

Flexibele Opleiders

Manifest van de Velon Themagroep Flexibel Opleiden, voorjaar 2023

De themagroep: doelstelling en werkwijze

De Velon Themagroep Flexibele Opleiders richt zich op lerarenopleiders die in de dagelijkse praktijk van Partnerschappen Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) aanstaande leraren opleiden en huidige leraren professionaliseren. We leren van en met elkaar door concrete ervaringen, praktijken en visie met elkaar en met andere lerarenopleiders te delen. Als beroepsgroep lerarenopleiders willen we onze professionele verantwoordelijkheid nemen voor flexibel opleiden en professionaliseren gedurende hun loopbaan; dit begint bij onze eigen professionele ontwikkeling en loopbaan.

Kortom: vanuit de beroepsgroep lerarenopleiders nemen we het initiatief om vanuit de praktijk onze bijdrage te leveren, als een sparringpartner voor bestuur en beleid.

We organiseren enkele malen per jaar 'kampvuursessies': tijdens het Velov/Velon congres in maart 2022, een online sessie op 29 september 2022, een workshop tijdens de Velon studiedag op 11 november 2022 in Rotterdam en tijdens het Velon congres op 13 en 14 maart 2023 in Zwolle.

Werkdefinitie

De Velon Themagroep Flexibele Opleiders definieert flexibel opleiden als een proces waarin de leraaropleider vanuit de aanstaande leraar denkt. In deze gepersonaliseerde vorm van opleiden staat het loopbaan-denken vanaf de start centraal. Naast algemene vereisten t.a.v. vaardigheden en kennis van het leraarschap maken HR-beleid, biografisch coachen, trainen op ondernemerschap, creativiteit, maatschappelijke betrokkenheid en zelfregulering deel uit van de opleiding en van de verdere professionele ontwikkeling van leraren. Met aanstaande leraren bedoelen we een brede groep, variërend van startende studenten tot zij-instromers en deelnemers aan PDG-trajecten in het mbo.

Waarom flexibel opleiden?

Maatschappelijke veranderingen eisen een nieuw leraarschap. Flexibel opleiden kan ervoor zorgen dat het onderwijs toegankelijker en aantrekkelijker wordt en beter is afgestemd op kenmerken en behoeften van (aanstaande) leraren en scholen in alle diversiteit van achtergronden en onderwijsvisie. Dit vraagt professionaliteit van lerarenopleiders in zowel opleidingsinstituten als scholen, want we leiden een zeer diverse groep studenten op voor een beroep dat een gevarieerde 'LOOPbaan', een veranderend beroepsbeeld én een focus op adaptief vermogen kent. Loopbaan-denken betekent dat we als lerarenopleiders opleiden en professionaliseren voor een loopbaan waarvan persoonlijk leiderschap, ontwikkelen van vitaliteit en talentmanagement deel uitmaken. Dit doen we coachend, startend bij de 'biografie' van de lerende. Aan verschillen in generatie, werk- en levenservaring doen we recht in opleidingsvarianten zoals voltijd, deeltijd, duaal, zij-instroom, pedagogisch-didactisch getuigschrift mbo (PDG) – ultiem kent elke student / leraar een eigen leerroute samen met andere studenten / leraren. We spelen zo in op de wensen en behoeften van een nog steeds groeiende diverse groep (aanstaande) leraren zonder het onoverzichtelijk geheel van opleidingen (zie het [rapport](#) van de inspectie uit 2020) nog groter te maken en zo mogelijk te stroomlijnen.

De visie op onderwijs aan (aanstaande) leraren ontwikkelen lerarenopleiders uit opleidingsinstituten en scholen samen. Dit vraagt van lerarenopleiders uit opleidingsinstituten om de schoolpraktijk te leren kennen en waarderen, en van lerarenopleiders uit scholen om zich van leraar tot leraaropleider te ontwikkelen. Dit kan alleen gerealiseerd worden binnen scholen met een personeelsbeleid waarin het doorgroeien van de leraar in het beroep gewaardeerd wordt, mogelijk nog wel meer dan het doorgroeien naar een leidinggevende of expertrol buiten het primaire proces.

Om flexibel opleiden en professionaliseren te realiseren vormen de partnerschappen SO&P een bouwsteen. Per 2030 worden alle aanstaande leraren opgeleid binnen zo'n partnerschap (zie [hier](#) voor een overzicht van de huidige 130 partnerschappen) waarbinnen proactief, onderzoekend en toekomstbestendig (aanstaande) leraren worden opgeleid in een wisselwerking van leren op de werkplek en op het opleidingsinstituut.

Flexibel opleiden, hoe doe je dat?

Flexibel opleiden kent een lange historie. De wens en noodzaak om beter in te spelen op de persoonlijke situatie van studenten, de kennis en vaardigheden die ze al hebben opgebouwd en hun leerwensen is er altijd al. De groeiende diversiteit in de instroom van de lerarenopleidingen, vooral van deeltijdstudenten leidde rond 2001 tot de zij-instroom en het PDG (mbo). Binnen het programma Educatief Partnerschap (vo en mbo, 1999-2003) en in professional development schools (po, vanaf 1997) kreeg dit verder vorm. Meer recent zijn er de pilots flexibilisering die het ministerie van OCW in 2016 is gestart; daaraan hebben pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen meegedaan, vaak vanuit een partnerschap SO&P. Zie [hier](#) voor achtergrond en opbrengsten van de pilots.

Op basis van het [Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen](#) is Vereniging Hogescholen in 2021 gestart met het project [Leraren voor Morgen](#) met een scala aan opbrengsten van werkgroepen. Een belangrijk hulpmiddel voor het flexibel opleiden zijn **leeruitkomsten**, beschrijvingen van wat studenten moeten kennen en kunnen, welke kennis, inzicht en vaardigheden zij moeten hebben verworven als resultaat van een leerproces (definitie OCW 2016). Belangrijk is natuurlijk hoe de leeruitkomsten tot stand komen met inbreng van lerarenopleiders en studenten, en met een eigen inkleuring per partnerschap. Doordat bij het werken met leeruitkomsten het vaste curriculum en deels ook de vaste onderwijsgroep van studenten worden losgelaten wordt de rol van de studieloopbaanbegeleider (leercoach) nog belangrijker.

Er zijn vele wegen naar Rome: dé aanpak voor flexibel opleiden is er niet, maar die is afhankelijk van de situatie en de keuzes in een partnerschap. Het delen van ervaringen, geslaagde aanpakken maar ook minder geslaagde, met andere partnerschappen brengt ons steeds een stap verder.

Wat vraagt dit van ons en van anderen?

Als lerarenopleiders werken we in de praktijk aan flexibel opleiden. Daar is tijd voor nodig: flexibel opleiden vraagt een nieuwe manier van denken over het curriculum, tijd voor het ontwikkelen van een kwalitatief goed nieuw curriculum, tijd en professionele ruimte om hier aan te werken gedurende meerdere jaren, want inclusief onderzoeken, experimenteren en tussenstappen vraagt dit al gauw enkele jaren. Maar dan is het ook een kwalitatief goed geborgde aanpak, waar zowel de opleiders zelf als directie en besturen achter staan. In die ontwikkelperiode is richting, steun en facilitering door directie en besturen noodzakelijk, inclusief ondersteuning vanuit Vereniging Hogescholen (VH; via het programma www.lerarenvoormorgen.nl), Universiteiten van Nederland (UNL) en het Platform SO&P (PO-Raad, VO-Raad, MBO-Raad, VH, UNL).

Van groot belang is het onderling delen van ervaringen, binnen partnerschappen en tussen partnerschappen. Je maakt stappen vooruit als je elkaar tijdens werkbijeenkomsten inspireert met goede voorbeelden, opbrengsten en gebleken goede werkwijzen deelt - en ook wat juist niet werkte. Zo'n gezamenlijke aanpak vraagt betrokkenheid van allen. Zonder volledig te zijn noemen we:

- De (aanstaande) leraren. Zij kunnen meedenken bij het beroepsbeeld en beroepsprofiel waarvoor wordt opgeleid, professionele ontwikkeling tijdens hun loopbaan, het curriculum, et cetera.
- Velon als beroepsorganisatie van lerarenopleiders biedt ons een podium, vertegenwoordigt de lerarenopleiders op beleids- en bestuurlijk niveau en biedt met het beroepsregister (BRLO) een middel om onze professionaliteit bij flexibel opleiden te tonen.
- De examencommissies van hogescholen en universiteiten. De examencommissies van de hbo-lerarenopleidingen overleggen regelmatig in hun landelijk overleg (LO-EX).
- Programmaleiders en stuurgroepen van de Partnerschappen SO&P.
- Onderzoekers op diverse terreinen zoals valideren, formatief toetsen, leerwegaafhankelijk toetsen en assessment, blended leren, loopbaanontwikkeling, strategisch personeelsbeleid
- HRM-medewerkers van schoolbesturen en opleidingsinstituten.
- VH (Leraren voor morgen), UNL en Platform SO&P, evenals regionale allianties en andere regionale samenwerkingsverbanden zoals de RAP-regio's.
- Het ministerie van OCW i.v.m. tijdige aanpassingen van wet- en regelgeving als er formele knelpunten ontstaan bij het flexibel inrichten van opleidingen. En vooral ook met eenduidig, langjarig en samenhangend (subsidie)beleid.

Nieuwsgierig geworden?

Kijk dan op onze [pagina](#) op de Velon website. Heb je vragen of zin om mee te doen: mail naar Petra van Beveren: petra@noa-amsterdam.nl.

Want we zijn nog lang niet klaar. Behalve het blijven organiseren van 'kampvuursessies' over de lopende ontwikkelingen zijn we in gesprek over andere zaken, zoals:

- Hebben we het, als we flexibel opleiden, nog over 'leraren', of kunnen we beter spreken over 'onderwijsprofessionals' omdat flexibel opleiden de verbinding met andere sectoren makkelijker mogelijk maakt? Bijvoorbeeld professionals met een achtergrond in social work, zorg, pedagogiek of psychologie die in de school werkzaam zijn. Wordt ook het opleiden van onderwijsassistenten (MBO 4) en leraarondersteuners (Associate Degree) flexibel binnen partnerschappen?
- Hoe ontwikkelen en organiseren we een flexibele aanpak voor het professioneel leren gedurende de loopbaan van leraren en lerarenopleiders in scholen en opleidingsinstituten?
- Wat kunnen opleidingen voor speciaal onderwijs (sbo, so, vso), basisonderwijs, vmbo, havo, vwo en mbo van elkaar leren, kunnen er gezamenlijke modules worden ontwikkeld? Wat bieden we aanstaande studenten en zij-instromers ter oriëntatie op het leraarsberoep?