediënten zichtbaar in de opleiding?

Het kan goed zijn dat in de vorige evaluaties en bewijslast jullie al veel inzicht hebben gegeven in de borging van de basisingrediënten. We vragen je om in dit laatste deelhoofdstuk hier nog een blik op te werpen, wat hierin samen hoe de basisingrediënten zichtbaar terugkomen en verwerkt zijn in jullie professionaliseringstraject.

De basisingrediënten

De basis van het kwaliteitskader, en dus ook het waarderingskader, wordt gevormd door vier inhoudelijke kaders, namelijk:

- visie op professionalisering, waarbij de drie opleidingsgebieden centraal staan (IK, WIJ en HET);
- brede montessoridoelen;
- montessorikarakteristieken;
- de pedagogische grondhouding (o.a. beschreven door Rubinstein in het rode boekje).

Als we naar de vier basisingrediënten kijken als een schoolgebouw, dan zien we dat de:

- visie op professionalisering het fundament is, de basis waar vanuit we werken en ons werk aangaande professionalisering continu behoren te toetsen;
- brede doelen het dak van ons gebouw zijn. Dit is onze *bedoeling*: waartoe we in het montessorionderwijs werken en waartoe we onze montessoriopleidingen verzorgen;
- montessorikarakteristieken samen met de pedagogische grondhouding de rest van het huis vormen, dit is hoe we de dingen doen, onze didactische en pedagogische uitgangspunten die zorgen voor de invulling van het dagelijks handelen in de professionaliseringstrajecten.



Criteria:

De opleidingstrajecten beschrijven wat zij doen binnen en met deze vier basisingrediënten en verantwoorden gemaakte keuzes voor hun aanbod. Hierbij houden ze rekening met de verschillende inhoudelijke kwaliteitskaders die beschreven zijn per onderdeel van IK, WIJ, HET in combinatie met de pedagogische grondhouding.

Evaluatie en verantwoording *Vier basisingrediënten*

Denk aan verwijzen naar bewijzen en gebruik de bijbehorende criteria.

Profiel montessoriopleiders

Kwaliteitskring Professionalisering

Berni Drop, Alle Steenis, San van Donselaar en Conny van de Zande

Kenniskring Professionalisering

Baile van der Plas, Gea Vaneker, Marga Smeets en Cas Grondhout

Procesbegeleider en schrijver

Myrthe van den Blink

Juni 2025

Profiel montessoriopleider

Inhoud

Profiel montessoriopleiders	44
De bedoeling van een voorlevende opleider.....	46
De onderlegger	48
De competenties	49
Help hen het zelf te doen	49
HET:.....	49
De opleider organiseert.....	49
De opleider begeleidt	49
De opleider heeft kennis	49
IK:	50
De opleider als voorlever.....	50
De opleider als lerende professional	50
WIJ:	50
De opleider als ambassadeur	50
Addendum bij Profiel van de voorlevende montessoriopleider	51

De bedoeling van een voorlevende opleider

Het profiel montessoriopleiders gaat in op de vraag wat een opleider een goede montessoriopleider maakt. Hiermee beantwoorden we de vraag: hoe onderscheidt de montessoriopleider zich van een reguliere lerarenopleider?

In dit profiel gaan we specifiek in op die onderdelen van het profiel die een opleider geschikt maken als montessoriopleider. Het gaat dan dus in mindere mate om algemene competenties van de opleiders. Voor algemene competenties en beschrijvingen onderschrijven wij de competentiematrix van de beroepsstandaard van Velon voor lerarenopleiders¹ en raden wij scholen aan om hun opleiders via hen te registreren / certificeren.

Dit profiel montessoriopleiders hebben we in twee delen opgesplitst. Allereerst 'de onderlegger' waarin zowel de rollen als de gevraagde grondhouding zichtbaar worden gemaakt. Dit profiel raakt aan de identiteit van de opleider: dit is wie zij is en wil zijn (*waartoe en wat*). Om de rol te vervullen, heb je een aantal competenties nodig. Deze worden beschreven in het volgende deel: de competenties. Het competentieprofiel gaat in op de concrete vaardigheden, kennis en houding die nodig is om invulling te geven aan deze identiteit (*hoe*).

Inleiding

Dit profiel is complementair aan het Kwaliteitskader professionalisering. Zij geven samen een compleet beeld van de verwachting en kwaliteitscriteria van onze opleidingen en opleiders: het kwaliteitsbeleid professionalisering van NMV-netwerk 12-18. Het profiel opleiders is echter (nog) geen onderdeel van de certificering van opleiding of erkenningstrajecten.

Wij kunnen geen profiel opstellen zonder de belangrijkste uitgangspunten van ons montessorionderwijs als onderlegger mee te nemen. In het Kwaliteitskader professionalisering (juli 2023) wordt deze basis beschreven als de montessori-professionaliseringsschool en gevormd door vier inhoudelijke kaders, namelijk:

- visie op professionalisering, waarbij de drie opleidingsgebieden centraal staan (IK, WIJ en HET);
- brede montessoridoelen;
- montessorikarakteristieken;
- de pedagogische grondhouding.

¹<https://registratiesite.brlo.nl/CMS/VELON/Downloadpagina/Algemeen/Brochure%20Beroepsstandaard%205e%20druk.pdf>



Als we naar deze basisingrediënten kijken als een schoolgebouw, dan zien we dat de:

- visie op professionalisering het fundament is, de basis waar vanuit we werken en ons werk aangaande professionalisering continu behoren te toetsen.
- brede doelen het dak van ons gebouw zijn. Dit is onze *bedoeling*: waartoe we in het montessorionderwijs werken en waartoe we onze montessoriprofessionalisering verzorgen.
- montessorikarakteristieken samen met de pedagogische grondhouding de rest van het huis vormen, dit is hoe we de dingen doen, onze didactische en pedagogische uitgangspunten die zorgen voor de invulling van het dagelijks handelen in de professionaliseringstrajecten.

In dit document gebruiken we het woord 'opleider' als algemene term voor de verschillende professionals die zich bezighouden met het inwerken, opleiden, professionaliseren en coachen van medewerkers in vmo-context. 'Opleider' is gekozen als woord om de verschillende rollen van de professionaliserings-professional te omschrijven, te denken aan:

- Trainer, (school)opleider en (beeld)coach van (nieuwe) docenten en studenten;
- Werkplekbegeleider van (nieuwe) docenten en studenten;
- Intervisiebegeleider;
- Train de trainer.

Een montessorioopleider hoeft niet alle rollen te vervullen. Hier geeft elke school anders vorm aan.

Voor de student, collega in ontwikkeling of coachee gebruiken we in dit profiel de overkoepelende term 'lerende'.

De onderlegger

Deze weergave zien we als een vertrekpunt; de onderlegger van het profiel van de montessoriopleider. Het is een weergave van wie de montessoriopleider is; in rollen en grondhouding. Hiermee is het ook direct een bril om naar de competenties te kijken; in welke rollen en vanuit welke grondhouding dient er invulling gegeven te worden aan de competenties uit het volgende hoofdstuk.



De competenties

Help hen het zelf te doen

Voorleven, oftewel *'practice what you preach'* is een zeer belangrijk (al dan niet het belangrijkste) uitgangspunt voor de montessoriopleider. In essentie gaat het er hierbij om dat er niet alleen gedoceerd wordt wat de montessorididactiek en -pedagogiek is, maar dat dit ook wordt voorgeleefd. In het beroepsbeeld docent vmo wordt dit benoemd als: *de professional, de leerkracht als voorlevend pedagoog*. Voorbeelden hiervan zijn het werken vanuit de voorbereide omgeving (*binnen is beginnen*) en *'help mij het zelf te doen'*.

De competenties die worden verwacht van een montessoriopleider zijn verder ingedeeld onder de kopjes IK, WIJ en HET. Hierdoor zijn deze herkenbaar in de vereniging en komen deze overeen met de visie op professionalisering en het Kwaliteitskader professionalisering (voor opleidingen binnen de NMV).

HET: De montessoriprofessional als pedagoog, gepassioneerde vakspecialist
onderwijsontwikkelaar, proactieve waarnemer en excellente coach

De opleider organiseert

- Ontwerpt en ontwikkelt professionaliseringstrajecten die passen bij de school en bij montessori, waarbij verschillende werk- en leervormen worden ingezet en de lerende ruimte en keuzes krijgt;
- Zorgt voor een voorbereide, veilige en rijke (leer)omgeving;
- Gaat uit van een individueel leertraject van de lerende, levert hierbij maatwerk.

De opleider begeleidt

- Leeft tijdens coachen, opleiden en trainen de montessoriprincipes voor:
 - o Observeert vanuit de montessorivisie;
 - o Begeleidt intervisie vanuit de montessoriprincipes;
 - o Begeleidt de lerende in reflectie;
 - o Geeft vrijheid en aanmoediging om van fouten te leren;
 - o Staat naast de lerende en werkt op ooghoogte;
 - o Zet coachende vaardigheden in en sluit zo aan bij de zone van naaste ontwikkeling (help het mij zelf te doen);
 - o Daagt zijn lerenden uit om naar de eigen professionele en persoonlijke ontwikkeling te kijken en wat hij/zij nodig heeft om een goede montessorileerkracht te worden;
 - o Geeft ruimte zodat de lerende zijn/haar eigen pad kan vinden. Heeft het vermogen op zijn/haar handen te kunnen zitten.

De opleider heeft kennis

- Heeft kennis van de montessorischool: cultuur, processen, leerklimaat, sfeer en gewoontes.
- Heeft goede achtergrondkennis (knowhow) van opleiden en van montessori, is daartoe opgeleid en is een ervaren montessoridocent.
- Staat boven de stof/is overtuigd van de waarde van montessorionderwijs en leeft dit voor
- Kan op micro- en mesoniveau helpen en sturen en is op de hoogte van ontwikkelingen op macroniveau.
- Kan boven de stof verbinden door ruimte te scheppen en te kaderen.

IK: *De montessoriprofessional als compleet mens met creatieve eigen drive, krachtig persoonlijk leiderschap en een open onderzoekende houding.*

De opleider als voorlever

- Helpt lerenden het zelf te doen;
- Leeft voor;
- Gelooft dat het er al in zit;
- Is energiek, enthousiast en een gastmens;
- Is empathisch en kan goed aansluiten bij de kwetsbaarheid van de lerende;
- Is geen vraagbaak maar een gids;
- Ziet op basis van nieuwsgierigheid leren als doorgaand proces: heeft een growth mindset;
- Werkt vanuit kracht in plaats van tekortkomingen.

De opleider als lerende professional

- Bezit uitstekende reflectieve vaardigheden, is zich bewust van de eigen valkuilen, vraagt feedback;
- Blijft zich ontwikkelen en professionaliseren onder andere door het bijhouden van recente wetenschappelijke inzichten en het hanteren van de montessoriprincipes.;
- Zet regelmatig collegiaal bezoek in voor supervisie en intervisie;
- Is geaccrediteerd of bereid geaccrediteerd te worden als school- of lerarenopleider en als montessoriopleider.

WIJ: *De montessoriprofessional als maatschappelijk bewuste collega, verbinder met de omgeving en vooral bouwer van de montessorigemeenschap*

De opleider als ambassadeur

- Draagt het montessorigedachtegoed uit door voor te leven;
- Draagt de door de vereniging en het Netwerk 12-18 geaccordeerde afspraken en documenten uit;
- Is een montessoriambassadeur binnen en buiten de school;
- Verbindt zich aan de montessorivereniging als ambassadeur en verbinder;
- Onderhoudt en verbreedt haar netwerk;
- Herkent *good practices* en zet deze in om collectief te leren;
- Is verbindend in de school om het M-aspect te bewaken.
- Heeft een adviserende en verbindende rol (naar schoolleiding) om een goed montessoriklimaat te bewaken en versterkt hiermee de M in de school.

Addendum bij Profiel van de voorlevende montessoriopleider

Op dit moment zijn we binnen de vereniging gestart met het certificeren van professionaliseringstrajecten met behulp van het kwaliteitskader. Na een succesvolle pilot met het certificeren van drie eerste trajecten in het schooljaar 2024 – 2025, gaat het Netwerk 12-18 van de NMV in het schooljaar 2025 –2026 de certificering van professionaliseringstrajecten voor alle aanbieders mogelijk maken.

Dit profiel is een eerste stap richting het certificeren van opleiders (i.p.v. trajecten) binnen het Netwerk 12-18 van de NMV. Dit lijkt ons nu te vroeg. We willen eerst het traject rondom de certificeringen van professionaliseringstrajecten een goede plek geven binnen de vereniging en het kwaliteitsbesef bij leden hiermee vergroten.

We adviseren de vereniging om opleiders in de toekomst wel zowel bij Velon als door de NMV te laten certificeren. Voor de certificering binnen de NMV kan dit profiel als inhoudelijke basis worden ingezet.