

Professionalisering van lerarenopleiders met het oog op flexibilisering: huidige en gewenste situatie

Juni 2022



Universiteiten
van Nederland }

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1 Inleiding	3
2 Aanpak	5
3 Resultaten	8
3.1 Rol leraar van leraren.....	8
3.2 Rol onderzoeker.....	9
3.3 Rol begeleider	9
3.4 Rol curriculumontwikkelaar	11
3.5 Rol poortwachter	13
3.6 Rol bruggenbouwer.....	15
3.7 Opmerkingen die betrekking hebben op alle rollen en vormen van leren.....	17
4 Conclusies en aanbevelingen	18
4.1 Conclusies.....	18
4.2 Aanbevelingen.....	19
4.3 Vervolgstappen	20
Bijlage 1: Vragenlijst professionalisering	21
Bijlage 2: Analysemodel.....	29
Bijlage 3: Resultaten in tabellen.....	30

1 Inleiding

De werkgroep *Professionaliseren lerarenopleiders* bestaat uit vijftien vertegenwoordigers afkomstig van dertien kennisinstituten (hbo en wo) en maakt deel uit van het project Flexibilisering lerarenopleidingen. Dit project beoogt een gezamenlijke en landelijke afstemming tussen alle lerarenopleidingen binnen het hbo en wo om de flexibilisering van de lerarenopleidingen te versnellen en te versterken. Dit naar aanleiding van het bestuursakkoord¹. Doel van deze flexibilisering is om als lerarenopleider meer recht te doen aan de ervaring en individuele leerbehoefte van met name deeltijdstudenten en zij-instromers om zo meer mensen te enthousiasmeren voor een baan in het onderwijs en het gewenste maatwerk te kunnen leveren. Bovendien zijn eenduidige routes naar het leraarschap gewenst. Intensieve samenwerking tussen lerarenopleidingen, leraren en partnerscholen is hierbij noodzakelijk. Zoals beschreven in het bestuursakkoord willen de VH en VSNU toewerken naar een toekomstig stelsel van lerarenopleidingen waarbij er veel meer sprake is van samenwerking en complementariteit tussen hogescholen en universiteiten in het opleiden van leraren en het bieden van oplossingen in de aanpak van het personeelstekort in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar onderwijs. Deze werkgroep richt zich op het professionaliseren van lerarenopleiders, omdat het werken met leeruitkomsten en het begeleiden van studenten in flexibele trajecten een andere pedagogiek en didactiek vraagt van lerarenopleiders dan zij nu gewend zijn.

Om de landelijke en regionale samenwerking beter van de grond te kunnen krijgen, is meer kennis nodig over wat er al is op verschillende plekken en welke behoeften er zijn aan formele en informele professionalisering. De werkgroep *Professionalisering lerarenopleiders* is in juni 2021 gevraagd om:

1. Een behoeftepeiling te doen bij lerarenopleiders, opleidingen en werkveld: Wat is er nodig, zowel landelijk als in de regio, om te kunnen werken met flexibele leerroutes en daardoor beter voorbereid te zijn op hun toekomstige/andere taak en rol?
2. Een inventarisatie-onderzoek te doen: Hoe wordt professionalisering (formeel en informeel) vormgegeven?
3. Aanbevelingen te formuleren over het te ontwikkelen aanbod vanuit de professionaliseringsvraagstukken.
4. Een vervolgplan op te stellen:
 - a. Hoe zorgen we voor een aantrekkelijk/aangepast aanbod?
 - b. Verkennen van de samenwerkingsmogelijkheden met landelijke kennisinstituten, expertisecentra en lectoraten;
 - c. De mogelijkheid uitzoeken om (onderdelen van die) professionalisering deel uit te laten maken van het BRLO (Beroepsregister Lerarenopleider);
 - d. (Regionale) afspraken maken in hoeverre hier kan worden samengewerkt met Velon en vakverenigingen.

We zijn nu een jaar verder en hebben de eerste drie punten uitgewerkt. Ook hebben we vervolgstappen benoemd. In hoofdstuk twee wordt beschreven hoe we te werk zijn gegaan. In hoofdstuk drie staan de resultaten vermeld van de behoeftepeiling en het inventarisatieonderzoek.

De conclusies en aanbevelingen staan beschreven in hoofdstuk vier. Deze aanbevelingen hebben niet alleen betrekking op formele, maar ook op informele professionalisering. De term '*aanbod*' uit de oorspronkelijke omschrijving van de opdracht, heeft gedurende het traject plaats gemaakt voor de term professionaliserings-mogelijkheden. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een opsomming van de vervolgstappen.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/12/bestuursakkoord-flexibilisering-lerarenopleidingen>

Hiermee is de eerste fase van het project afgerond. Het voorstel is om deze vervolgstappen te concretiseren in een vervolgplan (punt 4) en dit te realiseren in de tweede fase met een (deels) andere bemensing van de werkgroep.

2 Aanpak

Tijdens het overleg van de werkgroep bleek al snel hoe breed het spectrum is van lerarenopleidingen van het primair en secundair onderwijs (eerstegraads en tweedegraads). Ook de insteek van de VH en UNL met betrekking tot het bestuursakkoord verschilt: waar de projecten van de VH (onder andere leeruitkomsten, EVC) gelden voor alle hbo-lerarenopleidingen, hebben de universitaire lerarenopleidingen zich bijvoorbeeld 'ingetekend' per project. Ook de inhoudelijke invulling van de projecten verschilt soms bijvoorbeeld bij het werken met leeruitkomsten en het erkennen en waarderen van EVC. En zo zijn er meer verschillen te noemen. Bij de start van de werkgroep *Professionalisering lerarenopleiders* werd echter duidelijk dat de behoeften ten aanzien van de professionalisering van lerarenopleiders van studenten in flexibele trajecten bij hogescholen en universiteiten dusdanig vergelijkbaar is/overlapt, dat grote meerwaarde werd gezien in het samenwerken binnen de werkgroep. Daarnaast waren we ons bewust van het feit dat een deel van de opleiding plaatsvindt in het werkveld. Dit in de vorm van samen opleiden. De kunst was om enerzijds recht te doen aan deze diversiteit en anderzijds patronen op het spoor te komen en overeenkomsten te ontdekken om zo tot een meta-analyse en aanbevelingen te komen. Deze afweging is steeds het uitgangspunt geweest in het maken van keuzes voor onze aanpak. Onze aanpak omvat de volgende stappen:

1. Een behoeftepeiling bij de eigen kennisinstelling
2. De ontwikkeling van een analysekader
3. Analyse van de verzamelde data
4. Meta-analyse van alle afzonderlijke casussen
5. Formuleren van conclusies en aanbevelingen

We zullen deze stappen hieronder successievelijk beschrijven.

Behoeftepeiling

Onze eerste opdracht was om een behoeftepeiling te doen onder lerarenopleiders², zowel bij de lerarenopleidingen zelf als in het werkveld. We hebben ervoor gekozen om als lid van de werkgroep een behoeftepeiling te doen bij de eigen kennisinstelling, inclusief de partnerscholen. Om de resultaten naderhand te kunnen analyseren was een leidraad nodig. Een leidraad die structuur gaf en voldoende ruimte om als interviewer de eigen kennisinstelling en de partnerscholen recht te doen. Dit vanwege de eerdergenoemde diversiteit aan betrokken lerarenopleidingen en de opgedane ervaring met flexibilisering. We hebben daarom gekozen voor richtvragen. Deze richtvragen hebben we in eerste instantie uitgetoetst bij drie kennisinstellingen en een partnerschool. Op basis van deze ervaringen is een definitieve vragenlijst met instructie samengesteld. Deze definitieve vragenlijst is te vinden in bijlage 1. De leden van de werkgroep hebben op basis van deze vragenlijst gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders binnen de eigen instelling en bij enkele partnerschappen. Dit heeft geleid tot twaalf gespreksverslagen en uiteindelijk tien casusbeschrijvingen van de volgende instellingen: HAN, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool van Amsterdam, Universiteit Utrecht, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Utrecht/IA, Universiteit van Amsterdam en Aeres Hogeschool Wageningen.

Deze casusbeschrijvingen geven een impressie van de stand van zaken binnen die instelling ten aanzien van twee clusters van vragen:

² We gaan uit van de volgende definitie van de lerarenopleider door de Velon: "Een lerarenopleider werkt binnen het hoger beroepsonderwijs of een universiteit (instituuopleider), of op een opleidingsschool (werkplekbegeleider, schoolopleider) en levert een formele bijdrage aan de ontwikkeling van aankomende en zittende onderwijzers en leraren."

- Waar staat de instelling nu als het gaat over professionalisering van lerarenopleiders op het gebied van flexibilisering? Wat gebeurt er al? Wat is de inhoud van de professionalisering? En wat is de manier van professionaliseren?
- Waar liggen de behoeftes als het gaat over bepaalde thema's ten aanzien van professionaliseren en ten aanzien van de manier van professionaliseren van lerarenopleiders gericht op flexibilisering?

Tijdens het proces waarin met lerarenopleiders van een aantal hogescholen is gesproken over de professionalisering van lerarenopleiders op het gebied van flexibilisering is het streven nadrukkelijk geweest om van elke hogeschool ook scholen uit het partnerschap op dit thema te bevragen. Dat is tot nu toe bij twee hogescholen gelukt en van de resultaten van die gesprekken is ook een analyse gemaakt.

Ten aanzien van een aantal andere partnerschappen zijn contacten gelegd om deze gesprekken te voeren, maar dit is door allerlei omstandigheden en legitieme redenen helaas nog niet gelukt. Aangezien we de ambitie hebben om ook het brede werkveld op dit thema te bevragen, gaan die gesprekken wat ons betreft alsnog plaatsvinden tijdens de vervolgfase.

Analysemodel en analyse afzonderlijke gesprekken

Om de data te kunnen analyseren heeft de werkgroep een kijkkader ontwikkeld waarbij ten aanzien van het 'wat' de beroepsrollen van de lerarenopleider zijn gebruikt zoals die zijn beschreven door Lunenberg en Dengerink (2016)³. Denk bijvoorbeeld aan de rol van leraar van leraren, begeleider, curriculumontwikkelaar en onderzoeker. Ten aanzien van het 'hoe', ofwel vormen van professionalisering, is gebruik gemaakt van de indeling die Kools en Koster (2016)⁴ maken in manieren van leren van de lerarenopleider. Als lerarenopleider leer je bijvoorbeeld door te experimenteren, te reflecteren op ervaringen en door samen met anderen te leren.

Dit kijkkader, ofwel analysemodel, is eerst uitgetoetst bij enkele casussen. De conclusie was dat dit analysemodel het beste werkt wanneer degene die de casus analyseert dat samen doet met degene die voor de casusbeschrijving heeft gezorgd omdat die laatste dan toelichting kan geven. Enkele leden van de werkgroep hebben het analysemodel vervolgens ingevuld voor alle aangeleverde casussen op basis van de casusbeschrijving én de toelichting van de eigenaar van deze casusbeschrijving. In bijlage 2 staat het gebruikte analysemodel vermeld. Dit model is ingevuld voor zowel de huidige als de gewenste situatie.

Tussentijdse terugkoppeling van de resultaten

De tussentijdse bevindingen zijn in maart '22 besproken met de klankbordgroep. Advies van de klankbordgroep was om nog meer aandacht te besteden aan het feit dat werken met leeruitkomsten een andere visie op opleiden is en een paradigmashift kan betekenen. Ook de aandacht voor partnerscholen werd benoemd. En de vraag van de klankbordgroep was hoe eigenaarschap bij en experimenteren door opleiders rijmt met een landelijk perspectief/verbinding. Deze bijeenkomst met de klankbordgroep heeft ons als werkgroep opnieuw aan het denken gezet.

Om input te krijgen van zoveel mogelijk stakeholders is de interactieve kennisdeelsessie in maart '22 onder meer benut om de deelnemers aan deze sessie te vragen feedback te geven op de tussentijdse resultaten. We hebben hen de volgende vragen gesteld:

- In hoeverre herken je je in de geschetste beelden?
- Wat spreekt je hierin het meeste aan?

³ Bron: Lunenberg M. & Dengerink, J. (2016). Beroep: Lerarenopleider. In Geerdink, G. & Pauw, I. (Eds.). *Kennisbasis Lerarenopleiders - Katern 1: De lerarenopleider*, 15-27.

⁴ Bron: Kools, Q. & Koster, B. (2016). Hoe blijf je als lerarenopleider in ontwikkeling? *Kennisbasis Lerarenopleiders - Katern 1: De lerarenopleider*, 51-58

- Wat heb je gemist?
- Welke ideeën heb je om een mindshift m.b.t. flexibilisering teweeg te brengen?

Ook deze input is verwerkt in onze aanbevelingen.

Bij de universitaire lerarenopleidingen is aanvullend feedback opgehaald ten aanzien van de tussentijdse bevindingen, via de UNL-ICL regiegroep Bestuursakkoord en via diverse sessies met geïnteresseerde lerarenopleiders die in hun universitaire lerarenopleiding te maken hebben met het begeleiden van studenten in flexibele trajecten.

Meta analyse

Doel van de meta-analyse was om de bevindingen van de analyses van de afzonderlijke casussen samen te brengen en een overall beeld samen te stellen van alle opleidingen die zijn bevraagd. Dit overall beeld zou antwoord moeten geven op de vraag wat er landelijk binnen de lerarenopleidingen gebeurt op het terrein van professionalisatie in het kader van flexibilisering en waar gezamenlijke behoeftes liggen. Per casus is bekeken hoe de aspecten van flexibilisering terugkomen in de professionaliseringsactiviteiten en welke patronen we zien in inhoud en vorm. Daarbij hebben we zowel naar de huidige als de gewenste situatie gekeken.

Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de opbrengsten van de meta-analyse en de inbreng van de klankbordgroep en de deelnemers aan de interactieve kennisdeelsessie hebben we conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Deze conclusies en aanbevelingen hebben betrekking op:

1. De vraag hoe in te spelen op de behoeften (kennisdoorwerking): Hoe te zorgen voor aantrekkelijke professionaliseringsmogelijkheden?
2. Landelijke en regionale vervolgacties, zoals:
 - Het verkennen van de samenwerkingsmogelijkheden met landelijke kennisinstututen, expertisecentra en lectoraten;
 - Het maken van (Regionale) afspraken over de vraag op welke wijze hier kan worden samengewerkt met Velon en vakverenigingen.

3 Resultaten

Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk is in de data-analyse gebruik gemaakt van de verschillende beroepsrollen van de lerarenopleider zoals die zijn beschreven door Lunenberg ea ((ibid) leraar van leraren, onderzoeker, begeleider, curriculumontwikkelaar, poortwachter, bruggenbouwer). De beschrijving van de resultaten sluit hierop aan.

Per beroepsrol wordt allereerst de rol kort getypeerd, vervolgens worden de resultaten voor de huidige situatie en de gewenste situatie beschreven. Daarbinnen worden steeds inhoud en vorm onderscheiden. Bij de laatste, de beschrijving van de vorm wordt, net zoals in de analyse, gebruik gemaakt van de verschillende manieren van leren van lerarenopleiders zoals die zijn beschreven door Kools en Koster (2016): leren door te doen, leren door te experimenteren, leren door te reflecteren op ervaringen, leren van gedrag en opvattingen van anderen, leren samen met anderen en leren door te onderzoeken. Aan het eind van het worden nog een drietal “opmerkingen” beschreven die niet ondergebracht konden worden bij één van de rollen. In bijlage 3 tenslotte staan de resultaten kort benoemd in drie tabellen.

3.1 Rol leraar van leraren

In de rol van leraar van leraren is de lerarenopleider gericht op het geven van tweede orde onderwijs (onderwijs aan (jong) volwassenen), gericht op het omgaan met spanningen en dilemma's. Daarnaast is de lerarenopleider voorbeeld in zijn of haar manier van lesgeven (teach what you preach) vanuit het perspectief van stimuleren van actief (zelfgestuurd) leren.

3.1.1 Huidige situatie

Inhoud

Over professionalisering met het oog op flexibilisering worden bij de rol 'leraar van leraren' vooral opleidingsdidactische onderwerpen genoemd, zoals: werken met leeruitkomsten, vraaggestuurd leren, de vormgeving van blended learning en digitaal leren, en visieontwikkeling. Daarnaast wordt ook het onderwerp omgaan met spanningen en dilemma's naar voren gebracht.

Vorm

Er worden vier professionaliseringsvormen genoemd: leren door doen, leren door experimenteren (experimenteren met het werken met leeruitkomsten bijvoorbeeld), leren samen met anderen in diverse teamverbanden (werksessies, teamdagen, intervisie) en leren van de opvattingen en het gedrag van anderen (externe expertise, literatuur, cursus).

3.1.2 Gewenste situatie

Inhoud

De behoefte ten aanzien van de inhoud van de professionalisering ligt op twee terreinen: het omgaan met spanningen en dilemma's en opleidingsdidactische thema's.

Bij het omgaan met spanningen en dilemma's worden bijvoorbeeld genoemd: de spanning tussen de visie van opleider zelf op leren, lesgeven en het beroep versus de visie van de studenten daarop, dilemma's in het omgaan met blended learning en spanningen rondom het loslaten van het cohortidee (de klas die géén klas is door de verschillende persoonlijke routes).

De behoefte ten aanzien van de opleidingsdidactiek is gericht op thema's als: groepsdynamiek bij zij-instromers, didactische coaching (omdat het werken met leeruitkomsten eigenlijk vraagt om het omgooien van de hele didactiek) en nieuwe elektronische leeromgevingen.

Vorm

Bij de professionaliseringsbehoefte met het oog op flexibilisering worden bij de rol leraar van leraren alle zes vormen van leren genoemd.

Bij leren door te doen worden bijvoorbeeld genoemd: het starten met een flexibele opleiding en/of het starten in kleine stapjes met het werken met leeruitkomsten in nieuwe modules. En bij het leren door te experimenteren is de wens om specifieke aanpakken uit te proberen. Bij het leren door te reflecteren worden veelal observaties genoemd als gewenste manier om zinvolle en directe feedback te krijgen over het eigen handelen in de praktijk. Bij het leren van anderen worden cursussen, bronnen of experts genoemd. Een cursus didactisch coachen wordt genoemd, en het tonen van evaluaties, bijvoorbeeld de evaluatie van het landelijke experiment leeruitkomsten en van evaluaties van de eigen opleidingen. Wat niet uit de data bij deze vorm van leren af te leiden valt, is de manier waarop men om denkt te gaan met de bovengenoemde activiteiten. Immers, in interactie ontstaat betekenisgeving met betrekking tot de informatie uit de bovenstaande activiteiten. Anders gezegd, evaluaties lijken weinig waarde te hebben als er niet met anderen over de bevindingen wordt gesproken.

Ten aanzien van het leren samen met anderen worden verschillende behoeftes geuit. De samenwerking varieert van samen een didactische aanpak leren (didactische coaching over didactische coaching) naar sparren over dilemma's met studenten over de vormgeving van het curriculum tot bouwen van bruggen binnen verschillende geledingen binnen de onderwijsorganisatie. Het gewenste leren door onderzoek is vooral gericht op kennis vergaren (interviews afnemen, literatuurstudie) die van nut kan zijn bij het ontwerpen van een flexibel curriculum, bijvoorbeeld wat betreft zij-instromers die werkzaam zijn (geweest) in specialistische settings.

3.2 Rol onderzoeker

In de rol van onderzoeker kan de lerarenopleider onderzoek doen naar zijn eigen schoolvak, het onderwijs waarvoor wordt opgeleid en/of de eigen opleidingspraktijk. De visie en praktische invulling van deze rol kan per opleiding verschillen.

3.2.1 Huidige situatie

De rol van onderzoeker is door ons nauwelijks aangetroffen. Slechts één van de opleidingsinstituten geeft aan dat onderzoek wordt gedaan naar het werken met studenten in leerteams (inhoud). Leerteams ondersteunen de binding tussen de studenten van de flexibele deeltijdopleiding en hun binding met de opleiding. De vorm van dit onderzoek valt onder 'leren door experimenteren'.

3.2.2 Gewenste situatie

Dit opleidingsinstituut wil het hierboven genoemde onderzoek via een Comeniusaanvraag uitbreiden naar vragen rondom het werken met online leerteams en met asynchrone didactiek. Bij dit onderzoek zou als vorm 'leren door experimenteren' gekozen worden.

3.3 Rol begeleider

In de rol van begeleider staat de procesbegeleiding centraal. Begeleidingsactiviteiten kunnen deel uitmaken van de onderwijsleerprocessen die de lerarenopleider als leraar van leraren vorm geeft.

3.3.1 Huidige situatie

Inhoud

In deze rol kunnen de huidige professionaliseringsactiviteiten die zijn genoemd worden verdeeld over drie thema's of drie met elkaar samenhangende vormen van ontwikkeling: 1) persoonlijke groei (individuele coaching, intervisie), 2) relationele groei (zoals training werkplekbegeleiders) en 3) professionele groei (zoals training starterscoach). Procesbegeleiding heeft in de data meestal betrekking op het werken in de praktijk en vindt plaats op zowel het instituut als op de werkplek/de school.

Vorm

De huidige vorm van professionalisering is voornamelijk gericht op drie vormen van leren: het leren door te reflecteren, leren samen met anderen en leren van de opvattingen en het gedrag van anderen. Collegiale consultatie bijvoorbeeld - collaboratief, ontwikkelingsgericht en gericht op een wederzijds proces - aan de hand van werkvragen met als doel advisering en probleemoplossing, omvat alle genoemde vormen van professionalisering.

Een leergang of opleidingen en trainingen zijn de meest voorkomende voorbeelden van leren van de opvattingen en het gedrag van anderen. Een verdieping binnen deze vorm, net als bij de poortwachter, is de 'good practice', waarmee opleiders in staat worden gesteld om, op een waarderende manier, te profiteren van de brede kennis en ervaringen van andere opleiders die een efficiënte of verstandige handelwijze in een bepaalde situatie presenteren.

3.3.2 Gewenste situatie

Inhoud

Maatwerk en autonomie

Bij de rol van begeleider spreekt uit de gewenste professionalisering ten eerste een inhoudelijke behoefte aan het leveren van maatwerk in combinatie met de (ervaren) autonomie voor het kunnen leveren van maatwerk - hoewel het woord maatwerk zelf weinig valt. Lerarenopleiders hebben bij de rol van begeleider behoefte aan systeemondersteuning in de vorm van aanpakken of tools:

Er is behoefte aan tools op basis waarvan een werkplekbegeleider en schoolopleider kunnen inschatten of een student al aan opdrachten 'voor gevorderden' kan gaan werken en daarmee versneld door de stage kan.

In het verlengde hiervan is er behoefte aan professionalisering in het *differentiëren* naar individuele leerwegen binnen groepen zij-instromers en het faciliteren van passende leerroutes. Concrete vragen worden genoemd: waar, wanneer en hoe ervaar je als begeleider wel of geen autonomie ten aanzien van keuzes en beslissingen? Hoe kun je je autonomie verstevigen, verbreden of verdiepen? Hoe kun je als begeleider zelfstandig een onderwijsprogramma ontwerpen voor en met zij-instromer(s). Begeleiders willen leren om binnen de kaders (en soms een beetje erbuiten) verantwoord wendbaar te zijn in (volgorde van) programmering, opdrachten en toetsen voor zij-instromers (eerder verworven competenties).

Begeleiding binnen flexibele routes

Een tweede gewenst thema is de begeleiding binnen routes die al flexibel zijn. Ook hier spelen concrete vraagstukken een rol. Bijvoorbeeld het identificeren van succesfactoren en knelpunten bij het begeleiden van studenten in een flexibel opleidingsprogramma, waarbij de input vanuit meerdere contexten bewust benut wordt. Ook de begeleiding middels een feedbackproces waarin feedbackletterdheid een rol speelt is gewenst, evenals vakoverstijgende begeleiding.

Leeruitkomsten

Veelvuldig worden de termen leeruitkomsten en didactisch coachen gebruikt. Het wordt niet in de data genoemd, maar het lijkt erop dat leeruitkomsten een hele andere sturing, meer vraaggestuurd, aan het onderwijs geven en dat deze 'andere sturing' ook van invloed is op de begeleidingsaanpak tijdens het onderwijsproces en later bij toetsing.

Flexibele routes: andere doelgroep

Vermoedelijk leiden flexibele routes tot het aanboren van (een) nieuwe doelgroep(en). De vraag is hoe de identiteitsontwikkeling van de docent dan verloopt en hoe opleiders daarop kunnen inspelen.

Vorm

Bij de rol van begeleider bleef in de gewenste situatie alleen de professionaliseringsvorm 'leren door te doen' achterwege in de genoemde aanpakken. Leren door te reflecteren (intervisie en kalibratiesessies bijvoorbeeld) en leren van anderen (bijvoorbeeld professionaliseringsdagen voor instituuts- en schoolopleiders, experts middels in-company trainingen/studiedagen en cursussen) zijn de twee belangrijkste vormen in de dataset. Bij 'leren samen met anderen' wordt als enige concrete aanpak kalibratie genoemd, waaronder wel een complexe problematiek schuilgaat, zoals blijkt uit dit voorbeeld van één van de hogescholen:

Hoe kunnen we de rol van de studieloopbaancoach versterken? Hij moet heel goed overzicht kunnen houden, gezien het aantal studenten die hij begeleidt (ongeveer 20), elk met een eigen leerroute. Bij elke student moeten er weer keuzes worden gemaakt: volgt hij een cursus, kan hij iets leerwegaafhankelijk aantonen? Studieloopbaancoaches zouden hierin vergelijkbaar moeten handelen, wat vraagt om voortdurende kalibratie.

Net als bij leren samen van anderen wordt bij leren door onderzoek één concrete aanpak genoemd: literatuurstudie (Wat is er bekend over de identiteitsontwikkeling van de doelgroep die zowel in het bedrijfsleven als het onderwijs werkt?).

3.4 Rol curriculumontwikkelaar

In de rol van curriculumontwikkelaar is de lerarenopleider gericht op het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van een samenhangend programma voor aanstaande leraren. Dit samenhangend programma heeft zowel betrekking op het eigen onderwijs als op het curriculum van de opleiding. Hoe deze rol invulling wordt gegeven, wordt o.a. bepaald door de visie en de uitgangspunten die aan het ontwerp ten grondslag liggen.

3.4.1 Huidige situatie

Inhoud

Bij de rol van curriculumontwikkelaar worden professionaliseringsactiviteiten ten aanzien van het formuleren en ontwikkelen van leeruitkomsten genoemd, en het afstemmen daarvan op programma en toetsing.

Daarnaast, maar in mindere mate, gaat het om professionalisering in het ontwikkelen van tools voor het op maat maken van het programma, dit met behulp van het formuleren van ontwerpprincipes. Op basis van deze principes kunnen vervolgens concrete flexibele programma's (bijvoorbeeld leerateliers) ontwikkeld worden.

Vorm

Er is bij de rol van de curriculumontwikkelaar in de huidige situatie vooral sprake van professionaliseren in de vorm van leren van anderen, bijvoorbeeld door middel van deelname aan ontwerpteams waarin handleidingen worden gemaakt of een concentrisch curriculum wordt ontwikkeld, interne studiedagen (met een expert), en het bijwonen van landelijke bijeenkomsten. Daarnaast wordt leren samen met anderen genoemd, bijvoorbeeld door het uitwisselen van good practices, werkbijeenkomsten, en het samen bezoeken van landelijke bijeenkomsten en het samen volgen van webinars

3.4.2 Gewenste situatie

Inhoud

Wat betreft de inhoud van de gewenste professionaliseringsactiviteiten behorend bij de rol van curriculumontwikkelaar kunnen drie thema's onderscheiden worden: visie en curriculumopbouw, leeruitkomsten, en kaders en wendbaarheid.

Visie en curriculumopbouw

Bij de rol van curriculumontwikkelaar wordt als behoefte genoemd ondersteuning bij visieontwikkeling met betrekking tot de keuzes die gemaakt kunnen worden rond de opbouw van een flexibel curriculum. Andere professionaliseringswensen en vraagstukken die genoemd worden zijn: Welke keuzes maken wij ten aanzien van flexibilisering: alleen voor de generieke onderdelen of ook voor de vakinhoud? Hoe een curriculum te ontwerpen op basis van leeruitkomsten (ook met behulp van blended learning/digitale leeromgeving)? Hoe een flexibel curriculum op te bouwen vanuit backwards design? Hoe rolbeschrijvingen en werkwijzen ontwikkelen om de begeleiding van studenten met een grote verscheidenheid aan ervaringen, achtergronden, denkwijzen en motivaties in een flexibel opleidingsprogramma te kunnen stroomlijnen? Hoe betrouwbare en valide toetsvormen te ontwikkelen voor flexibele curricula? Hoe studentvolgsystemen en instrumenten te ontwikkelen om te meten wat al wordt beheerst (in relatie tot wat moet worden aangetoond)? Hoe informatie te verkrijgen over de identiteit en identiteitsontwikkeling van diverse doelgroepen.

Leeruitkomsten

Ook is er behoefte aan een concrete definitie van leeruitkomsten en aan het (beter) expliciteren van de meerwaarde van werken volgens principes van leeruitkomsten in relatie tot opleidingsdidactische uitgangspunten als bijvoorbeeld 'realistisch opleiden' en 'adaptieve expertise'.

Kaders en wendbaarheid

Er is behoefte aan informatie over wettelijke kaders, de inbedding in institutionele kaders (wat betekent het werken met leeruitkomsten voor de inrichting van de organisatie, de opleiding, de rol van de examencommissie e.d.) en het formuleren van leeruitkomsten. Bij de behoefte aan kaders wordt ook de behoefte geuit om binnen de kaders (en soms een beetje erbuiten) verantwoord *wendbaar* te kunnen zijn in bijvoorbeeld de (volgorde van) programmering, opdrachten en toetsen voor zij-instromers (eerder verworven competenties).

Vorm

Net als bij de huidige situatie kunnen bij de gewenste situatie twee vormen professionaliseringsbehoeften in de data worden onderscheiden: leren van anderen en leren samen met anderen. Daarnaast worden behoeften onderscheiden op het gebied van het proces van invoering, die sterk raken aan professionalisering.

Als eerste vorm van gewenste van professionalisering wordt het leren van anderen genoemd, bijvoorbeeld het inventariseren van elementen van flexibel opleiden, bestaande handleidingen van

flexibel leren en opleiden bestuderen, en literatuurstudie. Daarnaast is er behoefte aan het leren samen met anderen, bijvoorbeeld door het organiseren van studiebijeenkomsten met instituutopleiders en schoolopleiders, het inrichten van een doorgaandevorm van intervisie met betrekking tot differentiatie in opleidingsgroepen, het werken met casussen of best practices, uitgaan van de vraag (leerbehoefte) in plaats van het aanbod, het inrichten van personalized learning environments⁵ en het inrichten van ontwerpteams en leerteams.

Proces van invoering

Sommige opleidingen doen de suggestie om met kleine stapjes te beginnen, bijvoorbeeld met voor flexibilisering geschikte modules of met behulp van een voorlopersgroep die gaat leren door te experimenteren en te doen. Ook wordt gewezen op het belang van de rol die lectoraten, bijvoorbeeld op het terrein van ICT, bij de vormgeving van de professionalisering zouden kunnen spelen. Tot slot wordt aandacht gevraagd voor voldoende ruimte en tijd voor dialoog om deze verandering in denken (mindset) op gang te brengen en alles goed te doordenken, samen met de diverse betrokkenen, inclusief het werkveld.

3.5 Rol poortwachter

In de rol van poortwachter bewaakt de lerarenopleider de toegang tot het beroep. Centraal staat het werken met standaarden en profielen. De poortwachter houdt zich bezig met het beoordelen van de beroepspraktijk op basis van portfolio's en praktijkassessments. De poortwachter heeft ook een taak aan de voorkant van de opleiding bij intake-assessment en EVC-procedures.

3.5.1 Huidige situatie

Lerarenopleiders geven aan de toegang tot het beroep te bewaken aan de voorkant van de opleiding, gedurende de opleiding en aan het einde ervan.

Inhoud

Als bewakers aan de voorkant van de opleiding professionaliseren de lerarenopleiders zich in de huidige situatie in het vergroten van hun praktijkkennis op het gebied van geschiktheidsonderzoeken. Het waarderen van eerdere ervaringen is een centraal thema. Genoemd worden het valideren van niet-opleidingsproducten voor de intake, en het herkennen, erkennen en waarderen van eerder verworven competenties.

Ten aanzien van het bewaken van de toegang tot het beroep gedurende en aan het einde van de opleiding worden onderwerpen genoemd als het valideren van leeruitkomsten, het leerwegaafhankelijk toetsen, het holistisch beoordelen van werk van de studenten op basis van leeruitkomsten, en het waarderen van bewijzen.

Op één van de opleidingen wordt geprobeerd om te komen tot een breder gedragen flexibiliseringsgedachte- en werkwijze, onder andere door gebruik te maken van voorgestructureerde intakeformulieren gericht op het samenstellen van een individueel scholingsplan.

Vorm

De lerarenopleiders geven in de rol van poortwachter aan vooral van anderen te leren. Het leren van opvattingen en gedrag van anderen wordt het meest genoemd en gebeurt in trainingen (van assessoren bijvoorbeeld), workshops en studiedagen (over formatief of programmatisch toetsen bijvoorbeeld), veelal begeleid door experts van binnen of buiten de opleiding.

⁵ Duvetkot, R.C. & Verweel, P. (2016). Leren waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Houten, CL3S.

Daarnaast wordt samen leren genoemd. In verschillende verbanden worden 'good practices' uitgewisseld: intern (peer feedback bij toetsontwikkeling bijvoorbeeld) of extern (met andere opleidingen binnen de eigen hogeschool of met andere hogescholen bijvoorbeeld via landelijk vakgroepoverleg). Men treedt hierbij op als elkaars critical friend.

Tot slot worden leren door te doen (toetsen beoordelen bijvoorbeeld) en experimenteren genoemd (leerwegaafhankelijk beoordelen bijvoorbeeld).

3.5.2 Gewenste situatie

Inhoud

Inhoudelijk kunnen drie overkoepelende thema's worden onderscheiden bij de gewenste professionalisering voor de rol van poortwachter: intakes en eerder verworven competenties, toetsing en doorgaande professionalisering.

Intakes en eerder verworven competenties

Als bewakers aan de voorkant van de opleiding willen de lerarenopleiders zich professionaliseren in het vergroten van hun praktijkkennis op het gebied van het waarderen van eerder verworven competenties met inachtneming van de normen en eisen van de opleiding, het zodanig rapporteren na een intake-assessment dat het specifiek genoeg is voor de eigen opleiding en algemeen genoeg is voor andere opleidingen, het omgaan met studenten die nauwelijks eerder verworven competenties meenemen, en het verwerven van gespreksvaardigheden voor de intake-assessments. Verder moet duidelijk worden hoe vrijstellingsbeleid en valideringsbeleid zich tot elkaar verhouden in een scholing van intake-coördinatoren.

Toetsing

Ten aanzien van het bewaken van de toegang tot het beroep gedurende en aan het einde van de opleiding worden professionaliseringswensen genoemd op het gebied van programmatisch toetsen. Op één van de opleidingen wordt eerst onderzocht of men programmatisch toetsen wel wil voordat erop geprofessionaliseerd gaat worden. Daarnaast is er behoefte aan professionalisering op gespreksvaardigheden voor de eindassessments. Verder wil men leren over wat goede bewijzen zijn – passend bij de leerwerkplek, de veranderende rol van de docent, ontwerpen van toetsing met leeruitkomsten, beoordelen met leeruitkomsten, passende vormen van toetsing ontwerpen en hanteren.

Doorgaande professionalisering

Er zijn professionaliseringswensen geuit ten aanzien van informatie over de wettelijke kaders en de speelruimte waarbinnen je kunt opereren. Dit betreft ook de professionalisering van examencommissieleden op juridische aspecten en hen 'meenemen' in het gedachtengoed rondom flexibel opleiden. Op één van de opleidingen is de wens geuit om een 'portal' te ontwikkelen met onderwijsactiviteiten voor de opleiding én tijdens de doorgaande professionalisering. En om ook na de diplomering een betekenisvolle rol bij de doorgaande professionalisering van leraren op te gaan pakken.

Vorm

De meest genoemde gewenste vorm van professionaliseren voor de rol van poortwachter is het leren van opvattingen en gedrag van anderen – met name het leren van experts (bijvoorbeeld lectoraten, ICT) en het werken met casuïstiek worden genoemd: over programmatisch toetsen, juridische aspecten, wettelijke kaders, goede bewijzen, concrete definitie van een leeruitkomst en de veranderende rol van lerarenopleiders. Ook is een assessorentraining voor EVC-assessments genoemd.

Door samen te leren met anderen wil men de eigen vaardigheden en daarmee het zelfvertrouwen versterken. Ook wel men graag samen met anderen een portal ontwikkelen.

Daarnaast is er behoefte aan systematisch reflecteren op onderwerpen als programmatisch toetsen, gespreksvaardigheden, rapporteren en de rol van de poortwachter bij een doorgaande professionalisering.

Tot slot worden eenmaal leren door te doen (hoe je omgaat met studenten die nauwelijks eerder verworven competenties meenemen) en eenmaal experimenteren (hoe eerder verworven competenties gewaardeerd kunnen worden zonder de normen en eisen van de opleiding uit het oog te verliezen) genoemd.

3.6 Rol bruggenbouwer

De bruggenbouwers zijn lerarenopleiders op scholen en opleidingsinstituten die het samenwerkingsproces (ontwikkelen van gezamenlijkheid) van het partnerschap rondom opleiden van leraren vormgeven. Dit doen zij in een vorm van een community of learners die gezamenlijk een 'third space' creëren. In deze ruimte wordt de nieuwe gezamenlijke cultuur ontwikkeld waarin de opleiders zowel op de scholen als op de instituten een basis hebben. Op deze manier zorgen zij ervoor dat de complexe netwerken aan elkaar worden gekoppeld.

3.6.1 Huidige situatie

De rol van bruggenbouwer in de categorie werkveld is door ons nauwelijks aangetroffen. Bij twee van de acht lerarenopleidingen werd genoemd dat er gezamenlijke activiteiten met het werkveld zijn ontwikkeld. Lerarenopleiders van deze opleidingsinstituten geven aan dat er werk(veld)bijeenkomsten en professionaliseringsactiviteiten zijn ontwikkeld. Bij één van de lerarenopleidingen zijn hierbij de experimenten met zij-instromers expliciet benoemd.

Bij de categorieën samenwerking met collega-instituten is door de lerarenopleidingen aangegeven dat er in verschillende vormen binnen de eigen lerarenopleiding wordt samengewerkt en geëxperimenteerd.

Inhoud

In enkele gevallen worden werk(veld)bijeenkomsten en collegiale consultaties op scholen georganiseerd. Zo verzamelt één van de lerarenopleidingen good practices ten aanzien van zij-instromers en ontwikkelt tools voor maatwerktrajecten (organisatorisch en didactisch differentiëren). Onderwerpen die genoemd worden, zijn: het valideren van niet-opleidingsproducten voor de intake, het valideren van leeruitkomsten en het verkennen van grenzen in maatwerktrajecten. Een andere hogeschool maakt samen met andere lerarenopleidingen een handleiding waarin naast de genoemde onderwerpen ook leerwegaafhankelijk toetsen wordt beschreven. Eén van de lerarenopleidingen informeert door middel van webinars en wekelijkse berichten hun personeel.

Vorm

De lerarenopleiders geven in de rol van bruggenbouwer aan vooral samen met anderen te leren en te leren door te reflecteren op eigen ervaringen. Of het gezamenlijk optreden van de lerarenopleiders van de opleidingsinstituten met elkaar of gezamenlijk met de opleiders van de scholen gebeurt, wordt in de analyse van de data niet duidelijk. Bij de vorm leren van opvattingen van het gedrag van anderen wordt door de tweedegraads lerarenopleidingen aangegeven dat zij op deze manier de (interne) organisatie willen meenemen in de realisatie van de transitie naar het flexibel opleiden.

3.6.2 Gewenste situatie

Ook bij de rol van bruggenbouwer is er behoefte aan professionalisering. Maar hierbij wordt wel een voorbehoud gemaakt: voordat bepaald kan worden waarop professionalisering nodig is, zou eerst de benodigde informatie ontsloten moeten worden en zouden opleiders meegenomen moeten worden in het verhaal. Flexibiliseren, het werken met leeruitkomsten en het werken met eerdere ervaringen is over het algemeen een cultuurverandering waarin de gehele organisatie (incl. examencommissie) meegenomen zou moeten worden.

Inhoud

Op het gebied van de inhoud van de gewenste professionalisering worden twee onderwerpen genoemd: het werken met leeruitkomsten in relatie met het werkveld en landelijke samenwerking.

Leeruitkomsten in relatie met het werkveld

Er is enige terughoudendheid bij lerarenopleiders die nog niet met leeruitkomsten zijn gestart, om ermee te starten. Ook geven lerarenopleiders aan te willen beginnen met het ontwerpen van leeractiviteiten en toetsing met leeruitkomsten inclusief de aanpak begeleiding hiervan op de werkplek.

Zij zoeken naar hoe het werkveld nog beter bij de toetsing betrokken kan worden maar ook hoe de werkplek nog beter benut kan worden. Als voorbeeld werd hier genoemd het koppelen van een opleidingsassessor met een assessor van een partnerschool.

Landelijk samenwerken

Lerarenopleiders willen meer gebruik maken van regionale- en landelijke netwerken. Zij hebben de behoefte om samen te kalibreren, succesfactoren & knelpunten te identificeren (waarbij de input vanuit meerdere contexten bewust benut wordt) niet alleen binnen de eigen opleiding en met werkveld maar landelijk ten behoeve van intakeassessments, geschiktheidsonderzoeken en het waarderen van eerder verworven competenties.

Vorm

De vormen van gewenste professionalisering die het meest genoemd zijn bij de rol van bruggenbouwer, zijn het leren door te reflecteren op ervaringen, leren van de opvattingen en het gedrag van anderen en leren samen met anderen. Daarnaast is leren door te doen twee keer genoemd. Een paar voorbeelden te illustratie. Landelijke afstemming is gewenst samen met het werkveld en collega-instituten, ook door samen te leren en bij elkaar af te kijken (samen leren van anderen en reflecteren op eigen ervaringen). De wens leeft om in kaart te brengen welke vaardigheden men van zij-instromers verwacht. Desgewenst kan gebruik gemaakt worden van het reeds opgeleverde raamwerk voor zij-instromers in tweedegraads lerarenopleidingen van ADEF⁶. Lerarenopleiders geven aan graag te willen leren van de opleidingen die al met leeruitkomsten werken (leren van anderen).

Binnen de kaders van dit onderzoek is geen vraag vanuit het werkveld geformuleerd naar professionalisering van begeleidingsvaardigheden ten aanzien van flexibele opleidingsprogramma's. Op ontmoetingsmomenten, zoals bijvoorbeeld op professionaliseringsdagen voor instituuts- en schoolopleiders en schoolopleidersdagen, zou het werkveld hierover kunnen worden geïnformeerd. Lerarenopleiders benadrukken dat samen opleiden ook samen professionaliseren is.

⁶ <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/faculteiten/foo/nascholing/raamwerk-zij-instroom-in-beroep-tweedegraadsleraren-2020-def.pdf>

3.7 Opmerkingen die betrekking hebben op alle rollen en vormen van leren

In deze paragraaf beschrijven we een aantal opmerkingen die het denken in rollen en vormen overstijgen, maar die wel wenselijk zijn in het kader van in met het oog op flexibilisering.

Professionaliseren van de gehele organisatie

Het gaat er bij professionalisering met het oog op flexibilisering om dat alle lagen binnen een organisatie (opleiders, management, stuurgroep, onderwijsondersteuning) meegenomen worden in de ontwikkeling. Iedereen dient zich te professionaliseren. Anders is flexibilisering op enig moment een doodlopende weg.

Het kost energie en moeite om het idee van flexibilisering in de brede organisatie opgenomen te krijgen. Dus niet alleen met betrekking tot het uitvoering geven aan werkplekieren, maar bijvoorbeeld ook binnen de functioneringsgesprekken (schoolniveau); daar wordt niet altijd automatisch de vraag gesteld wat docenten op het terrein van flexibilisering nodig hebben om zich verder te ontwikkelen. Vraag is ook wat er gebeurt binnen bijvoorbeeld de stuurgroep van de opleidingsschool. Zijn ook de leden van een dergelijke stuurgroep bezig zich te professionaliseren met betrekking tot flexibilisering?

Delen en uitwisselen

Kunnen we een dialoog organiseren dwars door alle onderwijsvormen heen over de wijze waarop we gestalte geven aan persoonlijke leerroutes? Met de bedrijven waarmee we samenwerken, met de scholen, met de opleidingen? Met name gericht op het gestalte geven aan het beroep waarvoor we opleiden en niet alleen op de (theoretische) eindkwalificaties. Gebruik onderwijsystemen die flexibel onderwijs ondersteunen en mogelijk maken. Organiseer kijkjes in de verschillende 'eigen keukens'. Breng verschillende expertises bij elkaar.

Delen en uitwisselen, niet alleen tussen scholen, binnen opleidingsinstituten en tussen opleidingen, maar ook tussen opleidingen en scholen. Leer van de good practices van anderen (vmbo, mbo, vo) en sluit aan bij lerende netwerken, benut die.

We dienen te anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving en bedrijfstakken. We hebben de maatschappelijke opdracht om deze beweging (uitwisseling tussen opleidingsinstituut en werkveld; leren van elkaars good practices) in gang te zetten binnen de werkvelden waarbinnen we opereren.

Verandering in cultuur is belangrijker (meer nodig) dan verandering in aanbod

Een belangrijke behoefte is verandering van mindset. Opleiders moeten het bekende, de vaste structuren en patronen durven los te laten. Het gaat om fouten mogen en durven maken. Om te kunnen flexibiliseren moet je ook zelf een flexibele houding (willen) aannemen. Belangrijk onderdeel van deze mindset is ook de houding van 'we gaan het beleven', 'we gaan het doen'. Reflecteer op gemaakte keuzes en nog te maken keuzes. Heb aandacht voor de onderstroom, waar mogelijke weerstand tegen flexibilisering zit. En vergeet niet studenten te betrekken.

Een belangrijk aspect van flexibilisering is dat er een doorgaande lijn getrokken kan worden van eerdere ervaringen en eerder verworven competenties naar startbekwaam, naar beginnende docent, naar meer ervaren (inductie) en uiteindelijk naar een leven lang professionaliseren.

4 Conclusies en aanbevelingen

4.1 Conclusies

De verschillen tussen de opleidingsinstituten met betrekking tot het inrichten van flexibele leertrajecten zijn groot. Terwijl sommige opleidingsinstituten de eerste stappen aan het zetten zijn op de weg naar meer flexibilisering, werken andere opleidingsinstituten al enkele jaren met een curriculum dat is gebaseerd op leeruitkomsten en leerwegaafhankelijke toetsing.

Ten aanzien van het professionaliseren van lerarenopleiders met het oog op het vormgeven van flexibele leertrajecten, laat de huidige situatie zien dat er al het nodige gebeurt, maar ook dat er een grote diversiteit is aan inhoud en vormen van professionalisering. Bij een aantal van deze vormen van professionalisering is een directe relatie tot de thematiek van flexibilisering niet geëxpliciteerd. Denk aan trainingen en cursussen voor werkplekbegeleiders en schoolopleiders. Bij andere professionaliseringsactiviteiten is deze relatie duidelijker, zoals bij het formuleren en valideren van leeruitkomsten en het valideren van eerder verworven competenties.

De inventarisatie laat verder zien dat sommige rollen en vormen van leren meer worden genoemd dan andere. De rol van onderzoeker, bijvoorbeeld, wordt slechts door één van de deelnemende opleidingen genoemd en ook het leren door te onderzoeken wordt slechts door een enkeling genoemd, zowel binnen de huidige situatie als bij de gewenste situatie. Dit is opmerkelijk omdat onderzoekend leren een belangrijk aspect is van het curriculum van de lerarenopleidingen en dit ook van studenten wordt verlangd. Daarnaast worden ook het leren door te doen en het leren door te experimenteren minder vaak genoemd dan de andere vormen van leren. Leren van anderen en leren samen met anderen worden het vaakst genoemd.

Een volgende conclusie is dat de huidige professionaliseringsactiviteiten veelal beperkt blijven tot een groep 'voorlopers' in het opleidingsinstituut of de partnerscholen die vervolgens probeert om anderen in het gedachtegoed van flexibilisering mee te nemen. Voor wat betreft de inhoud van de professionalisering, wordt weinig gebruik gemaakt van de expertise die reeds binnen de opleidingsinstituten en partnerscholen aanwezig is. Good practices van opleidingen binnen of buiten het opleidingsinstituut of van partnerscholen binnen het eigen netwerk of de netwerken van anderen worden slechts mondjesmaat benut.

Kijkend naar de gewenste situatie zien we dat het beeld van het werken met flexibele leertrajecten vaak nog zeer diffuus is. Toch is het wel mogelijk gebleken om aan te geven waar (op welke inhoudsgebieden) er professionaliseringswensen liggen: thema's als het leveren van maatwerk, de begeleiding binnen flexibele routes, het formuleren van leeruitkomsten, de opbouw van een flexibel curriculum, het valideren van leeruitkomsten en het holistisch beoordelen.

Daarbij is duidelijk, dat het merendeel van de respondenten niet zit te wachten op een 'nieuw' professionaliseringsaanbod, maar belang hecht aan vormen van kennisdeling en het uitwisselen van ervaringen. Het bij elkaar brengen van reeds aanwezige expertise en het leren samen met anderen door te doen en te experimenteren en op tussentijdse resultaten te reflecteren, is een gewenste vorm van professionaliseren die vaak wordt genoemd. Aandachtspunt hierbij is om alle partners in deze vorm van samen leren en professionaliseren te betrekken, inclusief het werkveld (denk bijvoorbeeld aan de huisacademies).

Als belangrijke succesfactoren voor het mogelijk maken van flexibel onderwijs worden een verandering van de cultuur en van de mindset genoemd. Het mogelijk maken van flexibele leertrajecten

vraagt van lerarenopleiders dat hun focus verschuift van de opleiding en het curriculum naar de lerende en zijn/haar leerproces. Dit vraagt 'omdenken' bij alle betrokkenen (ook bij studenten) en een herbezinning op didactiek en organisatie (teach as you preach).

4.2 Aanbevelingen

Het ontwikkelde analysekader kan door opleidingen en hun partners worden gebruikt om te inventariseren wat er al gebeurt op het terrein van professionaliseren, waar nog hiaten liggen en op welk terrein er ontwikkelbehoeften kunnen worden geformuleerd. Het invullen van het analysekader, samen met de belangrijkste stakeholders, kan helpen om het gesprek hierover met betrokken lerarenopleiders te voeren en concrete professionaliseringsplannen te maken.

Professionalisering met betrekking tot het personaliseren en flexibiliseren van leerroutes van studenten vraagt in veel gevallen om een verandering van mindset en niet alleen van opleiders: alle onderwijsprofessionals binnen alle lagen van de organisatie, onderwijsondersteuning, management en bestuur, dienen zich op dit terrein te ontwikkelen om van flexibilisering een succes te kunnen maken. Dit betekent aandacht voor de verschuiving in focus van de opleiding en het curriculum naar de lerende en zijn/haar leerproces bij alle betrokkenen. Hiertoe zouden sessies kunnen worden georganiseerd waarin besproken wordt wat de visie is op vraaggestuurd opleiden, welke consequenties dit heeft voor bijvoorbeeld opleiders en curriculumontwikkelaars én wat de dilemma's zijn waar zij tegen aan lopen. Dit vraagt met name om vormen van professionalisering die gericht zijn op het leren samen met anderen, waarin kan worden nagedacht, uitgewisseld en uitgeprobeerd.

In de voorwaardelijke sfeer is het belangrijk om gedurende het studiejaar voldoende ruimte en tijd te creëren voor dialoog om deze verandering in denken op gang te brengen en alles goed te doordenken, samen met alle betrokkenen, opleiders (ook van de partnerscholen), ondersteuners, managers (schoolleiders) én studenten. En zorg voor een heldere en transparante vorm van communicatie waarbij informatie wordt gedeeld en betrokkenen worden bereikt.

Bevorder het delen en uitwisselen van kennis en ervaring op het terrein van flexibilisering, tussen scholen, binnen opleidingsinstituten en tussen opleidingen, maar ook tussen opleidingen en scholen. Leer van de good practices van anderen (vmbo, mbo, vo, po, vso/pso) en sluit aan bij lerende netwerken, zowel regionaal als landelijk. Hierbij kan gedacht worden aan thema's als het formuleren van leeruitkomsten, het begeleiden binnen flexibele leerroutes, het opbouwen van een flexibel curriculum, het valideren van leeruitkomsten en eerder verworven competenties en het holistisch beoordelen.

Stem de inhoud en de vorm van de professionalisering op het gebied van flexibilisering op elkaar af door daar in het professionaliseringsbeleid van de instelling expliciet aandacht aan te besteden. Vormen die aansluiten bij het 'leren van anderen', zoals cursussen en trainingen, sluiten goed aan bij afgebakende professionaliseringsdoeleinden, zoals het vergroten van begeleidingstechnieken, terwijl vormen die de dialoog bevorderen geschikter zijn om een cultuurverandering tot stand te brengen.

Stimuleer vormen van actieonderzoek / ontwerponderzoek rond flexibilisering en het werken met leeruitkomsten, zodat veranderingen en kennis over (de effecten van) deze veranderingen samengaan en elkaar kunnen versterken.

Wacht niet tot het concept 'flexibel onderwijs' volledig zal zijn uitgekristalliseerd, maar start met één of meerdere experimenten of pilots waarin leren door te experimenteren, leren door te doen, leren door te reflecteren en leren door het doen van onderzoek een centrale rol vervullen. Deel de opgedane

kennis met anderen, zowel intern als extern, en bouw gaandeweg de eigen expertise (en die van anderen) uit. Denk hierbij zowel aan de initiële opleiding als aan inductietrajecten.

4.3 Vervolgstappen

Op basis van de conclusies en aanbevelingen hebben we volgende vervolgstappen geformuleerd:

1. Een dashboard maken op basis van de matrix ingevuld met professionaliseringsthema's/ topics met hyperlinks naar literatuur, good practices, experts, professionaliseringsmogelijkheden e.d. Door toepassing van een 'membercheck' onder een brede vertegenwoordiging van opleidingsinstituten en partnerscholen, met extra aandacht voor po en werkveld, kan het dashboard worden aangevuld en geactualiseerd.
2. Opleidingsinstituten voeren één of meerdere pilots uit op basis van de aanbevelingen (ontwerp professionalisering, uitvoering, evaluatie) met geflankeerd onderzoek. Deze pilots kunnen gebruikt worden om ontwerpprincipes voor het inrichten van professionaliserings-trajecten/activiteiten op het terrein van flexibilisering te checken (werkt het) of om deze te ontwikkelen.
3. Een conferentie organiseren waarin in workshop/ speeddatesessies en dergelijke voorbeelden van succesvolle professionalisering worden gepresenteerd/ uitgewisseld. Zien werkt vaak beter dan lezen!
4. Zowel landelijk als regionaal een aantal netwerkbijeenkomsten organiseren waarin sprake zal zijn van kenniscreatie op het gebied van het omgaan met flexibilisering voor opleiders, curriculumontwikkelaars, etc.
5. Een gesprek plannen met de Vereniging Lerarenopleiders Nederland (Velon) om te verkennen welke rol Velon zou kunnen spelen bij het creëren van professionaliseringsmogelijkheden voor lerarenopleiders ten aanzien van flexibilisering.

Bijlage 1: Vragenlijst professionalisering

Vragenlijst professionalisering lerarenopleiders t.a.v. flexibilisering

Status: definitief

Gemaakt door: San van Eersel, Quincy Elvira, Bob Koster, Carla Luycx en Mariëlle Theunissen

Doel: met deze vragenlijst inventariseren we wat er binnen de verschillende lerarenopleidingen en opleidingsscholen/partnerschappen bekend is en gebeurt op het gebied van het professionaliseren van lerarenopleiders ten aanzien van de flexibilisering van de lerarenopleiding, en wat de behoeften zijn op dit gebied (NB: onder lerarenopleiders verstaan we zowel instituuts- als schoolopleiders/werkplekbegeleiders).

Vooraf

Onder flexibilisering verstaan we⁷: het loslaten van vaste onderwijsprogramma's en het vergroten van de regie van studenten t.a.v. de vormgeving van de eigen studieroute. In plaats van vaste onderwijsprogramma's stelt de opleiding leeruitkomsten (learning outcomes) vast. In de leeruitkomsten worden de opbrengsten van een leerproces omschreven die een student daadwerkelijk en aantoonbaar heeft bereikt. Er staat niet waar, hoe en in hoeveel tijd zij dat leren in een bijbehorend programma. Dit biedt studenten de mogelijkheid om kennis en ervaring vanuit de werkplek in te brengen in de opleiding. Toetsing vindt leerwegonafhankelijk plaats. In de lerarenopleidingen worden de formuleringen van de leeruitkomsten gebaseerd op de wettelijke bekwaamheidseisen.

Naam:	
Instelling of school en plaatsnaam:	

⁷ Bronnen:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/experimenten-om-deeltijdonderwijs-flexibeler-te-maken/pilots-flexibilisering>

<https://www.nvao.net/nl/procedures/nederland/experiment-leeruitkomsten>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/bekwaamheidseisen-leraren>

Instructie

We vragen aan je om op basis van een gesprek met stakeholders binnen jouw instelling/partnerschap een beschrijving te maken van wat er in je organisatie al is gebeurd ten aanzien van professionalisering van lerarenopleiders op het gebied van flexibilisering van de lerarenopleiding en waaraan behoefte is.

Het gesprek met de stakeholders

Om een beeld te krijgen van wat er is gebeurd bij jouw instelling op het gebied van professionalisering t.a.v. flexibilisering door opleiders en wat hun behoeften zijn, stellen we voor een gesprek te arrangeren met een groep of een paar groepjes opleiders die met flexibele trajecten in de weer zijn. Dat gesprek kan het karakter hebben van een brainstorm en de vragen hieronder (zie de beschrijving) kunnen als leidraad daarvoor gelden.

Bedenk van te voren wie het gesprek leidt: doe jij dat of vraag je een collega zodat je zelf ook inbreng kunt hebben of?

Je kunt de lijst in de bijlage 'meenemen' in het gesprek met de collega's maar het is zeker niet de bedoeling om die als afvinklijst te gaan gebruiken. De lijst die in de bijlage staat is thematisch geordend met hoofd- en sub-onderwerpen, waarbij de hoofdonderwerpen vetgedrukt zijn. Deze lijst kun je gebruiken om een beeld te krijgen waar je allemaal aan kunt denken als we het hebben over de professionalisering van lerarenopleiders op het gebied van flexibilisering' te plaatsen.

En bepaal hoe je de verslaglegging doet. Vraag je iemand om de kernpunten tijdens het gesprek te noteren en gebruik je dat verslag om de beschrijving van je instelling te maken of voer je het gesprek en vat je tijdens de laatste 10 minuten de opbrengsten samen en neem je dat deel van het gesprek op audio op en werk je dat schriftelijk uit?

Voel je vrij om een manier van gespreksvoering en verslaglegging te kiezen die bij jou en je instelling past. Belangrijkste is dat je de informatie verzamelt om tot de beschrijving (zie hierna) te komen.

De beschrijving

Uiteindelijk is het de bedoeling dat je tot een beschrijving van 'jouw' instelling komt waarin je de volgende zaken kernachtig aangeeft.

- Geef aan of er sprake is van professionalisering van opleiders als het gaat om het omgaan met de nieuwe uitdaging om aan flexibilisering vorm en inhoud te geven? In welke vorm/vormen vindt deze professionalisering⁸ plaats (zie voetnoot met suggesties)? Op wie is deze vorm van professionalisering gericht? Wat gebeurt er tijdens een dergelijke professionalisering? En wat is de omvang van de professionalisering?

Geef aan wat het doel / de doelen zijn van de professionalisering van lerarenopleiders tav flexibilisering? Daarbij kun je bijvoorbeeld denken aan de volgende doelen:

- Vergroten van kennis bij opleiders bijvoorbeeld op het gebied van het leren van deelnemers aan flexibele trajecten, niveaus van learning outcomes of toetsing en beoordeling (zie voor verdere uitwerking de lijst in de bijlage).
- Uitbreiden van vaardigheden bij lerarenopleiders op bepaalde gebieden bijvoorbeeld op gebied van het ontwerpen van een programma voor flexibele leerroutes, het toekennen van vrijstellingen op het gebied van EVC's of het kunnen uitvoeren van leerwegaafhankelijke toetsing (zie voor verdere uitwerking de lijst in de bijlage).
- Een verandering te weeg brengen ten aanzien van de opvattingen bij opleiders tav flexibilisering, en/of de houding van opleiders ten aanzien van zij instromers en/of de overtuigingen. Zoals bijvoorbeeld (zie voor verdere uitwerking de lijst in de bijlage).
- Ander doelen zoals

Geef aan wat de aanpak is, wat er gebeurt, wat de omvang is als er sprake is van een cursus/training, of er externen bij betrokken zijn, hoe wordt de professionalisering ervaren door de lerarenopleiders etc?

Geef aan wat de verdere behoeftes zijn op het gebied van professionalisering bij de opleiders ten aanzien van professionalisering binnen jouw instelling en hoe daaraan tegemoet gekomen zou kunnen worden.

Focus op een beschrijving van de belangrijkste zaken, het hoeft geen heel uitgebreid verslag te worden.

-
- ⁸Cursus, training, informatiebijeenkomst, kalibratie, zelfstudie, uitwisseling, teambijeenkomst met een expert, etc. Let op: we realiseren ons dat veel professionalisering op dit gebied, terloops, informeel en al werkend plaatsvindt. Denk dus (vooral) niet alleen aan trajecten in de vorm van een cursus met een expert van buiten maar juist ook naar dit soort zelfsturende en informele vormen van professionalisering.

Bijlage Lijst met hoofdonderwerpen en aspecten ten aanzien van flexibilisering

Aspecten van professionalisering van lerarenopleiders ten behoeve van flexibilisering	Wat is er op het gebied van professionalisering van opleiders tav flexibilisering?	Wat zou nog ontwikkeld moeten worden op het gebied van professionalisering van lerarenopleiders tav flexibilisering?
Kennis en vaardigheden over flexibel opleiden		
Kennis over het type leerprocessen dat je beoogt bij flexibel opleiden en vaardigheden voor de manier van opleiden die daarbij hoort		
Flexibilisering van onderwijs over vakinhoud		
Verhouding tussen studiepunten en studiebelasting, status van het BSA en propedeuse		
Hoe vindt de professionele identiteitsontwikkeling plaats van deelnemers binnen een flexibele route?		
Opvattingen over het onderwijs?		
Hoe leren deelnemers aan een flexibel traject?		
Anders, namelijk...		
Leeruitkomsten (LUKs)/ Bekwaamheidseisen / Learning Outcomes. Opmerking: Bij de universitaire lerarenopleiding wordt (nog) niet gewerkt met de term LUKs		

Het formuleren van LUKs op verschillende niveaus		
Het formuleren van LUKs in co-creatie met het <u>werkveld</u>		
Het formuleren van LUK's in co-creatie met <u>andere opleidingen</u>		
Anders, namelijk...		
Toetsing en beoordeling van LUKs		
Ontwerpen van toetsbeleid met LUKs		
Ontwerpen van toetsing met LUKs		
Werking van het beoordelen met LUKs		
Borgen van het beoordelen met LUKs		
Anders, namelijk.....		
Curriculum met LUKs		
Opbouwen van een curriculum met LUKs		
Ontwerpen van leeractiviteiten met LUKs		
Roosteren van leeractiviteiten met LUKs		
Ontwerpen van een validatieraster, waaruit blijkt waar in het curriculum de LUKs een plaats hebben		
Het ontwerpen en/of aanbieden van contractonderwijs op basis van LUKs		
Anders, namelijk...		
Samenwerkingscompetenties bij het co-creëren van een curriculum met LUKs		

Samenwerkingscompetenties van docenten om samen met het <u>werkveld</u> een curriculum met LUKs te ontwerpen		
Samenwerkingscompetenties van docenten om samen met <u>andere opleidingen</u> een curriculum met LUKs te ontwerpen		
Anders, namelijk...		
Eerder Verworven Competenties (EVC's)		
Waarderen van EVC's via valideringsprocessen (welke eerder verworven competenties zijn transferable richting het onderwijs).		
Het inrichten van vormen van intake waarin op individuele basis persoonlijke en flexibele leerroutes kunnen worden besproken (intakegesprek, intakeassessment, buiten de poort, binnen de poort). Thema's die meegenomen zouden kunnen worden zijn general self-efficacy van docenten (hoe maak je dat tastbaar?) als het docenten zijn met al wat ervaring hoe maak je tastbaar/zichtbaar de teacher efficacy.		
Anders, namelijk...		
Ontwerpen van toetsing en evaluatie (Leerwegaafhankelijk, programmatisch toetsen, formatief evalueren en summatief toetsen van leeruitkomsten)		

Ontwerpen van leerwegaafhankelijke toetsing		
Uitvoeren van leerwegaafhankelijk toetsing		
Ontwerpen van programmatische toetsing		
Uitvoeren van programmatische toetsing		
Inzetten van peerfeedback bij formatieve toetsing		
Inzetten van feedup, feedback en feedforward bij formatieve toetsing		
Anders, namelijk...		
Begeleiden van studenten binnen flexibele opleidingsroutes (instituut/werkplek)		
Studiebegeleiding, bijvoorbeeld bij het maken van keuzes binnen een persoonlijke leerroute		
Ondersteuning van het leerproces, bijvoorbeeld didactisch coachen		
Het maken van een studieplan voor en met studenten		
Begeleiden van studenten binnen flexibele opleidingsroutes op de werkplek		
Opvattingen van werkplekbegeleiders over deelnemers in flexibel traject (sommige opvattingen kunnen immers remmend kan zijn voor het leren van deze deelnemers en ook remmend zijn voor hun professionele identiteitsontwikkeling)		
Anders namelijk		

Blended learning, zodat er (ook) tijd- en plaatsonafhankelijk geleerd kan worden		
Inzetten van blended learning bij het begeleiden en beoordelen van studenten in flexibele opleidingsroutes		
Inrichten en gebruiken van een ELO t.b.v. flexibel opleiden		
Anders, namelijk...		
Werken met overeenkomsten		
Het ontwerpen van en/of werken met onderwijsovereenkomsten		
Het ontwerpen van of werken met tripartiete overeenkomsten (student-opleiding-leerwerkplek)		
Het ontwerpen van en/of werken met leerwerkplekchecks (check of de leerwerkplek voldoet aan de opleidingseisen)		
Anders, namelijk...		

Bijlage 2: Analysemodel

WAT	HOE	Leren door te doen	Leren door te experimenteren	Leren door te reflecteren op ervaringen	Leren van de opvattingen en het gedrag van anderen	Leren samen met anderen	Leren door het doen van onderzoek	Anders
Leraar van leraren Tweede-orde onderwijzen Stimuleren van actief(zelfgestuurd) leren; Modellen en expliciteren daarvan Omgaan met spanningen/dilemma's								
Onderzoeker Visies op de rol van onderzoeker; Praktische invulling van de rol van onderzoeker; Focus van onderzoek.								
Begeleider De taak van werkplekbegeleiders, lokale kennis aanbieden, advies geven over curriculum en lespraktijk, stimuleren van op transfer gerichte reflectie De taak van instituutsbegeleiders de zorgende therapeut.								
Curriculum ontwikkelaar Verhouden tot maatschappelijke discussies Formuleren van opleidingsprincipes								
Poortwachter (de lerarenopleiders bewaken de toegang tot het beroep van leraar) Standaarden en profielen. Portfolio's, beoordeling van de praktijk Poortwachter aan de voorkant (evc)								
Bruggenbouwer (werkveld) Student centraal, ontwikkelen van gezamenlijkheid								
Bruggenbouwer (met collega instituten) Student centraal Ontwikkelen van gezamenlijkheid								
Bruggenbouwer (intern) Student centraal Ontwikkelen van gezamenlijkheid								
Andere rollen en alle manieren van leren.								

Bijlage 3: Resultaten in tabellen

Inhouden van professionalisering met het oog op flexibilisering: huidige en gewenste situatie						
	Leraar van leraren	Onderzoeker	Begeleider	Curriculum-ontwikkelaar	Poortwachter	Bruggenbouwer
Huidige situatie	Opleidingsdidactische onderwerpen (bv. vormgeving blended learning) Omgaan met spanningen en dilemma's	Het werken met studenten in leerteams (alleen R'dam)	Persoonlijke groei Relationele groei Professionele groei	Leeruitkomsten ontwikkelen, formuleren en afstemmen op programma Het op maat maken van het onderwijsprogramma	Geschiktheids-onderzoeken en de waardering van eerdere ervaringen Het valideren van leeruitkomsten Leerwegaafhankelijk toetsen Holistisch beoordelen op basis van leeruitkomsten Het waarderen van bewijzen	Het valideren van niet-opleidingsproducten voor de intake Het valideren van leeruitkomsten Verkennen van grenzen in maatwerktrajecten
Gewenste situatie	Opleidingsdidactische onderwerpen Omgaan met spanningen en dilemma's	Het werken met online leerteams het werken met asynchrone didactiek. (Idem, R'dam)	Maatwerk en autonomie van de opleider Begeleiding binnen flexibele routes Leeruitkomsten Inspelen op nieuwe doelgroep zij-instromers	Visie en curriculumopbouw Leeruitkomsten Kaders en wendbaarheid	Intakes en eerder verworven competenties, Toetsing en doorgaand professionalisering	Werken met leeruitkomsten in relatie met het werkveld Landelijke samenwerking

Tabel 1: Inhouden van professionalisering met het oog op flexibilisering: huidige en gewenste situatie

Vormen van professionalisering met het oog op flexibilisering: huidige situatie						
	Leraar van leraren	Onderzoeker	Begeleider	Curriculum-ontwikkelaar	Poortwachter	Bruggenbouwer
Leren door doen	X				X	
Leren door experimenteren	X	X			X	
Leren door reflecteren			X			X
Leren van anderen	X		X	X	X	X
Leren samen met anderen	X		X	X	X	X
Onderzoeken						

Tabel 2: Vormen van professionalisering met het oog op flexibilisering: huidige situatie

Vormen van professionalisering met het oog op flexibilisering: gewenste situatie						
	Leraar van leraren	Onderzoeker	Begeleider	Curriculum-ontwikkelaar	Poortwachter	Bruggenbouwer
Leren door doen	X		X		X	X
Leren door experimenteren	X	X			X	
Leren door reflecteren	X		X		X	X
Leren van anderen	X		X	X	X	X
Leren samen met anderen	X		X	X	X	X
Onderzoeken	X		X			

Tabel 3: Vormen van professionalisering met het oog op flexibilisering: gewenste situatie