



ONTWIKKELGESPREK

Opleiding	:	Professioneel meesterschap
Niveau	:	Master
Varianten	:	deeltijd
Reg.nr. croho	:	70132
Locatiebezoek d.d.	:	20 oktober 2020
Accreditatiebesluit d.d.	:	29 februari 2016
Ontwikkelgesprek d.d.	:	20 oktober 2020
Deelnemende auditoren	:	Dr. Jeroen Onstenk (voorzitter) Drs. Jan Paul Beekman Dr. Dominique Sluijsmans Drs. Bastienne Bernasco (studentlid)

Het hierna volgende verslag is door de deelnemende auditoren gevalideerd.

Verslag van het ontwikkelgesprek opleiding Master Professioneel Meesterschap (MPM) gehouden op 30 oktober 2020

Vorbereiding en gevolgde werkwijze

Na afloop van de online visitatie van de opleiding MPM van de HvA op 30 oktober 2020 over de standaarden 1 en 4 (beoogde en gerealiseerde leerresultaten) heeft online een ontwikkelgesprek plaatsgevonden. Hieraan nam het gehele panel deel en waren van opleidingszijde aanwezig: het management van de opleiding, enkele opleiders, de lector verbonden aan de opleiding en een vertegenwoordiger van de wetenschappelijk adviesraad (WAR).

Het opleidingsteam heeft, ter voorbereiding op het gesprek, drie thema's met vragen voorgelegd aan het panel. Deze worden geschetst in de paragraaf 'Thema's met vragen'. De weergave van het ontwikkelgesprek is opgenomen in de paragraaf 'Verslag van het ontwikkelgesprek'.

Thema's met vragen

Het team van de Master Professioneel Meesterschap streeft naar een opleiding die impact heeft op het onderwijswerkveld. Daarnaast streeft het team naar het afleveren van studenten die door de opleiding impact hebben op hun werkomgeving. Rond deze thematiek zien we ons voor verschillende uitdagingen gesteld: impact op het onderwijsveld, aanscherpen van betekenisvolle opdrachten en duurzame effecten.

1. Thema Impact op het onderwijsveld

De uitdaging voor de opleiding ligt in het grotere verband bij de relatie tussen de master en het onderwijsveld. Hoe houdt de opleiding, naast door het raadplegen van de studenten, goed in beeld of het onderwijs (nog) actueel genoeg is en of de opleiding voldoende inspeelt op de ontwikkelingen in het onderwijsveld? Er kan worden gedacht aan het oprichten van een veldadviesraad (VAR) en aan het deelnemen aan bijeenkomsten waar het werkveld bij elkaar komt. Uitdaging hierbij is dat de onderwijssectoren waar de studenten werkzaam zijn de laatste jaren steeds meer divers zijn geworden.

2. Thema Aanscherpen betekenisvolle opdrachten

Dit tweede thema sluit hierbij aan en richt zich op het verder aanscherpen van betekenisvolle opdrachten. In de opleiding is per semester een opbouw in de opdrachten die studenten uitvoeren aanwezig. In semester 1 ligt dat in de micro context – het leren van leerlingen. In semester 2 focust zich dat op het leren van scholen en teams en in semester 3 op de school en de omgeving. Studenten stemmen de opdrachten af op de eigen werksetting. We willen ook hier de opdrachten nog meer impactvol maken en de student hier goed in begeleiden. Programmatisch toetsen zou een antwoord kunnen zijn, en we wisselen hierover graag van gedachten.

3. Thema Monitoren duurzame effecten

Een laatste thema dat hieruit volgt is het monitoren van duurzame effecten van de opleiding op de scholen, op de studenten en op de opleiding zelf. Op diverse momenten zijn alumni al actief in de opleiding, en ook is er al een voorstel voor het inrichten van een alumnibeleid. Maar er ligt nog een uitdaging voor het bereiken van duurzame effecten. De sleutel daarvoor ligt in handen van de studenten in de opleiding. Hoe kan de opleiding hen nog meer toerusten zodat ze in staat zijn om nu en in de toekomst vorm te geven aan school- en onderwijsontwikkeling (en eventueel beroepsontwikkeling). En hoe kun je dat monitoren en eventueel meewegen in een beoordeling?

Verslag van het ontwikkelgesprek

In het gesprek zijn de thema's in samenhang besproken en heeft het panel een groot aantal suggesties gedaan die kunnen bijdragen aan de verdere ontwikkeling van de opleiding. De uitkomsten van het gesprek zijn gegroepeerd rondom een aantal aspecten. Daarmee volgt het verslag niet de lijn van het gesprek. Soms leidde een onderwerp tot het doen van concrete suggesties, soms bleef het bij het voorleggen van een vraag ter overweging.

- *Betrekken van het werkveld en impact op het onderwijsveld*

De betrokkenheid van het management, de collega's en het team van de scholen waar de masterstudenten werken is nogal divers. Dit varieert van het toekennen van enkele uren tot een duidelijke (verander)opdracht. Wat kan de opleiding doen om dit te ondersteunen, te funderen, de backing vanuit de scholen voor de student te verhogen? Het panel adviseert deze discussie een plek te geven in de op te richten VAR.

Een andere ingang die het panel op dit punt constateerde was de aansluiting bij ontwikkelingen in het onderwijsveld. Daaraan koppelt het panel de vraag: 'Welke criteria gebruiken jullie om ontwikkelingen op te pakken, of juist te laten liggen?'

Het innovatieve karakter van de opleiding biedt mogelijkheden. Innovatie vindt het panel ook terug in artefacten die studenten maken die in feite leermiddelen zijn (spel, workshop). Een vervolgstap die het panel ziet, ligt in het betrekken van de school bij het ontwikkelen en implementeren daarvan (maken en doen). Dit verhoogt ook de impact van de studentproducten.

Een ander sterk uitgangspunt is dat studenten in de opleiding te maken krijgen met studenten uit verschillende onderwijstypen. Dit biedt de mogelijkheid tot uitwisseling rondom het thema teacher leadership.

- *Het begrip teacher leadership*

Het panel adviseert het begrip teacher leadership te operationaliseren middels het uitwerken van aantoonbaar gedrag gekoppeld aan een concrete context/ situatie. Voorwaarde daarvoor is dat het begrip teacher leadership helder omschreven is. De termen 'ondernemend' en 'inspirerend' zijn volgens het panel, daarbij nog steeds sprekende termen om het begrip teacher leadership in te vullen. Het is goed om deze voor of bij de start van de opleiding met de student te bespreken en daar ook werkgevers en eventueel collega's bij te betrekken.

Hoe stel je bijvoorbeeld vast dat een teacher leader inspirerend is en voor wie? Bepaal welke rijke bronnen een student kan gebruiken om concrete situaties te beschrijven waarin hij/zij inspirerend, of onderzoekend, of ondernemend is geweest. Het gaat dan niet alleen om het gedrag te beschrijven dat de teacher leader moet laten zien, maar ook om welke producten de teacher leader moet maken. Ook processen en effecten kunnen daarbij horen. Onderzoek welke activiteiten en producten horen bij de praktijk van een teacher leader: bij een ontwerpgerichte interventie hoort wat een teacher leader doet in de praktijk, maar het zou ook kunnen leiden tot het schrijven van een essay of een artikel in professioneel blad

Het zou goed zijn om te beschrijven hoe de kerncompetenties zich verhouden tot de rol van teacher leader.

- *Curriculum en studentproducten*

Naast de in de gesprekken al geconstateerde betrokkenheid van het werkveld zag het panel mogelijkheden om de betrokkenheid van de scholen te verhogen bij en door middel van de studentproducten uit de kennis- en onderzoekslijn, de vraagstelling in paper 4 (hoe gaat mijn organisatie om met de aangeboden innovatie) en door paper 5 in te richten als een slotwerkstuk met reflectie over zowel het onderzoek (van vraagstelling tot resultaat) als over de interventie (probleemstelling tot resultaat). Mogelijk ook in formatieve zin.

- *Begeleiding en beoordeling*

In het gesprek bracht het panel onderstaande punten in, die verder in het gesprek uitgewerkt werden, met als aandachtspunt dat de ene schoolorganisatie zich daarvoor beter leent dan de andere.

Het inzetten van een coach, waarbij de student vanuit de opleiding een coach toegewezen krijgt die de student kan bezoeken op de school. De onderzoeksresultaten kunnen worden gepresenteerd op de school/ werkplek in aanwezigheid van de opdrachtgever.

Meer belang aan de invulling van de begeleiding vanuit de werkplek kan gevonden worden in het inzetten van iemand uit de organisatie die de ontwikkeling van de student over een langere periode volgt en daarop feedback kan geven. Dit hoeft niet de leidinggevende te zijn.

Een derde optie is het inzetten van een vertrouwenspersoon in de organisatie die faciliteert en de student ondersteunt bij het stellen van de onderzoeksvraag. Ook belangrijk als er meerdere studenten uit dezelfde schoolorganisatie aan de master professionele meesterschap studeren.

Terughoudendheid is geboden om de werkgever een officiële rol te geven bij de beoordeling omdat door het volgen van het mastertraject ook conflicten op de werkvloer kunnen ontstaan, of conflicten op de werkvloer de beoordeling kunnen beïnvloeden. Een procedure zou deze problemen kunnen voorkomen. De werkgever zou nog wel een rol kunnen spelen bij het beoordelen van de interventie.

- *Duurzame effecten*

Rondom dit thema bracht het panel een aantal interessante gezichtspunten in.

Coaching van studenten of recent afgestudeerden door (reeds langer afgestudeerde) alumni.

De opleiding als een interdisciplinair platform/ teachers' community dat contacten onderhoudt met studenten, alumni, werkveld en wetenschap en vanuit dit platform activiteiten organiseert gericht op doorontwikkeling van het geleerde in de opleiding en innovaties. Denk daarbij bijvoorbeeld aan symposia. Aansluiting bij bijvoorbeeld een op te richten landelijke Master Leren & Innoveren-werkgroep behoort ook tot de mogelijkheden.

Langer lopende relaties met het werkveld en scholen bieden mogelijkheden voor langer lopende onderzoekstrajecten en effectonderzoek. De opleiding MPM heeft hiervoor een goede uitgangspositie. Meerdere studenten zijn werkzaam op eenzelfde school en werkgevers zijn gemotiveerd om nieuwe studenten deze master te laten volgen. Ook dit is een gesprekstema voor de op te richten VAR.