

Praktijkvoorbeeld

Flexio: flexibel professionaliseren rond flexibel onderwijs en diversiteit

Marijke Wilssens en Katrijn Pools (Arteveldehogeschool)

Samenvatting

Scholen staan voor uitdagingen door diversiteit, door etnisch-culturele achtergronden, socio-economische status, religie, gender of beperkingen. Ondanks inspanningen ervaren schoolteams en lerarenopleidingen diversiteit vooral als een probleem in plaats van verrijkend. Leerkrachten die zich professionaliseren in deze diversiteit, zoeken antwoorden op complexe uitdagingen in hun praktijk. Dat lukt best samen met collega's en andere onderwijspartners, maar hoe krijg je dat georganiseerd? Het Flexio-project bracht gedurende één schooljaar acht basisscholen, flexibel samen in leergemeenschappen met leerkrachten, lerarenopleiders, pedagogische begeleiders en studenten. Hoewel er veel kennis bestaat over diversiteit, bleek deze niet altijd gemakkelijk toepasbaar. Reflectie op praktijktoepassingen met lerarenopleiders en begeleiders werd als leerzaam ervaren, maar het vinden van tijd bleek een uitdaging, voor zowel leerkrachten als lerarenopleiders. Het pilootproject organiseerde ook een schooloverstijgend lerend netwerk en een online traject met een ruimere groep geïnteresseerden, waarbij wetenschappelijke of praktijkgebaseerde kennis werd gedeeld en tijd werd vrijgemaakt voor gezamenlijke reflectie vanuit verschillende perspectieven. Deelnemers formuleerden randvoorwaarden voor flexibele professionalisering en adviezen voor effectieve inzet van lerarenopleidingen op diversiteit.

Weinig kenniscirculatie over diversiteit in het onderwijs

Scholen worden steeds meer geconfronteerd met diversiteit (Van Avermaet & Sierens, 2010). Daarbij gaat diversiteit over alle vormen van verscheidenheid tussen mensen (Rubio Reparà et al., 2020, Potential, 2019) en bepaalt het samenspel van etnisch-culturele diversiteit, socio-economische status, religie, gender en beperkingen welke kansen mensen krijgen in de samenleving (Mitchell, 2015). Ondanks inspanningen van schoolteams en lerarenopleidingen om hun aanpak daarop af te stemmen (Van de Putte & De Schauwer, 2018), voelen leraren, lerarenopleiders en student-leraren zich vaak onvoldoende voorbereid om adequaat te reageren op diverse onderwijsbehoeften (Groenez et al., 2018;

Vantieghem & Van de Putte, 2019; Wilssens & Boonen, 2019, Potential, 2019). Het blijkt ook uitdagend om wetenschappelijke kennis over diversiteit en inclusie effectief te delen (Wilssens & Boonen, 2019). Vooral voldoende tijd vinden om gezamenlijke leervragen te bespreken, blijkt een hindernis (Christelijke Onderwijscentrale, 2019; Wilssens et al., 2023).

Hoe kunnen onderwijsprofessionals hun kennis over diversiteit beter delen?

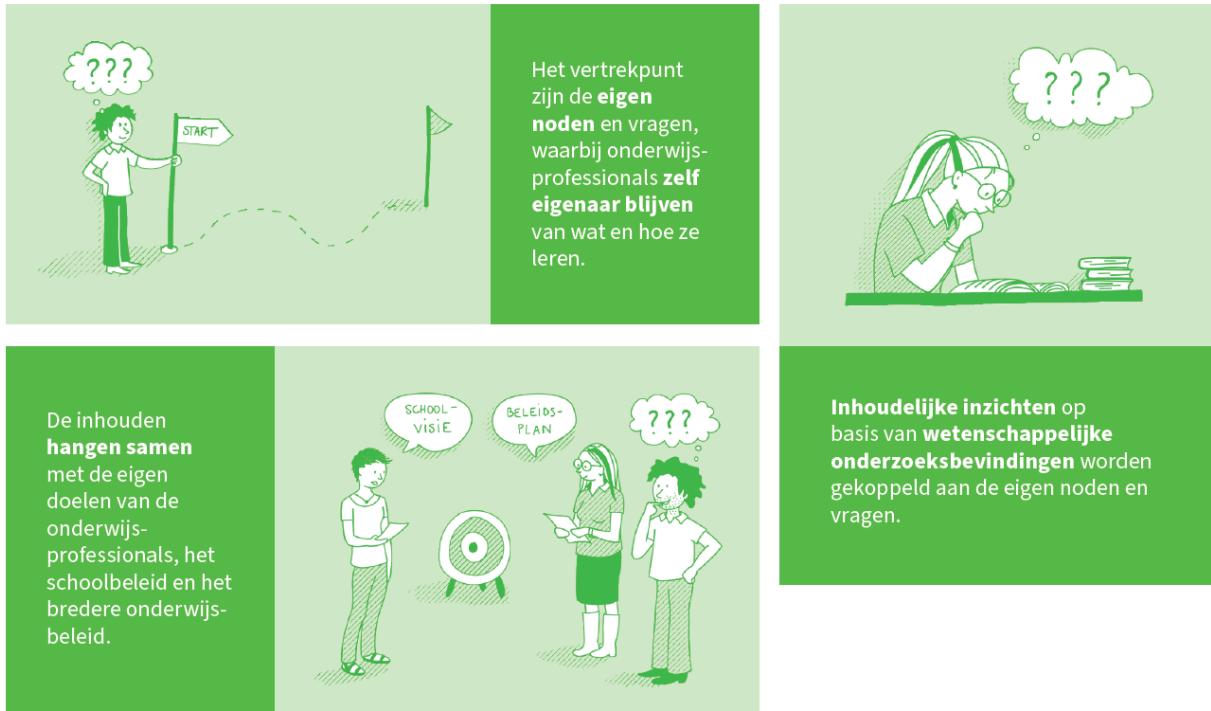
Arteveldehogeschool, UCLL en UA onderzochten samen met scholen, studenten en begeleidingsdiensten flexibele manieren om te kunnen professionaliseren om diversiteit aan te pakken. Elk van de acht basisscholen richtte een professionele leergemeenschap op (Bruns & Bruggink, 2016), ondersteund door een lerarenopleider en pedagogische begeleider. Ze formuleerden leervragen over hun diverse klas- en schoolpraktijk. Bijvoorbeeld: 'Hoe differentiëren we voor wiskunde en stimuleren we kinderen om van jongsaf aan wiskundige begrippen te leren?', 'Hoe kunnen we de schrijfvaardigheid van (voornamelijk anderstalige) leerlingen verbeteren door een duidelijke leerlijn schrijfvaardigheid te maken?', 'Hoe komen we tot een dagstructuur met efficiënte leerkansen voor iedereen?', 'Hoe bespreken we het leerproces bij zelfgestuurd leren met onze leerlingen?', of 'Hoe versterken en verbreden we de participatiekansen voor alle ouders van onze school?'. Bij het zoeken naar antwoorden werden waar mogelijk ook studenten betrokken via stage- of onderzoeksopdrachten. Collectief leren in groep en als groep stond centraal (De Smet et al, 2020). De lerarenopleidingen creëerden met input van alle partners een leeromgeving die het leerproces ondersteunde met digitale en fysieke leerkansen. De scholen bedachten samen met hun begeleidingsdienst hoe ze lestijden flexibeler konden inzetten om tijd vrij te maken voor collectief leren.

Welke handvatten en tools ondersteunen onderwijsprofessionals bij hun flexibele professionalisering over diversiteit?

De overzichtsstudie van Merchie et al. (2016) geeft negen kenmerken weer die volgens wetenschappelijk onderzoek essentieel zijn om professionalisering te organiseren met een hoge impact (zie figuur 1 en 2). In de leergemeenschappen van Flexio bedachten de lerarenopleiders met leerkrachten en pedagogische begeleiders hoe ze deze kenmerken konden realiseren in een gezamenlijke professionalisering over diversiteit. Die professionalisering organiseerden ze

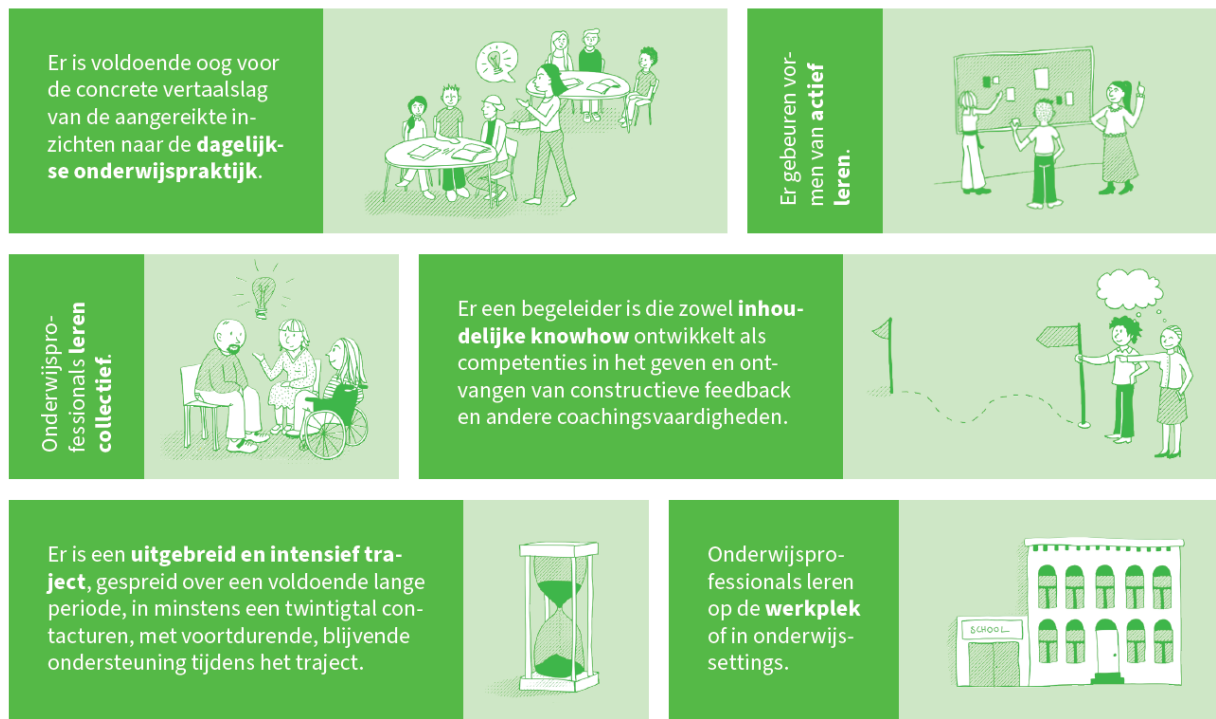
flexibel, maar steeds gebaseerd op de drie inhoudelijke en zes structurele aandachtspunten uit figuur 1 en 2 (Wilssens et al., 2023, p. 12-13; Merchie et al., 2016).

Inhoudelijke kenmerken van effectieve professionalisering



Figuur 1. Inhoudelijke kenmerken van effectieve professionalisering

Structurele kenmerken van effectieve professionalisering



Figuur 2. Structurele kenmerken van effectieve professionalisering

Hoe gingen schoolteams en lerarenopleiders samen aan de slag rond diversiteit?

In een inspiratiebundel (Wilssens et al., 2023) verzamelden we enerzijds praktijkvoorbeelden uit de professionele leergemeenschappen en anderzijds voorbeelden uit het bredere lerend netwerk met geïnteresseerde scholengemeenschappen uit het basisonderwijs rond flexibel organiseren van professionalisering. Tenslotte voegden we voorbeelden toe uit het flankerend online traject met vertegenwoordigers uit basis- en secundaire scholen, lerarenopleidingen en begeleidingsdiensten.

De 'Doos vol Potential: gespreksstarters over diversiteit en inclusie' (Wilssens et al., 2021) werd gebruikt om de dialoog te initiëren en leernoden te identificeren. Een startkaart hielp diversiteit in de praktijk te bespreken en het samenspel tussen etnisch-culturele afkomst, socio-economische status, religie, gender en beperkingen te kaderen. Met een dialoogkaart deden we een waarderend interview over ervaringen waarop al goed werd omgegaan met diversiteit en/of het gevoel

dat je elkaar daarbij goed kon ondersteunen. Richtvragen zoals ‘Wat deed je in die situatie?’, ‘Wat werkte er en wat niet?’ en ‘Waar haalde je voldoening uit?’ hielpen om te bespreken wanneer diversiteit waarderen lukte. De actiekaart ‘Moet ik een superheld zijn om inclusief les te geven?’ moedigde aan om naast sterktes ook uitdagingen te delen. Leerkrachten formuleerden groeimogelijkheden en kozen een gezamenlijke leervraag, begeleid door de lerarenopleider. Het stappenplan ‘flexibel professionaliseren’ uit figuur 3 (Wilssens et al., 2023, p. 24) ondersteunde verdere concretisering van samenwerkings- en bijeenkomstplanning.



Figuur 3. Stappenplan flexibel professionaliseren over diversiteit

De lerarenopleiders namen vooral een rol op van kritische vriend die de reflectie ondersteunde vanuit de pijlers van effectieve professionalisering. Ze bewaakten dat het eigenaarschap over het leerproces bij de onderwijsprofessionals zelf bleef liggen. In een van de leergemeenschappen leefde bijvoorbeeld de nood om ervaringen en materialen uit te wisselen over omgaan met diversiteit in de klas. Vanuit een boeiende uitwisseling over brede basiszorg, binnenklasdifferentiatie en

driesporenbeleid gingen een lerarenopleider en klasmentor op regelmatige basis samen co-teachen. De bevindingen deelde het duo met het hele schoolteam en de lerarenopleider daarna ook met haar docententeam, zodat de collectieve participatie in de lerarenopleiding groeide en ook een studente betrokken werd.

Om professionalisering effectief te maken, bleek ook de concrete vertaalslag van aangereikte inzichten naar de dagelijkse onderwijspraktijk essentieel. Zo stelde één school als leervraag 'Hoe kunnen we de schrijfvaardigheid van de (vooral anderstalige) leerlingen verbeteren door een duidelijke leerlijn voor schrijfvaardigheid te maken?'. Vanuit die leernood werd een maandelijkse leergemeenschap opgericht met daarin twee leerkrachten, de directeur en twee lerarenopleiders. Aanvullend werkte een taaldocente uit de lerarenopleiding twee dagen met het volledige schoolteam aan de uitwerking van de leerlijn. De expertisedeling zorgde enerzijds voor een resultaat op maat van de school en anderzijds voor een interessant praktijkvoorbeeld dat de lerarenopleider vanaf nu aanreikt in de lessen Nederlandse taalvaardigheid aan student-leraren.

De lerarenopleiders benadrukten dat effectieve professionalisering een uitgebreid en intensief leertraject vergt, gespreid over een voldoende lange periode, met minstens een twintigtal contacturen, waardoor verschillende leergemeenschappen de leervraag stelden 'Hoe kunnen we onze onderwijsorganisatie flexibeler organiseren zodat er tijd vrijkomt om te professionaliseren?'. Daarover organiseerden de lerarenopleiders een lerend netwerk waar zowel betrokkenen uit scholen, begeleidingsdiensten als lerarenopleidingen hun kennis en ervaringen konden delen. Deelnemers konden zowel fysiek als online aansluiten om te horen hoe directies, medewerkers en pedagogisch begeleiders uit verschillende contexten dit aanpakken. Onderzoekers deelden ook hun bevindingen, onder meer vanuit onderzoek over flexibel lesgeven (Struyf et al., 2017). Na elke inhoudelijke input creëerden we voldoende tijd om samen na te denken hoe we de aangereikte ideeën konden toepassen in verschillende contexten. Dat zette aan tot kritische reflecties over de eigen praktijk en over randvoorwaarden voor een brede en duurzame implementatie van flexibele professionalisering.

Randvoorwaarden voor de lerarenopleiding

Door gezamenlijk te reflecteren over leervragen omtrent diversiteit en goede praktijken te delen, leerden betrokkenen uit scholen, lerarenopleidingen en begeleidingsdiensten veel van elkaar. Zo kunnen lerarenopleiders studenten en leraren nu beter ondersteunen bij complexe leervragen over diversiteit. Tegelijk ontdekten ze randvoorwaarden voor flexibel professionaliseren in leergemeenschappen en andere collectieve leervormen. In de inspiratiebundel (Wilssens et al., 2023, p. 59-67) en het onderzoeksrapport (Van Mieghem et al., 2023) verzamelden we die voor verschillende betrokken actoren. Hier zoomen we in op de lerarenopleiding.

Een cruciale randvoorwaarde is voldoende tijd vrijmaken voor gezamenlijke professionalisering samen met scholen en begeleidingsdiensten. Lerarenopleiders ervaren een hoge werkdruk en hebben door aanhoudende bezuinigingen een overvol takenpakket. Dit belemmert hun mogelijkheden tot verdere professionalisering, ondanks het ruime aanbod aan interne en externe professionaliseringsmogelijkheden. Leidinggevend en HR-medewerkers moeten lerarenopleiders daarom actief ondersteunen om hun eigen professionalisering te prioriteren en inhoudelijke keuzes te maken die bijdragen aan strategische doelen zoals het waarderen en benutten van diversiteit. Hoewel lerarenopleiders het belang inzien van collectieve leervormen zoals professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie of lerend netwerk samen met leerkrachten en pedagogische begeleiders, hebben ze vaak een overvolle agenda met les- en vergadermomenten op de campus. Daardoor geraken ze slechts op bepaalde dagen of in stageweken op een partnerschool, niet regelmatig genoeg en ook niet samenvallend met momenten waarop de school en/of de pedagogische begeleiding collectieve leermomenten organiseert. Om gezamenlijke leerkansen samen met diverse partners flexibel mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat lerarenopleiders jaarlijks bij hun startoverleg met de directie, stagementor en/of beleidsmedewerker van hun partnerscholen bekijken welke leervragen er leven, hoe de school die effectief kan aanpakken en welke leerkansen er eventueel zijn om samen antwoorden te zoeken op bepaalde leervragen. Vervolgens bekijken de lerarenopleiders best met hun HR-verantwoordelijken hoe deze gezamenlijke professionaliseringsmogelijkheden gerealiseerd kunnen worden.

Een tweede randvoorwaarde is dat lerarenopleidingen samen met partnerscholen en de begeleidingsdiensten nadenken over de rol die lerarenopleiders kunnen opnemen in de gezamenlijke professionalisering van leraren, begeleiders en student-leraren. Die rol is potentieel veelzijdig, naargelang de vakken die lerarenopleiders doceren en hun aanvullende rol als onderzoeker, nascholer, coach en/of procesbegeleider. Om het samen leren te bevorderen, moeten lerarenopleidingen helder communiceren (bijvoorbeeld via nieuwsbrieven, stagegidsen, et cetera) over de verschillende rollen die lerarenopleiders vervullen en hoe zij kunnen bijdragen aan de professionalisering van scholen. Lerarenopleiders kunnen die rol verder concretiseren op het moment dat ze samenwerkingsafspraken overlopen met mentoren en/of directies van partnerscholen. Daarbij moeten zij zich niet alleen profileren als experts die bepaalde leerinhouden aanbrengen of stagebegeleiders, maar ook als lerenden die openstaan voor kennisuitwisseling en groei. Dit kan bijvoorbeeld door uit te wisselen hoe je differentieert of lessen universeel ontwerpt in een bepaald leerdomein (Meirsschaut et al., 2015). Maar bijvoorbeeld ook hoe je theoretische inzichten over waarden van verschillen bij bepaalde leerinhouden afstemt op diverse onderwijsnoden, in samenwerking met ouders en andere onderwijspartners.

Een derde randvoorwaarde is dat de lerarenopleidingen samen met hun partnerscholen en andere werkveldpartners nadenken over een bredere stage invulling. Ook student-leraren kunnen diverse rollen opnemen in de school, zoals deelname aan professionele leergemeenschappen, lerende netwerk of andere collectieve leervormen. Studenten en lerarenopleiders kunnen daarnaar informeren en vragen wat nodig is om eraan deel te nemen. Als dit niet mogelijk is tijdens de stageperiode, kunnen studenten dergelijke rollen op zich nemen als onderdeel van een keuzevak of praktijkonderzoek. Daarbij is het belangrijk dat de stageopdrachten niet alleen de basiscompetenties van de leraar als didacticus of organisator benadrukken, maar evenveel belang hechten aan de andere basiscompetenties van de leraar.

Een laatste randvoorwaarde is dat lerarenopleidingen bij het ontwikkelen van leerinhouden en in de blijvende professionalisering van leerkrachten expliciet

rekening houden met de brede rol van leerkrachten in superdiverse leerlingen- en klasgroepen. Studenten moeten gestimuleerd worden om gericht samen te werken met medestudenten, collega-leerkrachten, leerlingen, ouders en andere onderwijsprofessionals zoals pedagogisch begeleiders.

Adviezen voor de lerarenopleiding

Door randvoorwaarden te bespreken, stimuleerden de lerarenopleiders hun werkveldpartners om samen na te denken over adviezen voor de toekomstige leraren en bijhorende lerarenopleidingen. Alle partners spelen een rol bij het verankeren van flexibele professionaliseringsvormen in de onderwijspraktijk. Lokale en overheidssteun is cruciaal om professionele leergemeenschappen, lerende netwerken en andere collectieve leervormen te organiseren. Om de brug te slaan tussen opleidingen en werkveld namen we de letters van het woord 'BRUG' als kapstok. Daarbij stond de B voor blauwe basisadviezen, de fundamentele basis van een goede lerarenopleiding. Bij de R kwamen rode-stoplichtadviezen of oranje knipperlichten. Die vertrokken van ervaren problemen in de lerarenopleiding. De uitdagende groene groeiadviezen vervolledigden de BRUG. Ze stimuleren de lerarenopleiding om uit te groeien tot een uitmuntende opleiding die studenten effectief opleidt om kwaliteitsvol onderwijs te bieden aan alle kinderen. Tijdens het laatste deel van de projectperiode, maart 2023, noteerden de partners uit scholen en begeleidingsdiensten eerst individueel of in duo adviezen op blauwe, oranje en groene bladen. Daarna vroegen lerarenopleiders de gedeelde adviezen te concretiseren. Na afloop deed een onderzoeker een thematische analyse, waaruit drie adviezen voortvloeiden die we via een membercheck aftoetsten bij alle deelnemers. We presenteerden ze op een netwerkevent met diverse werkveldpartners.

- 'Combineer sterke basisinhouden met aandacht voor differentiatie en verdieping' veronderstelt dat studenten doelgericht en betekenisvol leren lesgeven vanuit een sterke basisdidactiek, met aandacht voor pedagogiek, klasmanagement, binnenklasdifferentiatie en brede basiszorg, vanuit een inclusieve visie, met oog voor kansarmoede, meertaligheid en ondersteuning;
- 'Bouw langdurige, brede en flexibele stagekansen in' betekent dat studenten langer, breder en in duo stage moeten lopen, in diverse

- contexten, waarbij ze aan het brede schoolgebeuren deelnemen en zich profileren vanuit eigen talenten, bijvoorbeeld in ateliers;
- 'Open de poorten naar kennis door samen met schoolteams te leren' daagt lerarenopleidingen en scholen uit om meer tijd te maken voor samenwerking, overleg en leren van elkaar, bijvoorbeeld via hospiteren, gezamenlijke projecten, structurele samenwerking tussen mentoren, directies en opleiders. Daarbij zien scholen de lerarenopleider als ambassadeur van goed onderwijs, gids naar en in kennis en doelgerichte feedbackgever.

De adviezen dagen zowel Vlaamse als Nederlandse lerarenopleiders uit om opleidingen te blijven optimaliseren en professionalisering samen met scholen en werkveldpartners te organiseren met oog voor alle randvoorwaarden. Samen kunnen we complexe diversiteitsvragen effectiever aanpakken.

Auteurs

Marijke Wilssens werkt sinds 1999 aan Arteveldehogeschool als lerarenopleider en onderzoeker in de banaba-opleidingen zorgverbreding, remediërend leren en buitengewoon onderwijs. Als programmaleider diversiteit en inclusie ontwikkelde en onderzocht ze professionalisering over diverse thema's. Ze coördineerde Erasmus+ 'ProuD To Teach All' en pilootproject 'Flexio' over diversiteit in de lerarenopleidingen.

Marijke.wilssens@arteveldehs.be

Katrijn Pools werkt sinds 2006 aan Arteveldehogeschool als lerarenopleider en onderzoeker in de professionele bacheloropleidingen lager onderwijs en secundair onderwijs. Ze is expert in STEM en cognitief sterk functionerende leerlingen. Naast docent is ze ook verantwoordelijke onderwijsontwikkeling binnen de professionele opleiding lager onderwijs.

Katrijn.pools@arteveldehs.be

Referenties

Bruns, M., & Bruggink, M. (2016). *Starten met een professionele LeerGemeenschap - PLG-teams in het onderwijs*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.

De Smet, M., Vanblaere, B., Ruys, I., & Frijns, C. (2020). *Collectief leren via samenwerking met externe (onderwijs)professionals. Eindrapport*. Gent: Steunpunt Onderwijsonderzoek.

Groenez, S., Vantieghem, W., Lamberts, M. & Van Avermaet, P. (2018). Diversiteitsbarometer onderwijs Vlaamse gemeenschap. In: *Diversiteitsbarometer onderwijs*, 47-193. Brussel: UNIA.

Meirsschaut, M., Monsecour, M., & Wilssens, M. (2015). Universeel ontwerp in de klas en op school: op-stap naar redelijke aanpassingen. Geraadpleegd op 31 januari 2024, van www.arteveldehogeschool.be/universeelontwerp

Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2016). *Hoe kan je de impact van professionalisering voor leraren in kaart brengen?* Brussel: Departement Onderwijs en Vorming.

Mitchell, D. (2015). Inclusive education is a multi-faceted concept. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 5(1), 9-30.

Potential (z.n., 2019). Over welke diversiteit hebben we het nu eigenlijk? Geraadpleegd op 31 januari 2024, van www.kenniscentrumpotential.be

Rubio Reparàz, L., Ardjosemito-Jethoe, S., & Rousseau, E. (2020). *Diversiteit in de samenleving: concepten, voorbeelden uit de praktijk en methoden voor de diversiteitsbewuste professional*. Assen: Koninklijke van Gorcum.

Christelijke Onderwijscentrale (red. (2017). *Kwaliteit?, samen het tij keren voor hoger onderwijs*. Geraadpleegd op 31 januari 2024, via [www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6660-christelijke-onderwijscentrale-\(coc\)/6750-publicaties/kwaliteit-tijdsboek-ho.pdf?sfvrsn=8c87b87e_0](http://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6660-christelijke-onderwijscentrale-(coc)/6750-publicaties/kwaliteit-tijdsboek-ho.pdf?sfvrsn=8c87b87e_0)

Struyf, E., Van Mieghem, A., Simons, M., Vandervieren, E., Casteleyn, J. & Smits, T. (2017). *Flexibel lesgeven: Leidraad voor inzetten en ontwikkelen van lerarencompetenties in het lager onderwijs*. Leuven: Lannoo.

Van Avermaet, P., & Sierens, S. (2010). Diversiteit is de norm. Er mee leren omgaan de uitdaging. Een referentiekader voor omgaan met diversiteit in onderwijs. *Handboek beleidsvoerend vermogen*, 4, 1-48.

Van de Putte, I., & De Schauwer, E. (2018). *Leren omgaan met diversiteit in de klas: Het GOL(L)D-concept in de praktijk*. Gent: Academia Press.

Van Mieghem, A., Teijssen E., Hermans, K., Wilssens, M., Emmers, E., Devroey, A. & Struyf, E. (2023). *Flexio, flexibel professionaliseren rond flexibel onderwijs en diversiteit: finaal onderzoeksrapport*. Geraadpleegd op 31 januari 2024, van www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten/flexio-flexibel-professionaliseren-rond-flexibel-onderwijs-en-diversiteit.

Wilssens, M. & Boonen, H. (2019). Samen professionaliseren: een springplank naar inclusie? In: Vantieghem, W. & Van de Putte, I. (red.) (2019). *Vol potentieel: krachtig lesgeven in diversiteit* (pp. 233-254). Leuven: Acco.

Wilssens, M., Milants, M., Boonen, H. & Van de Putte, I. (2021). *Doos vol Potential: gespreksstarters over diversiteit en inclusie* [toolbox]. Geraadpleegd op 31 januari 2024, van <http://gespreksstarters.potentialtoteach.be>

Wilssens, M., Pools, K., Perneel, C., Werbrouck, N., Bijnens, H., Creemers, M. & Teijssen, E. (2023). *Inspiratiebundel flexibel professionaliseren rond flexibel onderwijs en diversiteit*. Arteveldehogeschool. Geraadpleegd op 31 januari 2024, van www.arteveldehogeschool.be/nl/onderzoek/projecten/flexio-flexibel-professionaliseren-rond-flexibel-onderwijs-en-diversiteit