

# Opleiding tot Leraar Basisonderwijs

---

Ontwikkelsprek

4 oktober 2021



---

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Verslag van het gesprek.....	3
Introductie.....	3
Toelichting agenda.....	3
De gezamenlijke koers van de Pabo .....	3
De verbinding van studentonderzoeken met het werkveld en lectoraten .....	4
De ontwikkeling van inductie en alumnibeleid.....	4
Een blijvende verlaging van de werkdruk van docenten .....	4

# Verslag van het gesprek

---

*Deelnemers: Karina Visscher, Bob Koster (commissie), Marije van den Steenhoven, Wendy Klaver, Marije Groos (pabo), Niels Schieman, Jarla Geerts (vrijeschool pabo), Lisette ten Voorde (kwaliteitscoördinator)*

## **Introductie**

Op 7 en 8 april 2021 vond de visitatie plaats van de Pabo. Het ontwikkelgesprek wordt gehouden met twee van de commissieleden en een zestal afgevaardigden van de opleiding. Het ontwikkelgesprek is een manier om het ontwikkelingsgerichte karakter van de opleidingsaccreditaties extra aandacht te geven.

## **Toelichting agenda**

De opleiding is gekomen tot vier onderwerpen:

1. De gezamenlijke koers van de pabo
2. De verbinding van studentonderzoeken met het werkveld en lectoraten
3. De ontwikkeling van inductie- en alumnibeleid
4. Een blijvende verlaging van de werkdruk van docenten

Het eerste onderwerp heeft de opleiding destijds zelf als ontwikkelpunt meegegeven tijdens de visitatie. Het idee erachter was vooral organisatorisch. De commissie deed echter een meer inhoudelijke aanbeveling: onderzoek de mogelijkheid om samen één set aan leeruitkomsten te ontwikkelen, waarbij je de variatie houdt in de weg ernaartoe. Dit is een mooi thema om over door te praten. De volgende twee punten waren tevens aanbevelingen vanuit de commissie. Deze onderwerpen hebben een plek in de Samen Opleiden-trajecten; hiervoor is de opleiding op zoek naar concrete feedback. Ten slotte is de werkdruk een ontwikkelpunt voor de opleiding.

## **De gezamenlijke koers van de Pabo**

Voor de opleiding betreft deze gezamenlijke koers een ontwikkelvraag, maar tegelijk een dilemma. De opleiding wil voor zichzelf helder krijgen hoe het diverse aanbod als eenheid gebracht kan worden, maar realiseert zich ook dat er in de praktijk veel verschillen zijn. We willen deze diversiteit juist omarmen. Voor een buitenstaander is het echter niet altijd helder. Vaak komt de vraag: jullie hebben wel heel veel, kan het niet simpeler? Het is een kwaliteit, maar het moet geen valkuil worden. Wat betreft de gezamenlijke leeruitkomsten: er zijn plannen voor een gezamenlijke leeruitkomst Persoonlijk Meesterschap, en er wordt momenteel gewerkt aan twee gezamenlijke leeruitkomsten op het gebied van onderzoek door een gemengde groep binnen de faculteit. Daarbij zit een gezamenlijke aanpak nog steeds in het DNA van de opleiding. De reguliere pabo was immers één voordat er meerdere routes ontwikkeld werden.

De commissie geeft aan dat het met name gaat om het bepalen van je gezamenlijke doel en uitgangspunten. Met andere woorden: vooraf bepalen wat je samen belangrijk vindt naar het einde toe. Dit kan je doen middels leeruitkomsten. Uiteindelijk kan de route verschillen. Variatie zit hem in de weg ernaartoe, maar ook daar zit ergens een grens aan natuurlijk. Wat betreft de gezamenlijkheid is er een goede basis aanwezig. Het fundament van de opleidingen is geformuleerd in de backbone. Daar kan de opleiding iets mee, ook in relatie tot persoonlijk meesterschap. Ook kan de gezamenlijkheid gezocht worden in speelsheid. Dit heeft de commissie duidelijk kunnen observeren tijdens de visitatie. Het boek van Rob Martens (We moeten spelen) kan hierbij helpend zijn. Ten slotte is het hanteren van dezelfde opleidingsdidactiek ook een manier om elkaar te vinden. Dit kan helpen bij het formuleren van de leeruitkomst op het gebied van persoonlijk meesterschap.

## **De verbinding van studentonderzoeken met het werkveld en lectoraten**

In de Samen Opleiden-trajecten is de opleiding bezig met de inbedding van studentonderzoeken in het werkveld, maar de lectoraten zijn hier niet erg bij betrokken. De commissie geeft aan dat allereerst je visie op onderzoek en de keuzes die je als opleiding maakt hierin van belang zijn. Lector Aziza Mayo omschreef tijdens de visitatie onderzoek als professionele leerstrategie. Op deze manier past het goed binnen een bachelor. Een andere ambitie van praktijkgericht onderzoek kan zijn het bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken. Vaak wordt echter nog steeds gewerkt vanuit de twee paradigma's: het academische onderzoek, en het praktijkonderzoek. Veel bacheloropleidingen zijn deze aan het vermengen; advies is om analytisch te kijken en keuzes te maken: wat wil je?

Voor de Academische pabo vond de opleiding de onderzoekscomponent te licht. Tegelijkertijd werd gezocht naar een goede koppeling van het onderzoek aan de stagescholen. Het blijkt echter lastig om de vraag bij de scholen neer te leggen, omdat zij geen onderzoeksagenda hebben. De universiteit heeft dat wel. De ambitie is deze agenda te verbinden met de vragen die leven bij de scholen. Deze twee partijen zitten nu samen om tafel, en de pabo fungeert hier als bemiddelaar. De keuze voor academisch onderzoek geeft rust. Maar de verbinding met onze eigen lectoraten is wel moeilijker.

Bij de reguliere pabo is deze keuze lastiger. Is het mogelijk te differentiëren, aan de hand van het type onderzoeksvraag, en de student dus een keuze te geven? Het kan immers per student verschillen in hoeverre men meer zoekt naar inzicht of al dieper in de praktijk zit. De commissie ziet dit inderdaad als mogelijkheid; vanuit het wetenschappelijke komen meer inzichtvragen, terwijl vanuit de pabo de hoe-vragen belangrijker zijn. De pabo zou echter ook kunnen zeggen: als hbo-opleiding kiezen we voor praktijkonderzoek. Dan is het heel belangrijk goed te formuleren wat dat precies is, en wat het niet is. Het academische fundament wordt vaak automatisch meegenomen. De faculteit Educatie heeft deze expertise met haar eigen lectoren in huis, en het is ook mogelijk naar buiten te kijken.

## **De ontwikkeling van inductie en alumnibeleid**

Met 'inductie' wordt in dit geval bedoeld: de inductiefase van de alumni op de scholen. Binnen de opleidingscholen en door de extra subsidie is er momenteel veel aandacht voor dit onderwerp.

Vanuit de studenten kwam tijdens de visitatie de wens voor meer intervisie na afstuderen. Voor de opleiding is de verbinding van alumnibeleid met de inductiefase een logische: veel onderwerpen die voor alumni van belang zijn, kunnen eventueel al in de opleiding een plek krijgen. Dit geldt ook voor thema's die spelen bij schoolbesturen. Vanuit het subsidieproject wordt de verbinding hierover gezocht met de scholen.

De commissie geeft aan dat binnen het kader voor Samen Opleiden voor de inductiefase extra criteria zijn opgenomen. Dit is vooral voor de scholen van belang, maar samen met de opleiding bepaal je inderdaad hoe je dit aan laat sluiten. En deze aansluiting zal meer betekenen dan af en toe een alumnibijeenkomst organiseren. Het advies van de commissie is dus: ga zo door! Er is een leernetwerk rondom inductie vanuit het Platform Samen Opleiden waar de opleiding contact mee kan zoeken.

## **Een blijvende verlaging van de werkdruk van docenten**

De hoge werkdruk van docenten blijft een issue, en komt ook nu weer ter sprake bij het besteden van de NPO-gelden. Extra geld biedt ruimte, maar het is tijdelijk geld. Hoe zorgen we ervoor dat we het over een paar jaar zo georganiseerd hebben dat de werkdruk structureel lager is?

Het is goed ons te realiseren dat de werkdruk in het onderwijs overal als hoog wordt ervaren. De druk op de hele sector is groot. Daarbij helpt het om een onderscheid te maken tussen werkdruk en stress. Het is fijn dat we zoveel vakantie hebben, maar hierdoor moet alles gebeuren in een beperkt aantal onderwijsweken. Ten slotte is het


lastig kaders vast te stellen voor kwaliteit: wanneer vinden we het nu goed genoeg? Een bepaalde universiteit heeft hier onderzoek naar laten doen.

Enkele adviezen: je zou alle teams eens aan tafel kunnen zetten met iemand van HR om te onderzoeken waar nu precies de werkdruk ervaren wordt in het team, en hoe dit binnen het team verholpen zou kunnen worden. Ook kan het helpen meer dingen generiek te doen. Ten slotte kunnen we leren uit coronatijd, en de werkdruk-verlagende elementen hieruit overnemen.



#### Hogeschool Leiden

Zernikedreef 11  
2333 CK Leiden  
Postbus 382  
2300 AJ Leiden

 071 - 518 88 00

 [info@hsleiden.nl](mailto:info@hsleiden.nl)

 [hsleiden.nl](http://hsleiden.nl)

 [facebook.com/HSLeidenNL](https://facebook.com/HSLeidenNL)

 [twitter.com/HSLeidenNL](https://twitter.com/HSLeidenNL)

 [linkedin.com/company/hogeschool-leiden](https://linkedin.com/company/hogeschool-leiden)