



# Voorstelling resultaten beleidsgroepen lerarenopleiding

5 juni 2014

Brussel

# Inleiding

## Hilde Lesage

Departement Onderwijs en Vorming  
Afdelingshoofd Beleid Onderwijspersoneel



**Vlaanderen**

is onderwijs & vorming

# Inleiding

## Hilde Lesage

Departement Onderwijs en Vorming  
Afdelingshoofd Beleid Onderwijspersoneel

# Instroom

Saïda Sakali

Koning Boudewijnstichting  
Voorzitter beleidsgroep instroom

# Beleidsgroep instroom

1. Inleiding
2. Doelstellingen
3. Stand van zaken en analyse
4. Probleemstelling
5. Bouwstenen voor de kwalitatieve instroom
6. Aanbevelingen

# Inleiding

- Thema actueel en discussie niet nieuw.
- Krapte in tijd maar gelukkig sterke expertise in de groep (praktijk & opleiding)
- Bronnen: *o.a. adviezen VLOR, EVALO, visitatierapport, beleidsevaluatie Lerarenopleidingen , Lerarenagenda Ministerie OCW, lerarenagenda, Crul, Superdiversiteit, Steunpunt SSL, Smet & Janssens, determinants of the choice for professional teacher education programmes, actieonderzoek KBS- Vlaamse overheid Kleine kinderen, grote kansen en leraren, Klasse, ENW, commissie Melis, experts media...*

# Inleiding

- Centrale vragen voor het uitwerken van de beleidsopties en scenario's instroom:
- *Hoe de beste studenten/cursisten aantrekken naar de initiële lerarenopleidingen?*
- *Hoe de diversiteit verhogen in de lerarenopleidingen?*

*Met 5 bijeenkomsten met 30 sterke inspiratoren & uiteenzettingen van experts met de ondersteuning vanuit de administratie*



# Drie strategische doelstellingen

- Inzetten op het verbeteren van het imago van het beroep. Beroep met status. Een positieve keuze voor studenten én hun ouders.
- Identificeren en versterken van strategieën die leiden tot een brede én kwalitatieve instroom.
- Instrumenten ontwikkelen om de toegang breed te houden en tegelijkertijd ook de lat voldoende hoog leggen.

**Ambitieniveau: Een leraar die het talent van elke leerling (h)erkent, optimaal benut en op basis daarvan succeservaringen creëert.**

# Stand van zaken en analyse

- Demografische evolutie, samen met de normale vervanging van de leraren als gevolg van de vergrijzing voor de periode **2012-2022** vraagt dat er in totaal **60.000 vacatures** moeten worden ingevuld. Projectie van een tekort van 9.000 leraren in het basis- en 8.000 in het secundair onderwijs.
- Behoefte aan **sterke leraren** groot maar dient te sporen met een **betere oriëntering** en **gefundeerde keuze** voor het beroep.
- Uitdaging om instroom kwalitatief te verbeteren maar toch breed te houden (met inbegrip van maatschappelijke diversiteit).

# Probleemstelling

- Heterogene studentenpopulatie
- Gebrek aan monitoring
- Gebrek aan strategie maatschappelijke diversiteit, ook in het lerarenkorps
- Negatief imago rond beroep en opleiding
- Problematische loopbaanperspectieven en –voorwaarden (loopbaandebat)

# Bouwstenen voor de kwalitatieve instroom

## *Communicatie*

- Doordacht en coherent communicatiebeleid op de verschillende niveaus, door alle actoren in het onderwijsveld
- Betere kennis en zicht op het beroep tijdens het studiekeuzeprocess
- Duidelijke informatie verstrekken over inhoud van de opleidingen en verwachtingen die ten aanzien van de student worden gesteld bij aanvang van de opleiding

# Bouwstenen scenario kwalitatieve instroom

*Toeleiding van de kandidaat-leraar naar de initiële lerarenopleiding bestaat uit drie fases:*

- De oriëntering
- De instapfase
- De aanvangsdiagnostiek, na de inschrijving in de initiële lerarenopleiding

# Bouwstenen scenario kwalitatieve instroom

## . *Oriëntering*

- De **oriëntering** is een breed proces gericht op ALLE opleidings- en beroepsmogelijkheden, om te beginnen in het secundair onderwijs.
- Lerarenopleidingen voorzien in de nodige kennis over de minimale startcompetenties voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs die scholen kunnen gebruiken in hun oriënteringsproces.
- Initiatieven ontwikkelen (link met communicatie) die jongeren warm maken voor het beroep zoals scouting, ‘Wij zijn fier op ons beroep’, ...

# Bouwstenen scenario kwalitatieve instroom

## *Instapfase*

- In deze tweede fase worden de competenties getoetst aan de minimale vereisten om te kunnen starten in de opleiding. Hiervoor wordt een gemeenschappelijke **instapproef** ontwikkeld die opgemaakt en gevalideerd is door de initiële lerarenopleidingen samen. Deze verschilt naargelang de soort (bachelor lager, SLO...) maar is identiek voor alle studenten
- Peilt naar de veelheid van competenties (kennis, vaardigheden en attitudes)
- Proef dient valide en betrouwbaar te zijn en is geen uitsluitingsmechanisme (pilotfase voorzien)

# Bouwstenen scenario kwalitatieve instroom

## *Aanvangsdiagnostiek*

- Deze derde stap begint na de inschrijving in een initiële lerarenopleiding (in de eerste weken, maanden..)
- Gericht op de ondersteuningsbehoeften van de student om de doorstroom tijdens de opleiding te optimaliseren, maar ook de reeds verworven competenties van de student beter te benutten, uit te dagen
- Differentiatie van trajecten



# Beleid(sgroep instroom) in actie!

1. Per 1 september 2014 (bij wijze van symbolische datum) starten met instrumenten te ontwikkelen met én door de betrokken lerarenopleidingen
2. Creatie van gemeenschappelijke 'broedplaatsen' tussen secundair en hoger onderwijs
3. Investeren in een goede en doordachte communicatiestrategie met leraren zelf maar investeer ook in het sterk en divers lerarenkorps (loopbaandebat). Zie ook Klasse (Laat ze ook zelf aan woord...)

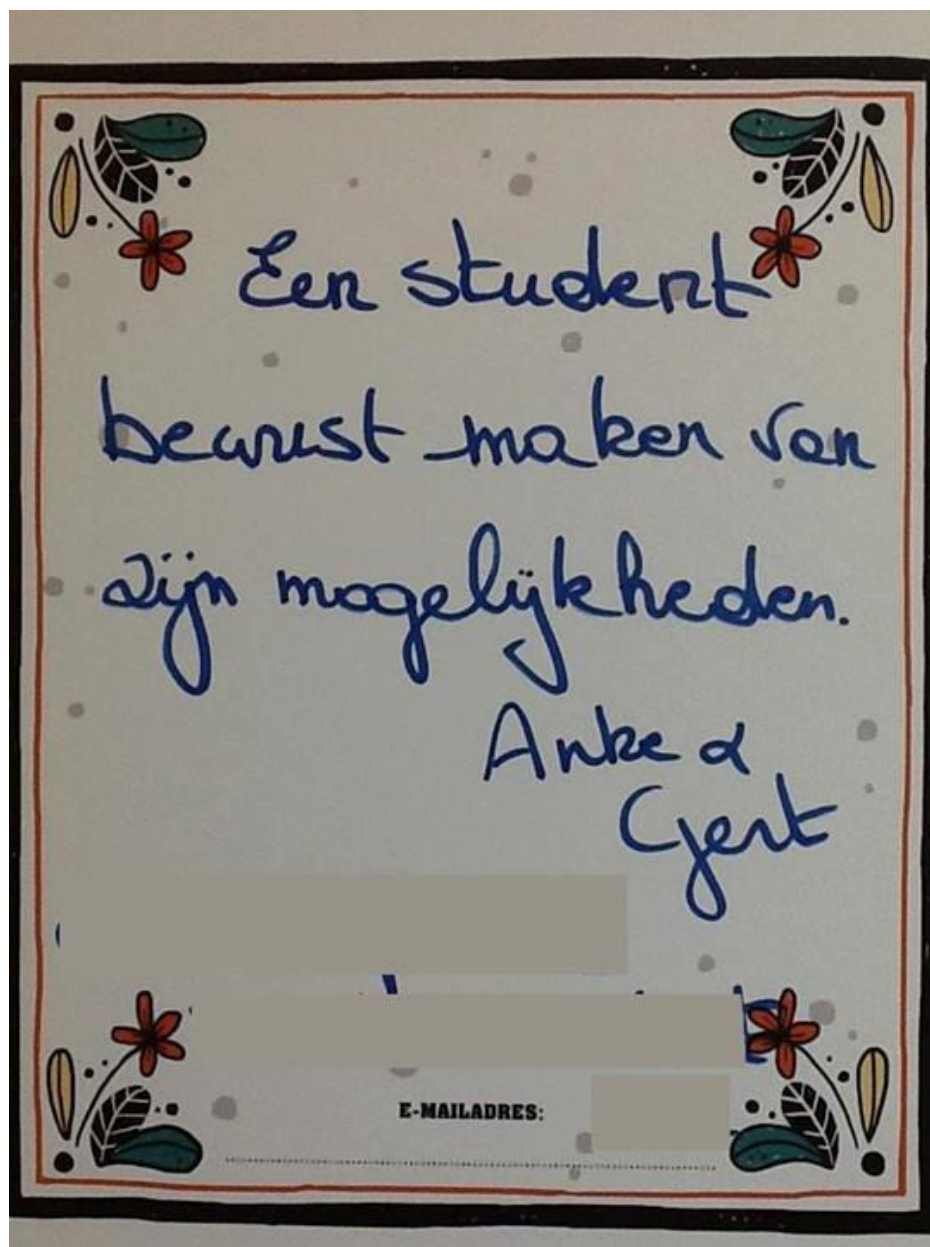


# Het mooiste aan leraar zijn is...

Vul zelf een tegel in. De leukste vijf  
winnen elk twee filmtickets.



**Vlaanderen**  
is onderwijs & vorming



# Inhoud & uitstroom

Piet Van Avermaet

Universiteit Gent

Voorzitter beleidsgroep inhoud & uitstroom



# Achtergrond

- Divers samengestelde groep met zeer veel complementaire expertise
- Basisteksten:
  - EVALO studie en rapport Biesta
  - Visitatierapport van SLO
  - EC rapport “Supporting Teacher Competence Development for better Learning Outcomes”

# Doelstellingen

- Belangrijk uitgangspunt: professionele en maatschappelijke identiteit van de leraar.
- 4 doelstellingen:
  1. Het installeren van een professioneel continuüm voor de opleiding en de loopbaan van de leraar;
  2. Elke afgestudeerde leraar moet startcompetenties bereikt hebben. Startcompetenties worden door alle actoren samen vastgelegd;
  3. Alle toekomstige leraren moeten worden voorbereid om in diverse en meertalige onderwijscontexten les te geven;
  4. Het functionele geheel 'de leraar als onderzoeker/innovator' wordt verduidelijkt.

# Probleemstelling

- Er is onduidelijkheid in hoeverre de basiscompetenties samenvallen met de startcompetenties van een beginnend leraar;
- Het functioneel geheel 'de leraar als onderzoeker/innovator' wordt zeer divers ingevuld;
- De initiële lerarenopleidingen bereiden nu nog onvoldoende voor op de realiteit van een diverse onderwijscontext;
- Er is maar één diploma van leraar, dat gelinkt is aan drie sets van basiscompetenties (kleuter-, lager en secundair onderwijs) en één beroepsprofiel.

# Vijf scenario's/beleidsopties

1. Startcompetenties-basiscompetenties;
2. De leraar als onderzoeker en innovator;
3. Diversiteit;
4. Spanning tussen wat wordt geleerd in de opleiding en de realiteit van de school waar men terechtkomt;
5. Spanning tussen vakdidactiek X in opleiding en lesgeven in Y op school. Er zijn vaak verschillende visies op vlak van vakdidactiek tussen opleiding en de school. Er is een groot verschil tussen algemene didactiek en vakdidactiek.



# 1. Startcompetenties-basiscompetenties

- Interpretatieprobleem en implementatieprobleem
- Minimaal niveau voor elk van de functionele gehelen: startbekwaamheid van de leraar
- Meer informatie voor scholen over sterke en minder sterke kanten van de beginnende leraar
- Concrete acties:
  - Vastleggen van minimale niveau van startende leraar
  - Debat rond professioneel continuüm opstarten en mijlpalen (met beheersingsniveaus) vastleggen
  - Nadenken over gepaste kwaliteitscontrole

## 2. De leraar als onderzoeker en innovator

- De capaciteit om de leerlingen te kunnen beoordelen en te volgen, om op basis van observaties, data en analyses de eigen klaspraktijk en het schoolbeleid (team) te kunnen bijsturen.
- Datageletterdheid op school (team)
- Concrete acties:
  - functioneel geheel ‘de leraar als onderzoek/innovator’ binnen het professioneel continuüm uitwerken
  - Lerarenopleiding blijvend aanpassen obv onderzoeksgebaseerde kennis en visie

### 3. Diversiteit

- Geïntegreerd in volledige lerarenopleiding
  - Diversiteit als norm
  - Competentie ontwikkelen in gedifferentieerd werken
- Expliciet sensibiliseren en competent maken in het omgaan met kansarmoede en de problematiek van stedelijkheid en onderwijs
- Concrete acties:
  - (h)erkennen binnen het professioneel continuüm
  - Expliciet naar voor schuiven (o.a. visitatie, accreditatie)
  - Beter opnemen in assessmentbeleid
  - Diversiteit als basis voor curriculumontwikkeling bewerkstelligen

## 4. Spanning tussen wat wordt geleerd in de opleiding en de realiteit van de school waar men terechtkomt

- Initiële lerarenopleidingen en scholen functioneren nog te vaak als afzonderlijke werelden.
- Meer samenwerking is noodzakelijk.
- Concrete actie:
  - Brede samenwerkingen oprichten, die mogelijk kunnen uitgroeien tot lerende opleidings-gemeenschappen

**5. Spanning tussen vakdidactiek X in opleiding en lesgeven in Y op school.  
Er zijn vaak verschillende visies op vlak van vakdidactiek tussen opleiding en  
de school. Er is een groot verschil tussen algemene didactiek en  
vakdidactiek**

- Scholen en initiële lerarenopleidingen aanmoedigen om tot heldere definiëring en een door alle actoren gedeelde omschrijving te komen van vakdidactiek en algemene didactiek.
- Bekwaamheidsbewijzen in een bepaald vak(gebied) versus lesgeven in ander vak(gebied).
- Concrete acties:
  - Kerntaken van de initiële lerarenopleiding op vlak van vakinhouden, minimale vakkennis, vakdidactische en algemeen didactische opleiding verduidelijken
  - Uitklaren en herbekijken van het systeem van bekwaamheidsbewijzen



# Tot slot

- Spectaculair: geenszins
- Gedragen door een brede groep van experts: zeer zeker
- Haalbaar: zeker en vast. Vereist niet altijd de grote omwenteling
- Heeft veel te maken met
  - houding van alle actoren;
  - bereidheid tot samenwerking en verandering

Stage

# Khadija Aznag

Provincie Vlaams - Brabant  
Voorzitter beleidsgroep stage

*“Wat men moet leren doen,  
leert men door  
het te doen.”*

Aristoteles



**Vlaanderen**  
is onderwijs & vorming



## Over de beleidsgroep zelf: een aantal geobserveerde bevindingen...

- Betrokkenheid en openheid
- Uitwisselen
- Terminologie uitklaren
- Invalshoek afbakenen en soms afschermen
- Twijfelen en constructief zoeken naar consensus
- Samen beslissen
- Start van een proces...

# Inhoudelijke maar beperkte analyse

- Stage, dé enige confrontatie met de reële praktijksituatie?
- Stage, een gezamenlijke verantwoordelijkheid?
- Stage, mogelijk binnen een continue competentieontwikkeling en professionalisering? Maatwerk?

# Besproken doelstellingen

De **rol van stage** uitklaren binnen een nog te installeren duidelijk(er) **professioneel continuüm** waarin de **gemeenschappelijke verantwoordelijkheid** uitgewerkt wordt binnen de visie van ‘samen opleiden’ en waarbij de **mentoren versterkt worden** in hun rol als lerarenopleider.

De vraag en aanbod van stageplaatsen **in kaart brengen en systematisch afstemmen.**

# Resultaat van denkoefening

- Stage/werkplekieren doorlopend mogelijk maken door ruimte te creëren voor student/cursist/beginnende leerkracht om te werken aan de nog nodige competenties
- Overlegstructuren en fora organiseren waarin de verschillende betrokken partners hun gemeenschappelijke verantwoordelijkheid opnemen om de visie van samen opleiden uit te dragen, met de nodige versterking van de rol van de verschillende mentoren
- Eén centraal stageaanvraagstelsel uitbouwen



# Aanvangsbegeleiding

Peter Op 't Eynde

Coördinerend directeur

Scholengemeenschap Dilbeek-Ternat

Voorzitter beleidsgroep aanvangsbegeleiding

# Zorg(en) om kwaliteit van onderwijs

- Zorgen voor kwaliteitsvol onderwijs = zorgen voor goede leraars
- Zorgen voor (het houden van) goede leraars = zorgen voor kwaliteitsvol werkgeverschap in scholen
- Zorgen voor kwaliteitsvol werkgeverschap in scholen = zorgen voor een goed professionaliseringsbeleid m.i.v. aanvangsbegeleiding

# Aanvangsbegeleiding om

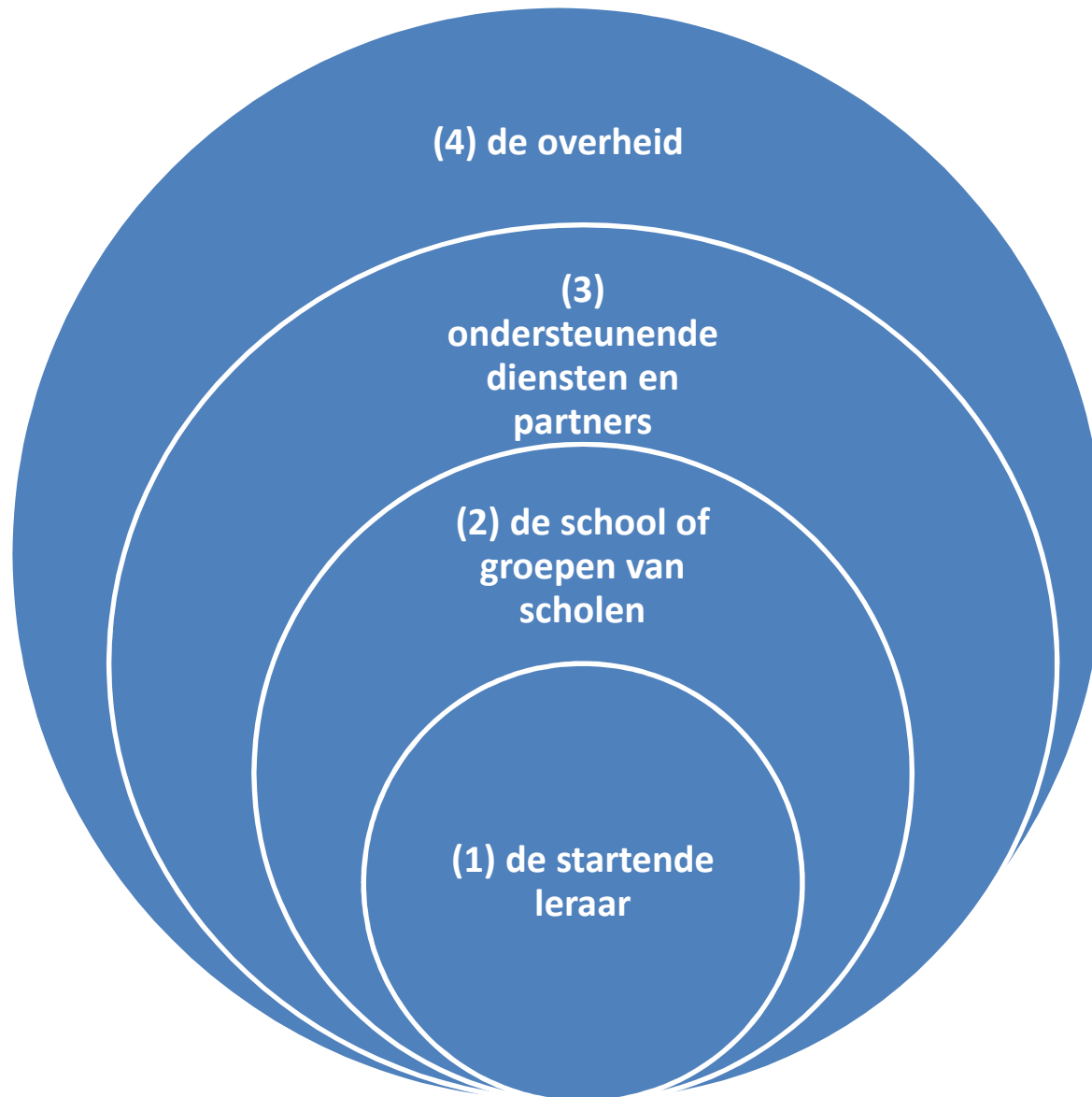
- de snelle **uitstroom** van startende leraren terug te dringen;
- de ervaring van de **praktijkschok** bij startende leraren te verminderen;
- de **verdere professionele ontwikkeling** van startende leraren mogelijk te maken binnen een **(stabiele) werkcontext**.

# Doel van aanvangsbegeleiding

Het creëren van structureel verankerde ondersteuning voor elke startende leraar in functie van zijn (verdere) professionele ontwikkeling en jobtevredenheid als onderdeel van een omvattend professionaliserings- en loopbaanbeleid binnen zijn school en het Vlaamse onderwijs in het algemeen.



# Hoe?



# (1)De startende leraar

- Er is niet zoiets als **dé** startende leraar
- Elke startende leraar heeft **recht op aanvangsbegeleiding**
- De startende leraar beschikt over **volwaardige startcompetenties**
- **Basiscompetenties** als referentiekader voor professioneel continuüm waarin diverse **beheersingsniveaus** worden onderscheiden
  - Startniveau
  - Doorgroeiniveau
  - Gevorderd niveau

## (2) De eerste lijn: De school of groepen van scholen

- De eerste verantwoordelijke voor de aanvangsbegeleiding
- Aanvangsbegeleiding als onderdeel van een integraal professionaliseringsbeleid: de nood aan een “kritische massa”
- Werken aan de “fit” tussen de startende leraar en de school m.b.v.
  - de aanvangsbegeleider
  - de vakcollega’s
  - de directeur
- Een professionele leercultuur als faciliterend voor een volwaardige integratie en een win-win-situatie



### (3) De tweede lijn: Ondersteunende diensten en partners

- Vraaggestuurde werking aangestuurd door de school of groep van scholen
- Pedagogische begeleidingsdienst, lerarenopleidingen en andere partners ondersteunen vanuit hun expertise
- Via bundeling van expertise tot een hoogwaardig aanbod komen

## (4) De overheid realiseert de kritische randvoorwaarden

- een stabiele betrekking en aangepaste opdracht voor de startende leraar
- **Voldoende middelen** voor de uitbouw van een professionaliseringsbeleid m.i.v. aanvangsbegeleiding op niveau van scholen/groepen van scholen
- Stimuleren van **gerichte professionalisering** van alle actoren die de aanvangsbegeleiding moeten vormgeven
- Stimuleren van de **ontwikkeling en bundeling van expertise** rond aanvangsbegeleiding bij ondersteunende diensten en partners

# Valkuilen

- Voor wat hoort niets
- Als het maar op papier staat
- Rome is op één dag gebouwd
- Betutteling versus empowerment

# Lerarenopleiders

Mieke Lunenberg

Vrije Universiteit Amsterdam

Voorzitter beleidsgroep lerarenopleiders

# Doelstellingen

- Het ontwikkelen van een kader voor het opleiden en professionaliseren van lerarenopleiders, met aandacht voor de initiële opleiding, de aanvangsbegeleiding, de verdere professionalisering en de continuïteit hiervan, inclusief internationalisering.
- Het installeren van een ontwikkelingsprofiel of beroepsprofiel van lerarenopleider.
- Het verfijnen en op elkaar afstemmen van de rollen van de verschillende stakeholders.



# Beroep Lerarenopleider

*Teacher educators are all those who actively facilitate the (formal) learning of student teachers and teachers (Europese Commissie, 2013).*

- Eigenstandig beroep
- Vaak tweede professie
- Diverse achtergronden van lerarenopleiders
- Diverse werkomgevingen: geïntegreerde lerarenopleidingen; specifieke lerarenopleidingen; scholen; pedagogische begeleidingsdiensten; nascholingsorganisaties

# Analyse/Probleemstelling

- Lerarenopleiders vormen een zeer **diverse groep**. Bij de vormgeving van professionele ontwikkeling moet daarmee rekening worden gehouden.
- Breed gedragen opleidingstrajecten, specifiek voor lerarenopleiders ontbreken. Het bewustzijn dat het beroep van lerarenopleider om **specifieke bekwaamheden vraagt**, is nog gering. Er is geen bekwaamheidsniveau vastgelegd.
- Het door de beroepsvereniging VELOV ontwikkelde **ontwikkelingsprofiel** is een start om het gesprek over de professionele ontwikkeling van lerarenopleiders aan te gaan, maar het ontwikkelingsprofiel is nog maar recent beschikbaar en het draagvlak is bescheiden.
- In **het beleid is nog weinig aandacht voor lerarenopleiders** en wordt de stem van de opleiders weinig gehoord. Gezien de rol die zij spelen in de kwaliteit van het onderwijs, is dat te betreuren. Mogelijk hangt dit samen met de onduidelijke rolverdeling tussen betrokken actoren.
- Voor zover er sprake is van **internationaliseringsactiviteiten** van lerarenopleiders, is de functie ervan in de context van professionalisering als lerarenopleiders onduidelijk.



# Aandachtspunten vanuit de scenario's

- Ruimte voor delen van ervaringen, eigen betekenisverlening expliciteren, theoretische onderbouwing.
- Aandacht voor verhouding tussen individuele professionalisering en teamontwikkeling.
- Professionele ontwikkeling binnen en buiten eigen opleiding/school (opleidingsoverstijgend; inbreng internationale expertise) combineren.
- Congruent opleiden versterken: pedagogisch voorbeeld zijn; competentiegericht evalueren; en dit expliciteren en legitimeren (*pedagogy of teacher education*).
- Theoretisch onderbouwen van eigen handelen en een onderzoekende houding hebben (*scholarship*).
- Bijhouden van inhoudelijke, vakdidactische en beleidsontwikkelingen.
- Samenwerking Expertisenetwerken/Regionaal Platform versterken; structureel beleid maken.
- Doorgaand debat over referentiekaders voor professionalisering van lerarenopleiders blijven voeren. Draagvlak verbreden.
- Aandacht voor middelen nodig.

# Aanbeveling 1

*Doelstelling 1. Het ontwikkelen van een kader ...*

- Inzetten op aanvangsbeleiding en professionalisering van lerarenopleiders.
- Instellingsinitiatieven en een instellingoverschrijdend professionaliseringsaanbod. Opleidingsoverstijgend leren, betrekken van internationale expertise, efficiëntie. Recht doen aan diversiteit van lerarenopleiders en het werken aan gemeenschappelijke professionele kwaliteiten.
- Specifieke aandachtspunten aanvangsbegeleiding: bekend raken met het onderwijs waarvoor men opleidt, thuis raken in het hoger onderwijs, de lerarenopleider als voorbeeld (*pedagogy of teacher education*), aandacht voor theoretisch onderbouwen van eigen handelen en een onderzoekende houding (*scholarship*).
- Ruimte creëren binnen de opdracht van elke lerarenopleider voor professionalisering.
- Kwaliteitswaarborging koppelen aan zelfevaluatie, visitatie en desgevallend accreditatie.
- Financiële steun van overheid voor Vlaamsbreed professionaliseringstraject.
- Nadere reflectie en discussie over professionalisering van mentoren in hun rol als lerarenopleider.



# Aanbeveling 2

*Doelstelling 2. Het installeren van een ontwikkelingsprofiel of beroepsprofiel van lerarenopleider.*

- Globaal, instellingsoverschrijdend referentiekader ontwikkelen, waarbinnen ruimte is voor opleidingen om een eigen kader voor de professionalisering van lerarenopleiders te ontwikkelen.
- Breed draagvlak van opleiders, opleidingen en andere actoren nastreven, gemeenschappelijke taal bieden, groei en ontwikkeling stimuleren.
- Verder werken aan het bestaande ontwikkelingsprofiel van VELOV, waarin de tot nu toe opgedane ervaringen worden verwerkt, net als nieuwe informatie uit onderzoek. Het ontwikkelingsprofiel moet een dynamisch gegeven zijn.
- Onderscheid maken tussen bekwaamheden voor aanvangsbegeleiding en verdere continue professionalisering, ook in de tijd.
- Ruimte bieden voor differentiatie tussen individuele bekwaamheden en teambekwaamheden.
- Erkenning van ontwikkelingsprofiel door overheid nader bestuderen.

# Aanbeveling 3

*Doelstelling 3. Het verfijnen en op elkaar afstemmen van de rollen van de verschillende stakeholders.*

- Initiërende rol toekennen aan inter-ENW en VELOV in nauwe samenwerking. Nadere uitwerking nodig.
- Breed draagvlak creëren onder stakeholders: lerarenopleiders, opleidingen, VELOV, ENW's/RP, overheid, koepels, vakbonden en scholen. Mogelijk een overlegplatform.

# SLO & educatieve master

Liesbeth Hens

Departement Onderwijs en vorming  
Voorzitter beleidsgroep SLO & educatieve master

# Waarom?

- Iedereen moet een kwalitatieve lerarenopleiding kunnen volgen gericht op het onderwijsniveau van zijn keuze. Om dit te bereiken moeten we streven naar een divers en flexibel aanbod van lerarenopleidingen, op verschillende niveaus van de Vlaamse Kwalificatiestructuur, zonder daarbij efficiëntie, kritische massa en schaalgrootte uit het oog te verliezen.



# Doelstellingen

- Aanzetten formuleren voor de inplanting/taken van de SLO, rekening houdend met de verschillende doelgroepen die nu de opleiding volgen;
- De principes voor een educatieve master uitwerken, en uitklaren hoe deze zich verhoudt tot de SLO;
- De mogelijkheden bestuderen voor een masteropleiding, gericht op het kleuter-, lager en secundair onderwijs met behoud van/in aanvulling op de bestaande geïntegreerde opleidingen.

# Omgevingsanalyse

- Educatieve master?
- VKS wel voor GLO, maar niet voor SLO
- SLO: verschillende aanbieders
- Beroepskwalificatiedossier van leraar /beroepenstructuur

# Beleidsopties: educatieve master

- Invulling educatieve master
  - 4 scenario's
    - 2 als alternatief voor de (ingedaalde) SLO aan de universiteiten
    - 2 met ruimere invulling: basisonderwijs of basis- en secundair onderwijs
- In het landschap
  - Verhouding met de SLO's
  - meerwaarde

# Beleidsopties: landschap

- Voorwaarden:
  - Meerwaarde kwaliteit
  - Geen kwaliteitsverschillen
  - Organiseerbaar
  - Inschakelbaar
  - Versnippering
- Bachelors en masters op alle niveaus
- Praktijkleraren
- Kunsten

# Conclusie



- Vraag om debat
- Vraag om actie



# Reflectie en slot

Hilde Lesage

Departement Onderwijs en Vorming  
Afdelingshoofd Beleid Onderwijspersoneel