



Uitkomsten van het ontwikkelgesprek

Onderdeel van de visitatie van de lerarenopleidingen voortgezet onderwijs (Ivo) op 11 november 2021

Inleiding

Op 11 november 2021 zijn de tweedegraadslerarenopleidingen Duits, Economie, Engels, Geschiedenis, Nederlands en Wiskunde van Driestar hogeschool gevisiteerd door een panel van deskundigen.

In het ontwikkelgesprek dat de opleiding met het panel voerde enkele weken na de visitatie, op 23 december 2021, kwamen mogelijke verbeteringen vanuit een ontwikkelperspectief aan de orde. De uitkomsten van het ontwikkelgesprek zijn in dit document vastgelegd in drie ontwikkelthema's. Met publicatie van dit document op de website van Driestar hogeschool wordt de verplichting nagekomen om de uitkomsten van het ontwikkelgesprek extern te publiceren.

Thema 1: Versterking van de feedbackcultuur door de opleiding heen

Het panel heeft met betrekking tot de feedbackcultuur veel variatie aangetroffen. Voor een meer integrale feedbackcultuur kan er gekozen worden voor zowel structuur- als cultuurinterventies.

Het panel adviseert te kijken naar de scheidingen/schotten waardoor de feedback lastig tot stand komt, zoals de grote autonomie van de vakken en de splitsing tussen generiek en de vakken. Om te voorkomen dat feedback op eilanden plaatsvindt, is het aan te bevelen om vanuit clusters van vakken te werken. Door de informele cultuur van de kleinschalige opleiding is er een sterke eensgezindheid in de intenties en wordt er zeker gehandeld vanuit motivatie, deskundigheid en degelijkheid, maar is er te weinig borging van afspraken. Er moet een gemeenschappelijke taal komen naar zowel studenten als collega's, die iedereen begrijpt. Voor de integraliteit is het goed de uitgangspunten van de gewenste feedbackcultuur vast te leggen in een visiedocument. In het portfolio dient de aandacht gericht te zijn op de identiteit van de student en niet op losse competenties. Het is van belang om meer van feedback naar feed forward te ontwikkelen.

Thema 2: Effectieve werving vanuit onze 'waardenoriëntatie'

De kracht van de waardenoriëntatie bij Driestar hogeschool zit in het feit dat deze een stevige basis heeft, die herkenbaar en doorleefd is en wordt ondersteund door de instelling. Deze kracht heeft als nadeel dat die teveel naar binnen is gekeerd. Het heeft wat behoudends. Het zou juist als positieve kracht (bepaald houvast) meer uitgedragen kunnen worden, zeker in deze onzekere tijden. Bijvoorbeeld op het gebied van technologie en innovatie is veel behoefte aan waardenoriëntatie. Daar zou de instelling een innovator/voorloper in kunnen zijn. Als er meer online moet worden gedaan, wat betekent dit voor de rol van de docent en voor de ontmoeting met mensen? Het is goed om op een actieve manier jonge mensen aan te trekken, die anders willen, de wereld willen verbeteren. De waardenoriëntatie kan breder aantrekkelijk worden gemaakt, meer





worden uitgedragen en meer toekomstgericht worden gemaakt. We kunnen meer expertise laten zien.

Thema 3: Duurzame professionalisering (haalbaar, kwalitatief, geborgd)

Professionaliseren is veel breder dan het volgen van cursussen. Docenten ontwikkelen samen in vakgroepen of ontwikkelteams. Het is van belang om dit planmatig en doelgericht in te zetten en goed te evalueren, zodat het inzicht geeft voor de individuele medewerker en voor de organisatie.

Het management moet in de professionaliseringsagenda duidelijk maken wat de gewenste leeruitkomsten zijn. Dat geeft ruimte voor flexibilisering in de wijze waarop de medewerker professionaliseert.