

## 1 Inleiding

In het kader van de accreditatie van de opleiding Master Leren en Innoveren – Teacher Leader (MLI-TL) heeft op 4 februari 2021 het ontwikkelgesprek plaatsgevonden, in vervolg op de visitatie op 1 oktober 2020. Voor het ontwikkelgesprek zijn Anje Ros en Perry den Brok van het visitatiepanel uitgenodigd. Vanuit de opleiding namen het docententeam, de academic director, de course director, en de directeur van de academie deel.

## 2 Voorbereiding

Vooraf aan het ontwikkelgesprek zijn naar aanleiding van de gesprekken op 1 oktober en het accreditatierapport door het docententeam drie gespreksonderwerpen bepaald, te weten:

1. Het Teacher-leader profiel van de opleiding
2. De rol van onderzoek in de opleiding en het afstudeerproces
3. Flexibilisering

## 3 Ontwikkelgesprek

### 3.1 Het Teacher-leader profiel van de opleiding

Innoveren heeft zowel te maken met het concrete ontwerp/product/opbrengsten bij leerlingen en collega's maar ook met het vermogen van schoolorganisaties om te leren en te vernieuwen. Waar we mee worstelen is het zichtbaar maken van de impact van de (aankomende) teacher leader op dat lerend en innoverend vermogen van de (school)organisatie.

Het Teacher-leader profiel van de opleiding is helder en veelvuldig naar voren gekomen in de gesprekken, maar het was op papier niet herkenbaar in de doelen of het programma. Het advies is daarop te sturen in de leerdoelen, zodat studenten meer geneigd zijn daarop te reflecteren in hun portfolio. Daarbij kan zowel gewerkt worden aan zichtbaar maken wat er nu al in het curriculum zit, als aan eventuele mogelijkheden om dit aan te vullen.

Studenten zouden een analyse kunnen maken van hoe het zit op dit moment met de cultuur binnen de school of het team, en hoe daarop ingestoken zou kunnen worden (samen met de leidinggevende). De reflectie kan plaatsvinden op de verschillende rollen van de aankomende teacher leader en hoe die zich tot elkaar verhouden, inclusief eventuele conflicten. Daarbij is ten eerste niet alleen het resultaat op dit moment, maar vooral ook de wenselijke ontwikkeling als teacher leader in de toekomst en hoe die in de huidige organisatie past van belang. Ten tweede kan de student een bredere blik op de organisatie geven, ondanks de eventueel beperkte mogelijkheden vanwege de (hiërarchische) positie in de organisatie.

Docenten van de MLI-TL geven aan de impact van de teacher leader op de schoolorganisatie meer zichtbaar te willen maken. Daarvoor is nodig dat de organisatie meegenomen wordt in de leeruitkomsten en de verwachting van het niveau van de studenten. Dit helpt om de feedback uit de organisatie op masterniveau te krijgen. Tevens is daarin de houding van student, waarbij gevraagd wordt om kritische, ontwikkelingsgerichte feedback, belangrijk.

### **3.2 De rol van onderzoek**

Docenten van de MLI-TL heroverwegen de zwaarte van het ontwerponderzoek in het curriculum in het eindwerk, alsook de rol van onderzoek in de professionele master. Daarbij wordt een spanning ervaren tussen onderzoek kunnen interpreteren en benutten ten behoeve van onderwijsverbetering en organisatieontwikkeling enerzijds, en de mate waarin een student zelf op academisch niveau in het onderzoeksproces ondergedompeld dient te worden om resultaten van onderzoek goed te kunnen duiden en benutten anderzijds.

Geadviseerd wordt de design-based aanpak en de kritische analyse te behouden. Wat heroverwogen zou kunnen worden, is het vragen van uitgebreide onderzoeksrapportages met veel nauwkeurig schrijfwerk in de eindwerken. De energie en tijd van studenten die hierin gaat zitten is soms remmend voor de onderzoekende houding. Er zou geëxperimenteerd kunnen worden met andere vormen van communicatie, waarin niet ingeleverd wordt aan inhoudelijke kwaliteit, maar die toegankelijker is om te delen in de organisatie van studenten. Daarbij is het belangrijk om te kijken vanuit het licht van wat met het onderzoek bereikt moet worden. Ten eerste zou de kwaliteit boven de kwantiteit moeten gaan. Ten tweede zou meer vrijheid gegeven kunnen worden in de stappen die gezet moeten worden (bijvoorbeeld als het gaat om een effectmeting: in plaats van een bepaalde benadering te moeten volgen, zou je meer variatie in eindwerken toe kunnen staan (afgestemd op de werkcontext van de student).

Aanvullend wordt door de academic director ingebracht dat de manier waarop de rol van onderzoek op dit moment geprofileerd wordt, voor sommige doelgroepen twijfels zou kunnen opwekken over of dit past bij hun organisatie. Geadviseerd wordt om de formulering aan te passen op de verschillende organisaties en contexten. Door de formulering meer in termen van innovatie, implementatie en impact te houden, past het beter in organisaties waarin onderzoekstermen niet gebruikelijk zijn.

### **3.3 Flexibilisering**

Een begin van flexibilisering vindt al plaats in de MLI-TL in tijd, plaats en toetsvorm. Flexibiliseren op inhoud stelt brengt echter een lastige kwestie. Er wordt gezocht naar een balans tussen generiek en flexibel. Hoe kan op een goede manier geflexibiliseerd worden op inhoud zonder concessies te doen aan het niveau en een stevige kennisbasis?

Geadviseerd wordt om geen concessies te doen in eindtermen. De leeruitkomsten moeten overeind blijven en die moeten aangetoond worden. Flexibilisering vindt dus plaats voor studenten die in een gedeelte van de eindtermen al bekwaam zijn, en dit van tevoren kunnen aantonen. De toetsing is niet gericht op of het programma is gevolgd, maar of de leeruitkomsten behaald zijn.

Aanvullend brengt de academic director in dat sinds kort ook studenten van organisaties buiten de schoolcontext worden toegelaten, waarbij de vraag is of deze studenten aan dezelfde basis moeten voldoen als de andere studenten. Geadviseerd wordt om in de beroepsproducten meer ruimte te geven voor toepassing in verschillende contexten, maar de leeruitkomsten vast te houden. Daarnaast is het op voorhand belangrijk om te bekijken of de leeruitkomsten van de MLI-TL daadwerkelijk relevant zijn voor deze beroepscontexten.

Als het gaat om flexibilisering van het aanbod zouden inhoudelijke sessies niet verplicht gesteld hoeven te worden, als de reflectie steeds maar bijgewoond wordt. Dit gebeurt ook wel eens online (bijv. via video) in allianties tussen verschillende onderwijsinstellingen. De input wordt dan vrij gemaakt, terwijl de verwerking in bijeenkomsten plaatsvindt.