



Samen Opleiden **fff** onder de LOEP nemen

Onderzoeksgroep o.l.v. Martin Vos en Quinta Kools: Elske Brouwer-Schudde, Frank Crasborn, Herma Jonker, Helma de Keijzer, Andre Koffeman, Bruno Oldeboom, Ingrid Paalman-Dijkenga, Marco Snoek, Heleen Vellekoop

Colofon

Samen Opleiden fff onder de LOEP nemen (2025)

Auteurs: Elske Brouwer-Schudde, Bruno Oldeboom,
Heleen Vellekoop.

Onderzoeksgroep: o.l.v. Martin Vos en Quinta Kools:
Elske Brouwer-Schudde, Frank Crasborn, Herma
Jonker, Helma de Keijzer, Andre Koffeman, Bruno
Oldeboom, Ingrid Paalman-Dijkenga, Marco Snoek,
Heleen Vellekoop

Redactie en vormgeving: Alfred Leemhuis en Ilousa
Genuït

Subsidiegever: NRO (2021-2025)
NRO-project Samen Vernieuwend Opleiden
(dossiernr. 40.5.21811.006)

Open source: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Samen Opleiden **fff** onder de LOEP nemen

Onderzoeksgroep o.l.v. Martin Vos en Quinta Kools: Elske Brouwer-Schudde, Frank Crasborn, Herma Jonker, Helma de Keijzer, Andre Koffeman, Bruno Oldeboom, Ingrid Paalman-Dijkenga, Marco Snoek, Heleen Vellekoop

Inhoudsopgave

1 Curriculum vernieuwing aan de lerarenopleiding FFF onder de LOEP nemen	6
1.1 De paradox van leren: tussen verandering en continuïteit	6
1.2 De paradox van organiseren: tussen structuur en ruimte	7
1.3 De paradox van erbij horen: tussen verbondenheid en eigenheid	7
1.4 De paradox van presteren: tussen gezamenlijke doelen en verschillende rollen	8
1.5 Handvatten om met paradoxen om te gaan	8
2 Een nieuw curriculum maak je fff ...	9
2.1 Fff op zoek naar overeenkomsten tussen alle verschillen	9
2.2 Feiten: Wat is de stand van zaken met betrekking tot het curriculum?	10
2.2.1 Verzamel een verscheidenheid aan perspectieven	10
2.2.2 Frustratie als kans	11
2.3 Fantasie: Waar verlangen we naar in het curriculum?	11
2.3.1 Ruimte voor idealen	11
2.3.2 Kleine doelen of grote doelen; Care of Courage?	11
2.4 Focus: Wat kunnen we morgen al anders doen?	12
2.4.1 Van visie naar actie	12
2.4.2 Onzekerheidstolerantie ontwikkelen	12
2.5 Tot slot	13
3 Waarover hebben we het als we het over een curriculum hebben?	14
3.1 Tot slot	14
4 Samen Vernieuwend Opleiden: in dialoog met de paradoxen	16
4.1 Aan de slag met de Praatplaat & LOEP-kaarten: kijken, denken, sparren	16
4.2 Doel	17
4.3 Praatplaat	17
4.4 Paradox Leren (verandering/continuïteit)	17
4.5 Paradox Organiseren (ruimte en structuur)	18
4.6 Paradox Erbij horen (eigenheid/verbondenheid)	19
4.7 Paradox Presteren (doelen/rollen)	19
5 Bronnen van inspiratie	21

Inleiding

Dit spel is ontstaan vanuit het NRO-onderzoeksproject Samen Vernieuwend Opleiden. In dit project hebben lerarenopleidingen en scholen binnen Samen Opleiden ontdekt wat werkt om gezamenlijk te bouwen aan curriculumvernieuwing. Deze publicatie helpt je om na te denken over curriculumvernieuwing door dialogisch het spel te spelen. Centraal staat de vraag hoe samenwerking bijdraagt aan duurzame curriculumvernieuwing.

Voor meer informatie over het onderzoek verwijzen we naar het eindrapport van het project NRO Samen Vernieuwend Opleiden: Vos, M., Snoek, M., Crasborn, F., Paalman-Dijkenga, I., Oldeboom, B., Koffeman, A., De Keijzer, H., Jonker, H., Brouwer-Schudde, E., Vellekoop, H. (2025). Samen Vernieuwend opleiden van leraren: vijf vernieuwingsinitiatieven onder de loep. Eindrapportage beschikbaar via de website van NRO.

Leeswijzer

In de eerste sectie van dit katern gaat het over de context en de paradoxen van gezamenlijke curriculum vernieuwing, vervolgens wordt het fff-model geschetst en tenslotte bespreken we curriculumvernieuwing in aanloop tot het bijbehorende spel dat tot stand gekomen is.

1 Curriculum vernieuwing aan de lerarenopleiding FFF onder de LOEP nemen

Het vernieuwen van het curriculum van een lerarenopleiding is een gezamenlijk proces. Scholen, opleidingen en andere betrokkenen trekken steeds vaker samen op in het opleiden van aanstaande leraren. Die samenwerking levert veel moois op, maar is ook uitdagend. Want als je intensiever samenwerkt, kom je ook vanzelf spanningen tegen. Je werkt met mensen met verschillende belangen en werkwijzen. Die verschillen leiden niet zelden tot ogenschijnlijk tegenstrijdige verwachtingen of eisen.

In het gesprek over het curriculum (het waarderen van het bestaande of het fantaseren over het nieuwe curriculum) zitten veelal onderliggende waarden die mensen drijven in hun denken over onderwijs. Schiro (2008) onderscheidt vier verschillende manieren van kijken naar een curriculum. School is een plek waar kennis wordt overgedragen, school moet zorgen voor actieve bijdrage van de studenten aan de maatschappij, de school moet een fijne plek zijn waar de lerende zich kan ontwikkelen en school moet bijdragen aan het ontwikkelen van de kritische houding. Als deze manieren van kijken en bijbehorende waarden besproken worden, kunnen spanningen ontstaan. Ook kan er gezocht worden naar de wijze waarop verschillende waarden elkaar aanvullen. Door onderliggende waarden en overtuigingen expliciet te maken, kan ruimte ontstaan voor dialoog.

Deze spanningen noemen we paradoxen: twee schijnbaar tegengestelde kanten die allebei belangrijk zijn. In plaats van ze op te lossen, kunnen we leren ermee om te gaan. Zoals Smith & Lewis (2011) laten zien, ontstaat juist in het hanteren van paradoxen ruimte voor creativiteit,

professionele groei en duurzame verandering. In deze sectie verkennen we vier centrale paradoxen die in samen opleiden vaak terugkomen: leren, organiseren, erbij horen en presteren. We laten zien hoe je als lerarenopleider of curriculummaker deze spanningen niet hoeft te vermijden, maar juist kunt gebruiken als bron voor ontwikkeling.



1.1 De paradox van leren: tussen verandering en continuïteit

Onderwijsvernieuwing gaat over leren. Niet alleen van studenten, maar ook van opleiders, teams en ander betrokkenen. Leren betekent veranderen, nieuwe perspectieven toelaten en bestaande routines bevragen. Tegelijkertijd hebben mensen juist in tijden van verandering behoefte aan houvast. Ze grijpen terug op wat vertrouwd is, op hun professionele overtuigingen of op bestaande werkwijzen.

Deze paradox speelt op alle niveaus: bij het ontwerpen van curricula, het invoeren van leerwerkplaatsen of het ontwikkelen van nieuwe begeleidingsvormen. Het ene moment wordt ruimte

gevraagd voor vernieuwing, het andere moment klinkt het verlangen naar rust en herkenning. Fullan (2020) wijst in zijn werk over “deep learning” op het belang van vernieuwingsprocessen die de diepte ingaan én aansluiten op wat er al is. Bestaande waarden en praktijken zijn geen hindernis voor verandering, maar kunnen juist een springplank vormen.

Wat helpt?

- Geef ruimte aan het zoeken: combineer vernieuwing met herkenning.
- Reflecteer met de betrokkenen regelmatig op wat werkt, wat schuurt en wat nodig is.
- Zie het huidige curriculum als basis voor ontwikkeling.

1.2 De paradox van organiseren: tussen structuur en ruimte

Samenwerken vraagt om afstemming, kaders en afspraken. Tegelijk willen we ruimte houden voor maatwerk, initiatief en flexibiliteit. Dat is de paradox van organiseren: we willen richting én vrijheid, duidelijkheid én speelruimte.

In veel samenwerkingen zie je deze spanning bijvoorbeeld terug in het ontwikkelen van gezamenlijke beoordelingscriteria, roostering, of de rolverdeling tussen school en opleiding. Te veel structuur kan mensen het gevoel geven dat ze in te strak kader zitten. Te weinig structuur leidt tot ruis, verwarring of frustratie.

Stacey (1996) noemt dit ‘complexe adaptieve systemen’: je organiseert op hoofdlijnen, maar laat ruimte voor invulling vanuit de praktijk. Je regelt wat nodig is, maar niet alles.

Wat helpt?

- Werk vanuit gedeelde principes en laat de invulling deels open.
- Bespreek regelmatig: Wat belemmert? Wat bevordert?

1.3 De paradox van erbij horen: tussen verbondenheid en eigenheid

In samen opleiden werken mensen met verschillende rollen en achtergronden samen. Die samenwerking vraagt om verbinding: elkaar kennen, vertrouwen, samen optrekken. Tegelijk heeft ieder een eigen positie, verantwoordelijkheid en professionele identiteit. Hoe blijf je jezelf, terwijl je onderdeel bent van een groter geheel? Deze spanning tussen verbondenheid en eigenheid speelt bijvoorbeeld bij het begeleiden van studenten. Wie vertegenwoordigt welk belang? Het gaat ook over erkenning: wordt mijn expertise gezien? Hoor ik erbij?

We spreken hierbij over wederzijdse afhankelijkheid: we hebben elkaar nodig, juist in onze verschillen. Die verschillen vragen om respect, ruimte en dialoog.

Wat helpt?

- Geef aandacht aan de relatie: leer elkaar kennen als persoon én professional.
- Maak rollen en verwachtingen expliciet, en bespreek deze regelmatig.

1.4 De paradox van presteren: tussen gezamenlijke doelen en verschillende rollen

Samen opleiden draait om kwaliteit: we willen studenten goed voorbereiden op hun beroep. Tegelijk hebben de betrokkenen verschillende verantwoordelijkheden. De school begeleidt de praktijk, de opleiding bewaakt het curriculum, de student leert én wordt gewaardeerd en beoordeeld. Hoe stem je al die rollen op elkaar af?

Deze paradox gaat over doelen en rollen. Iedereen wil bijdragen aan goed onderwijs, maar doet dat vanuit een andere positie. Als die verschillen niet worden uitgesproken, ontstaat rolverwarring of ruis. Als ze te strikt worden bewaakt, verdwijnen samenwerking en eigenaarschap of stuurkracht (agency).

Smith & Lewis (2011) benadrukken het belang van 'both/and thinking': erken dat mensen verschillende rollen hebben én dat je samen iets draagt. Dat vraagt om gedeeld eigenaarschap.

Wat helpt?

- Formuleer samen doelen, en herijk ze regelmatig.
- Wees helder over wie wat doet en waarom.
- Geef ruimte voor dialoog als rollen verschuiven of botsen.

1.5 Handvatten om met paradoxen om te gaan

Het omgaan met paradoxen vraagt om een andere werkwijze. Het is geen kwestie van kiezen tussen of/of, maar van het leren leven met en/en. Daarbij helpt het om bewust stil te staan bij de dynamiek van samenwerking en onderwijsvernieuwing.

Vijf handelingsprincipes kunnen houvast bieden:

- 1 **Erkenning:** Zie paradoxen niet als obstakel, maar als normaal en zelfs wenselijk bij samenwerken en vernieuwen.
- 2 **Dialoog:** Creëer ruimte om spanningen te benoemen, perspectieven uit te wisselen en te zoeken naar gedeeld begrip.
- 3 **Reflectie:** Sta regelmatig stil bij wat werkt, wat schuurt en waar je van kunt leren, individueel én samen.
- 4 **Flexibiliteit:** Durf afspraken bij te stellen als de praktijk daarom vraagt. Zie verandering als iets wat bij leren en leven hoort.
- 5 **Lerend vermogen:** Maak leren van en met elkaar een vast onderdeel van de samenwerking. Fouten worden gezien als geleerde lessen om wijzer te worden.

2 Een nieuw curriculum maak je fff...

Lerarenopleidingen voelen zich uitgedaagd om hun curricula te vernieuwen. Het werkveld vraagt om eigentijdse leraren, het onderwijs verandert snel en opleidingen zoeken naar manieren om die verandering duurzaam en gedragen vorm te geven. In deze sectie gebruiken we het fff-model – met de drie ankerpunten feiten, fantasie en focus – om het gesprek over curriculumontwikkeling vorm te geven. We koppelen het model aan de dialoogkaarten die zijn ontwikkeld rondom de paradoxen van Samen Opleiden.

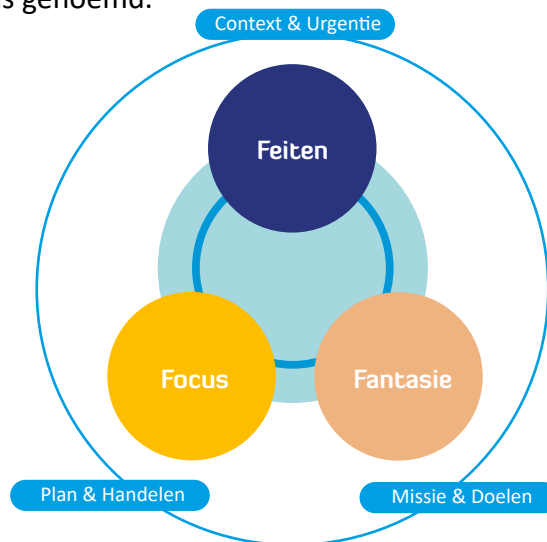
2.1 Fff op zoek naar overeenkomsten tussen alle verschillen

Het fff-model vat verschillende onderwijs- en leermethodieken samen (Oldeboom, 2019). Het zijn methodieken die teamleiders, lerarenopleiders en managers gebruiken om het leren en professionaliseren van personen, teams en organisatie te ondersteunen. Het fff-model heeft de volgende bronnen: het didactisch model van De Corte, de reflectiecyclus en kernreflectiecyclus van Korthagen, de leercirkel van Kolb, de drie oriëntaties op het leren van Ruijters, het didactisch model van Gelder, de U theory van Scharmer, de PCDA-cyclus van Deming, het VESIt-model van Koster, Leading Change van Kotter en oplossingsgericht werken van De Shazer & Berg.

Na bestudering van die methodieken vallen uiteraard veel verschillen op. Die methodieken hebben elk hun eigen karakteristieke functie en taal. Het ene model is voor 1-op-1 coachgesprek en het andere om grote organisaties te ondersteunen bij hun cultuurverandering. Op het eerste oog lijken de verschillen misschien onoverbrugbaar groot.

Maar er wordt ook een overeenkomstige structuur zichtbaar. Deze methodieken hebben namelijk drie elementen met elkaar gemeen. Die overeenkomstige elementen zijn gebaseerd op de manier waarop de methodieken zich verhouden tot de tijd: 1. Alle methodieken vragen namelijk terug te kijken op het verleden. 2. Alle methodieken kijken vooruit naar een (middel) lange termijn toekomst. 3. En alle methodieken zetten aan tot handelen in de nabije tijd. Deze drie overeenkomsten vormen de basis van het fff-model.

Wanneer tijdens een gesprek met een lerarenopleider de terugblik op het oude curriculum (tot nu) plaats vindt, dan is dat de ‘fase van feiten’. Wanneer tijdens de ontwikkeling van het nieuwe curriculum op de lerarenopleiding gesproken wordt over de gehoopte (middel-)lange termijn missie en doelen, is dat de ‘fase van de fantasie’. Wanneer in een team, tijdens het ontwikkelen van een nieuw curriculum, wordt uitgewisseld over de concrete eerste acties ten behoeve van het realiseren van de gedroomde toekomst, wordt dat de fase van de focus genoemd.



Fff-model (Oldeboom, 2019)

De afgelopen jaren hebben veel lerarenopleidingen hun curriculum bijgesteld. In de praktijk zien we bijvoorbeeld meer aandacht voor formatief evalueren, voor diversiteit en inclusie en/of voor praktijkgericht leren. Tegelijkertijd signaleren opleiders en werkveld dat curriculumvernieuwing vaak versnipperd is: losse modules, kleine projecten worden gedaan of alternatieve toetsen worden ingevoerd, maar de onderliggende visie op het curriculum blijft ongewijzigd. De roep om meer ingrijpend vernieuwend op te leiden is zowel in het instituut als op de werkplek hoorbaar. Het fff-model is een gebruikersvriendelijk model dat met name bedoeld is om het gesprek tussen de collega's op de werkplek, de studenten en de opleiders op het instituut te helpen de vernieuwing handen en voeten te geven. In de hieronder staande paragrafen lichten we de verschillende fasen toe.

2.2 Feiten: Wat is de stand van zaken met betrekking tot het curriculum?

Voordat we kunnen vernieuwen, moeten we eerst begrijpen waar we nu staan. In dit hoofdstuk verkennen we de huidige staat van het curriculum op basis van zowel **objectieve feiten**, zoals beleid, cijfers, structuren als **subjectieve ervaringen**, zoals beleving, intuïtie en reflectie. Beide vormen zijn waardevol: waar objectieve feiten zicht geven op structuur en systeem, maken subjectieve perspectieven zichtbaar hoe het curriculum werkelijk wordt ervaren. Juist in de wrijving tussen wat is en wat zou móeten zijn, ontstaat vaak frustratie – maar die frustratie kan ook een krachtige motor zijn voor verandering. Door die onvrede niet te negeren, maar serieus te nemen, wordt het mogelijk om van stagnatie naar leerurgentie te bewegen. Kortom: in dit hoofdstuk draait het om frustratie als kans en om het verzamelen van gedeeld inzicht in het hier en nu.

De fase van *Feiten* in het fff-model is in de eerste plaats bedoeld om het verhaal van ons curriculum te vertellen. Het is de gelegenheid om stil te staan bij de huidige stand van zaken en die zo breed en eerlijk mogelijk in kaart te brengen. Door in deze fase systematisch informatie te verzamelen over hoe het curriculum wordt ervaren, uitgevoerd en georganiseerd, ontstaat een gezamenlijk vertrekpunt voor vernieuwing. Wat ging goed? Waar schuurde het? Welke ontwikkelingen hebben in de afgelopen jaren plaatsgevonden, en welke impact hadden die op studenten, lerarenopleiders en scholen? Door zowel objectieve gegevens, zoals behaalde studieresultaten of feedback uit evaluaties, als subjectieve ervaringen, zoals verhalen van studenten over stage-ervaringen, in beeld te brengen, ontstaat een rijk en genuanceerd beeld. Dit gezamenlijke curriculumverhaal maakt duidelijk waar kansen en knelpunten liggen.

2.2.1 Verzamel een verscheidenheid aan perspectieven

De fase van *Feiten* kan ruimte geven aan verschillende perspectieven: dat van studenten, instituutopleiders, schoolopleiders, leidinggevendenden, soms ook de leerlingen, maar ook wetenschappelijke inzichten of landelijk beleid. Het ophalen en delen van deze perspectieven versterkt niet alleen het begrip van waar we nu staan, maar voedt ook een gevoel van urgentie dat nodig is om gezamenlijk de stap naar fantasie en focus te zetten. Het is het fundament onder een veranderproces dat recht doet aan de realiteit én de mensen die daarin werken en leren.

Binnen 'Samen Opleiden' wordt de noodzaak tot veranderingen op meerdere plekken en niveaus ervaren. Studenten vertellen over grote verschillen tussen stagescholen, opleiders maken zich zorgen

over de tegenvallende prestaties van leerlingen en hun aandeel daarin. Schoolleiders maken zich druk om het leraren tekort. Wanneer perspectieven samenkomen kan de urgentie om samen vernieuwend op te leiden oplopen.

2.2.2 Frustratie als kans

Door bewust stil te staan bij zowel positieve als negatieve perspectieven en ervaringen, kan langzaam maar zeker de ontevredenheid over de huidige stand van zaken in het curriculum zichtbaar worden. Het benoemen van wat wél goed gaat, geeft inzicht in bestaande krachtbronnen; het delen van wat schuurt of niet werkt, legt de vinger op de zere plek. Tezamen brengen deze perspectieven een eerlijk en compleet beeld naar voren, waardoor het gesprek over het curriculum niet alleen oppervlakkig blijft, maar écht de diepte in gaat. Juist door ruimte te maken voor tegenstrijdige ervaringen ontstaat de noodzaak voor reflectie: waarom zijn we tevreden over bepaalde onderdelen en gefrustreerd over andere? Dit bewustzijn voedt het urgentiebesef dat nodig is om gezamenlijk de volgende stappen te zetten. Urgentiebesef ontstaat immers niet vanzelf; het groeit wanneer betrokkenen zien dat de huidige situatie kansen biedt om te verbeteren én dat stilstand onwenselijk is. Zo legt het werken met positieve en negatieve ervaringen de basis voor gedragen verandering.

2.3 Fantasia: Waar verlangen we naar in het curriculum?

2.3.1 Ruimte voor idealen

Idealen, missie en visie voor een nieuw curriculum staan nooit op zichzelf: ze zijn onlosmakelijk verbonden met de stand van zaken in de samenleving. Denk aan thema's als kansengelijkheid, digitalisering, diversiteit en het lerarentekort, die allen vragen om een curriculum dat inspeelt op de

realiteit buiten de schoolmuren. De fantasie-fase biedt ruimte om deze maatschappelijke uitdagingen om te zetten in een wenselijke toekomst: een curriculum dat niet alleen reageert, maar richting geeft. De koppeling met de feiten is hier belangrijk: fantasie krijgt betekenis als antwoord op de onvrede over de huidige situatie. Als opleiders met elkaar verkennen waar het curriculum tekortschiet en welke spanningen er zijn, kan het delen van toekomstdromen een sprankelend gesprek op gang brengen: "Wat als we het curriculum blanco mochten herontwerpen? Wat als we niet gebonden waren aan beperkingen, maar ons lieten leiden door de vraag wat écht nodig is voor toekomstige generaties leraren?" Juist door vanuit bestaande problemen en kansen te fantaseren over alternatieven, krijgt curriculumvernieuwing diepte en betekenis.

2.3.2 Kleine doelen of grote doelen; Care of Courage?

Curriculumvernieuwing hoeft niet groot en meeslepend te beginnen. Kleine doelen, ook wel de care-benadering genoemd (Snoek et al., 2024), kunnen krachtige eerste stappen zijn. Het doel is dan om binnen de bestaande structuren van de opleiding tot vernieuwing te komen. Een minor die nieuw ontwikkeld wordt of een grote eindopdracht aan het einde van de opleiding. Anderzijds is de blik op grotere ambities ook een goede optie. De courage-benadering richt zich op het formuleren van moedige, grote doelen die het curriculum wezenlijk kunnen transformeren, zoals het volledig herontwerpen van een nieuw opleidingsprogramma waarin bijvoorbeeld het eigenaarschap van studenten radicaal centraal is gesteld. Beide benaderingen hebben hun voor- en nadelen. De care-benadering enerzijds kan helpen om snel en laagdrempelig beweging te creëren en sluit aan bij bestaande praktijken. Dit kan draagvlak

bevorderen. Het nadeel is dat er een risico is op het in stand houden van de status quo, ook als die niet meer passend is. Deze benadering is geschikt voor bredere en langdurige veranderingen. De courage-benadering anderzijds kan een vrij gevoel geven en ruimte tot verbeelding. Dit kan inspirerend werken en richting geven om out of the box te denken. Courage leent zich het beste voor kleinschalige experimenten met veel vrijheid en innovatiepotentieel. Een nadeel van de courage benadering kan zijn dat een radicale verandering ontwrichtend zou kunnen werken en veel weerstand op zou kunnen roepen.

Een doordachte combinatie van beide benaderingen biedt mogelijk het meeste perspectief. Kleine stappen die haalbaar zijn in samenhang met grote doelen die richting en visie geven. Zo ontstaat ruimte voor duurzame curriculumvernieuwing, die zowel praktisch uitvoerbaar als visionair is.

2.4 Focus: Wat kunnen we morgen al anders doen?

2.4.1 Van visie naar actie

Fantasieën kunnen krachtig zijn, maar zonder actie blijven ze hangen in de sfeer van wensdenken. Als snel komen vragen op als: “Wat heeft prioriteit en wat is nodig om dat te realiseren?” of: Hoe kunnen we mensen meenemen in de komende veranderingen?” Daarmee komen we in de derde fase van het fff-model: de focus. Deze fase vraagt om duidelijke keuzes, handelingsalternatieven en concrete eerste stappen. Een belangrijk onderdeel daarvan is het stellen van haalbare tussendoelen. Door grote ambities op te delen in kleinere, overzichtelijke stappen, ontstaat een pad dat vertrouwen geeft en waarop vooruitgang zichtbaar wordt. Het maken van een realistische planning helpt daarbij: wie doet wat, wanneer en met welk doel? Focus betekent ook: wie voelt zich eigenaar van de verandering?

Een goede focus voorkomt dat energie verloren gaat in vage voornemens en maakt het mogelijk om regelmatig successen te vieren, hoe klein ook. Daarnaast is het creëren van draagvlak essentieel. Verandering kan alleen slagen als betrokkenen zich eigenaar voelen en begrijpen waarom een nieuwe koers nodig is. Dit vraagt om open communicatie, ruimte voor zorgen en twijfels, en het actief betrekken van studenten, docenten en partners uit het werkveld. Door samen te werken aan een plan waarin haalbare tussendoelen, een duidelijke planning en breed gedragen commitment samenkomen, groeit de kans dat de sprankelende fantasie ook daadwerkelijk werkelijkheid wordt.

2.4.2 Onzekerheidstolerantie ontwikkelen

Vernieuwing roept onzekerheid op. Studenten, docenten, de collega's op de scholen... er zijn altijd mensen die huiverig zijn voor verandering. En dat is logisch en met regelmaat ook terecht, want plannen maken is leuk, maar de realiteit is vaak wispelturig. Tijdens het proces van curriculumontwikkeling liggen er altijd beren op de weg en kuilen in de weg: onverwachte obstakels, tegenvallers of praktische beperkingen die het enthousiasme kunnen temperen. Maar deze hindernissen horen erbij; ze zijn geen bewijs dat vernieuwing niet werkt, maar juist een natuurlijk onderdeel van elk veranderproces. Daarom is het ontwikkelen van veerkracht en onzekerheidstolerantie zo belangrijk. Curriculumontwikkeling is niet alleen een technisch vraagstuk, maar ook een psychologisch proces waarin emoties, overtuigingen en gewoontes een grote rol spelen. Maak daarom in de fase van focus bewust ruimte voor omdenken en 'denk-detox'-technieken: help betrokkenen om belemmerende overtuigingen zoals “wij hebben daar geen tijd voor” te herformuleren naar “waar zou wél ruimte zitten?”. En blijf het gesprek openhouden, ook als het spannend of ongemakkelijk wordt. Juist door

gezamenlijk te anticiperen op beren en kuilen, groeit het vertrouwen dat tegenslagen overwonnen kunnen worden en dat de route naar duurzame verandering stap voor stap begaanbaar is.

2.5 Tot slot

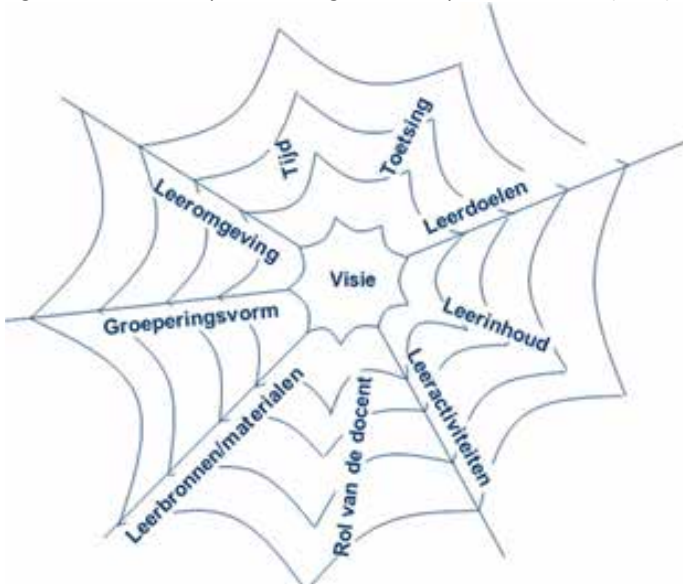
Het fff-model biedt een laagdrempelige, verbindende taal om met elkaar in gesprek te gaan over curriculumontwikkeling. Door feiten te verzamelen, fantasieën te delen en focus aan te brengen ontstaat een gedeeld leerproces. Juist in tijden van verandering is het belangrijk om de eenvoud van het model niet te verwarren met oppervlakkigheid of de complexiteit van de realiteit! Laten we daarom samen blijven zoeken naar manieren waarop opleiders, scholen en studenten eigenaar kunnen worden van betekenisvol onderwijs.

3 Waarover hebben we het als we het over een curriculum hebben?

Curriculum is een ander woord voor Leerplan: de geplande inhoud en doelen van een opleiding. Maar planning en doelen vallen niet altijd samen met de realiteit.

Een onderwijscurriculum bestaat uit verschillende componenten. Van den Akker (2003) onderscheidt er tien in zijn nog steeds relevante “curriculaire spinnenweb”.

Figuur 1. Curriculumspinnenweb, gebaseerd op Van den Akker (2009)



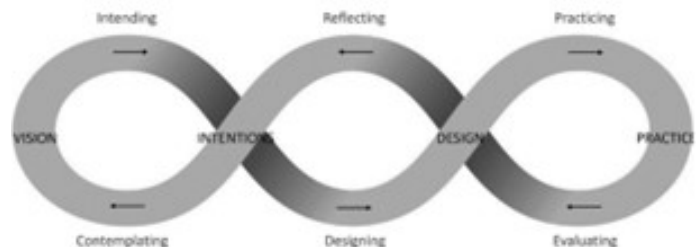
Bron: Van Den Akker (2009)

Een curriculum is een schets van hoe deze elementen zijn ingevuld in een bepaalde opleiding. Die schets zal er verschillend uitzien als je het aan verschillende betrokkenen vraagt. Het papieren curriculum zal altijd verschillen van het curriculum zoals het door verschillende partijen wordt beleefd. Erik Meesters (2021) spreekt – en hij baseert zich op de eerdergenoemde Van den Akker - van drie parallelle curricula:

- Het geplande curriculum: het papieren, formele curriculum zoals het, vanuit een visie of ideaal, is bedacht.
- Het uitgevoerde curriculum: zoals het in de praktijk wordt uitgevoerd en beleefd door docenten en studenten.
- Het gerealiseerde of geleerde curriculum: dat wat lerenden daadwerkelijk hebben geleerd, wat het heeft opgeleverd.

Het gesprek over curriculumvernieuwing moet dus niet alleen door beleidsmakers, maar juist ook door en met uitvoerders en lerenden worden gevoerd. Het ontwerpen van een vernieuwd curriculum is geen eenmalig proces waarbij de onderliggende visie vertaald wordt naar intenties en een ontwerp dat vervolgens in de praktijk gebracht wordt. Juist nieuwe doelen vragen om een voortdurend proces van ontwerpen, uitproberen en bijstellen. De lemniscaat uit figuur 2 visualiseert dit heen en weer gaande proces en kan ontwikkelteams helpen als ‘conversational framework’ om het doorlopende gesprek over de consistentie in het curriculum te bevragen en te bespreken.

Figuur 2. Lemniscaat-model voor curriculumontwikkeling



Bron: Cijvat, Snoek en Mayo, 2024.

Die curriculumconsistentie vereist ook dat curriculuminnovatie niet georganiseerd wordt als een proces waarin een kleine groep pioniers

zich vooral buigt over visie en intenties en het beoogde ontwerp, terwijl andere opleiders die later aanhaken vooral bezig zijn met de uitvoering van het ontworpen curriculum in de praktijk, omdat daarmee de heen en weer gaande beweging in het conversational framework onderbroken wordt.

Tot slot

Samen vernieuwend opleiden is geen rechte weg, maar een gezamenlijke zoektocht. Daarin zijn paradoxen signalen van groei. Door spanningen te erkennen, bespreekbaar te maken en er op een lerende manier mee om te gaan, bouwen we samen aan krachtige en veerkrachtige opleidingspraktijken. Laten we paradoxen benutten. Ze houden ons scherp, nodigen uit tot reflectie en maken ruimte voor écht samen opleiden. Vandaar dat we een praatplaat ontwikkeld hebben om tot curriculumvernieuwing te komen en om het proces verder vorm te geven.

4 Samen Vernieuwend Opleiden: in dialoog met de paradoxen

Hoe ontwikkelen we samen een vernieuwend curriculum voor het opleiden van leraren, vanuit verbinding met zowel het opleidingsinstituut én de school als werkplek? Dat is de centrale vraag in dit bordspel, gebaseerd op vier herkenbare paradoxen die steeds opnieuw opspelen in samen opleiden. Het spel nodigt spelers uit tot verdiepende dialoog, waarin ervaringen, perspectieven en ideeën samenkomen.

Dit spel maakt vier terugkerende paradoxen of spanningsvelden zichtbaar die in elk samenwerkingsverband van 'Samen Opleiden' kenmerken:

- 1 **Leren** (verandering en continuïteit – kleur: oranje)
- 2 **Organiseren** (ruimte en structuur – kleur: paars)
- 3 **Erbij horen** (eigenheid en verbondenheid – kleur: roze)
- 4 **Presteren** (verschillen rollen en gezamenlijke doelen – kleur: groen)

De eerste letters van deze vier paradoxen maken samen een acroniem: LOEP. De paradoxen worden in H2 nader toegelicht. Deze paradoxen zijn herkenbare spanningsvelden die teams kunnen bespreken als zij werken aan curriculumvernieuwing. De paradoxen zijn niet bedoeld als duiding van problemen, om die vervolgens op te lossen. De paradoxen zijn onoplosbaar en zetten aan tot bezinning en gesprek. De paradoxen nodigen uit tot dialoog. Het spel helpt spelers om deze spanningen productief te benutten.

4.1 Aan de slag met de Praatplaat & LOEP-kaarten: kijken, denken, sparren

Elke paradox heeft een eigen kleur gekregen ●●●● en wordt verkend via een aantal vragen, die beschreven staan op een kaartje met een loep. De loep is een symbool voor scherper kijken naar wat er speelt. De vier paradox loep-kaarten stimuleren verschillende soorten gesprekken. Elke kaart bevat ook een aantal stellingen. Bespreek alle stellingen of kies relevante stellingen uit. Onderbouw je mening over de stelling. Gebruik voor het onderbouwen ervaringen, onderzoek, podcasts, youtube, evaluatie, beleid, opmerkingen van studenten enz. Elke kaart eindigt met eenzelfde vraag: Welke verandering wil jij meenemen in het nieuwe curriculum?

Elke paradox wordt verkend door te kijken naar de huidige stand van zaken (Feiten), het toekomstperspectief (Fantasie) en concrete acties die genomen kunnen worden om het toekomstperspectief te realiseren (Focus). Vandaar onze titel ..."fff onder de loep nemen".

Het spel is ontworpen voor teams van lerarenopleiders, schoolopleiders, werkplekbegleiders, beleidsmakers en studenten die samen vormgeven aan opleiden in verbinding.

De kaarten kunnen gebruikt worden in teamdagen of heidagen, bij (her)ontwerp van het curriculum, in intervisie of ontwikkelgroepen en/of als reflectie-instrument in de opleidingspraktijk. Elke paradox is afzonderlijk te verkennen of te combineren met de andere drie. De volgorde is vrij, kies wat nú het meest speelt in jullie praktijk.

4.2 Doel

Deze tool heeft als doel:

- 1 Aanzetten tot systematische reflectie; Wie zijn wij en wat vinden we belangrijk
- 2 Visie ontwikkelen t.a.v. de rol van de student (shareholder)
- 3 Werken aan veranderkennis, het ontwikkelen van 'Theory of change'
- 4 De visie op goed onderwijs meenemen in de innovatie van het curriculum

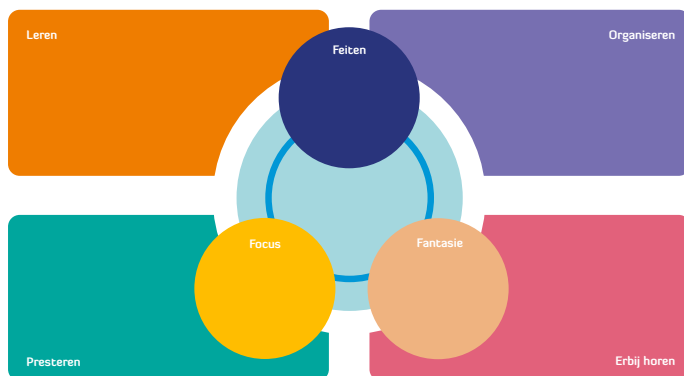
Het spel heeft geen winnaars, maar biedt wel inzichten. In dialoog werk je aan:

- gedeeld eigenaarschap
- gedeeld taalgebruik
- wederzijds begrip
- handelingsperspectief voor verandering

Door te vertragen met de vragen op de loep, versnellen we de beweging naar samen leren, organiseren, verbinden en presteren.

4.3 Praatplaat

De praatplaat biedt gelegenheid om alle vier paradoxen t.b.v. de curriculumvernieuwing op de lerarenopleiding overzichtelijk weer te geven.



4.4 Paradox Leren (verandering/continuïteit)

Feiten-vragen:

- Wat is onze eigen visie op leren?
- Welke waarden liggen hieraan ten grondslag?
- Welke overeenkomstige en/of verschillende visies op leren hebben we?
- Wat voor toekomstige leraren leiden wij op en waartoe mag dit leiden?

Fantasie-vragen:

- Stel dat je de volledige ruimte krijgt om het curriculum te vernieuwen: wat zou je dan veranderen en wat zou je juist willen behouden?

Focus-vragen:

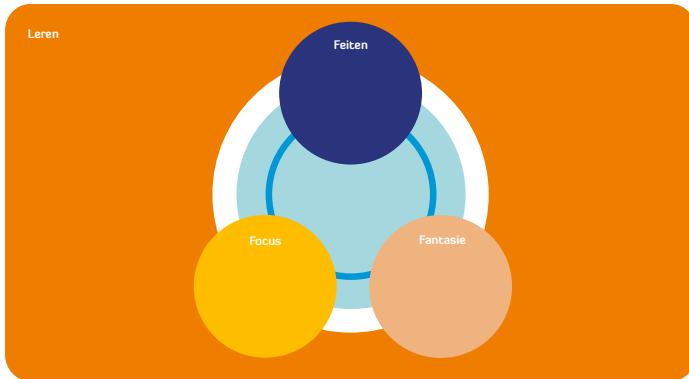
- Wat heeft prioriteit in het huidige en/of nieuwe curriculum en wat is nodig om dit te realiseren?
- Wat kunnen we nu al doen binnen het bestaande curriculum om toe te bewegen naar de nieuwe visie?

Stellingen:

- Bespreek de volgende stellingen, of kies er bijv. eentje. Onderbouw de stelling vanuit ervaring, vanuit onderzoek.
- We leiden snel bevoegde leraren op die stevig voor de klas staan, om het lerarentekort tegen te gaan.
- We leiden kritische, vernieuwende leraren op die vormgeven aan duurzaam leren.
- We leiden zelfsturende, samenwerkende professionals op die een leven lang leren.
- We leiden vakexperts op met een gedegen vakkennis.

Afronding gesprek Paradox Leren:

- Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in een toekomstig nieuw curriculum?



Paradox Leren (verandering/continuïteit)

Feiten-vragen:

- Wat is onze eigen visie op leren?
- Welke waarden liggen hieraan ten grondslag?
- Welke overeenkomstige en/of verschillende visies op leren hebben we?
- Wat voor toekomstige leraren leiden wij op en waartoe mag dit leiden?

Fantasie-vragen:

- Stel dat je de volledige ruimte krijgt om het curriculum te vernieuwen; wat zou je dan veranderen en wat zou je juist willen behouden?

Focus-vragen:

- Wat heeft prioriteit in het huidige en/of nieuwe curriculum en wat is nodig om dit te realiseren?
- Wat kunnen we nu al doen binnen het bestaande curriculum om toe te bewegen naar de nieuwe visie?

Stellingen:

- Besprek de volgende stellingen, of kies er bijv. eentje. Onderbouw de stelling vanuit ervaring, vanuit onderzoek.
- We leiden snel bevoegde leraren op die stevig voor de klas staan, om het lerarentekort tegen te gaan.
 - We leiden kritische, vernieuwende leraren op die vormgeven aan duurzaam leren.
 - We leiden zelfsturende, samenwerkende professionals op die een leven lang leren.
 - We leiden vakexperts op met een gedegen vakkennis.

Afronding gesprek Paradox Leren:

- Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in een toekomstig nieuw curriculum?

4.5 Paradox Organiseren (ruimte en structuur)

Feiten-vragen:

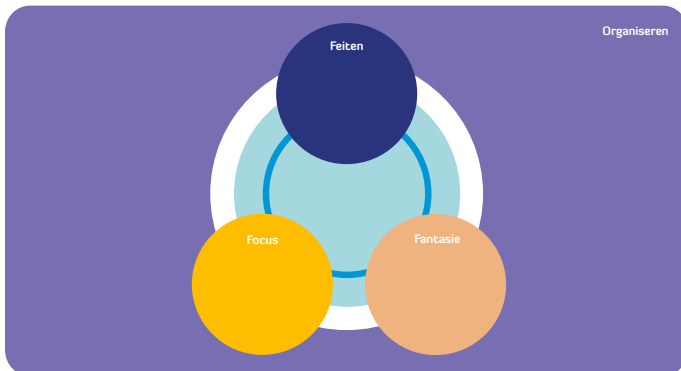
Waar ervaar jij belemmeringen of onduidelijkheid in de kaders (reglementen, programma's, administratieve processen, toetsing etc)?

Fantasie-vragen:

Stel dat we een lerarenopleiding mogen ontwerpen zonder beperkingen van bestaande kaders, hoe zou die eruitzien?

Focus-vragen:

Wat kunnen we vandaag/ over 1 week/ over 1 maand/ over 1 jaar anders organiseren om meer ruimte te creëren voor experimenten en eigenaarschap?



Stellingen:

We leggen duidelijke afspraken, formats en beoordelingskaders vast om grip te houden op de kwaliteit.

We organiseren op hoofdlijnen, met ruimte voor eenieder om eigen invulling te geven.

We vertrouwen op zelforganisatie van samenwerkende professionals in leeromgevingen.

We laten het curriculum organisch groeien vanuit de dynamiek van de praktijk.

Afronding gesprek Paradox Organiseren:

Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in het toekomstig nieuwe curriculum?

Paradox Organiseren (ruimte en structuur)

Feiten-vragen:

- Waar ervaar jij belemmeringen of onduidelijkheid in de kaders (reglementen, programma's, administratieve processen, toetsing etc)?

Fantasie-vragen:

- Stel dat we een lerarenopleiding mogen ontwerpen zonder beperkingen van bestaande kaders, hoe zou die eruitzien?

Focus-vragen:

- Wat kunnen we vandaag/ over 1 week/ over 1 maand/ over 1 jaar anders organiseren om meer ruimte te creëren voor experimenten en eigenaarschap?

Stellingen:

- We leggen duidelijke afspraken, formats en beoordelingskaders vast om grip te houden op de kwaliteit.
- We organiseren op hoofdlijnen, met ruimte voor eenieder om eigen invulling te geven.
- We vertrouwen op zelforganisatie van samenwerkende professionals in leeromgevingen.
- We laten het curriculum organisch groeien vanuit de dynamiek van de praktijk.

Afronding gesprek Paradox Leren:

- Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in het toekomstig nieuwe curriculum?

4.6 Paradox Erbij horen (eigenheid/verbondenheid)

Feiten-vragen:

Van wie is de opleiding en hoe voelt iedere betrokkene zich hierbij?

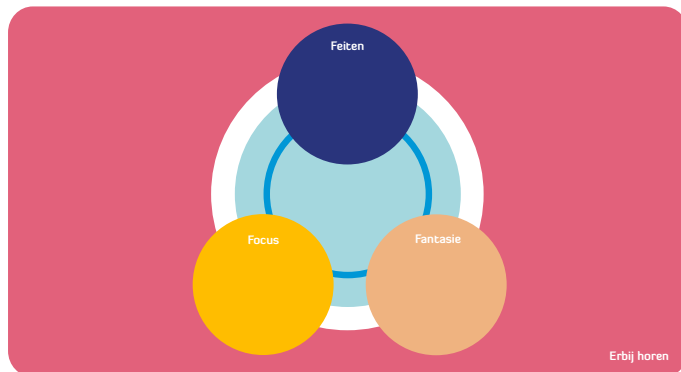
Hoe wordt jouw expertise gezien en gebruikt in het Samen Opleiden?

Fantasie-vragen:

Hoe zou jij, vanuit jouw expertise, visie en waarden, het liefst willen bijdragen aan het Samen Opleiden?

Focus-vragen:

Wat kunnen we doen om betrokkenheid groter te maken/ om iedereen mee te krijgen/ om het gevoel te vergroten dat dit iets van ons samen is?



Stellingen:

We bouwen aan een sterk netwerk waarin iedereen zich herkent en thuis voelt.

We versterken de professionele identiteit van iedere deelnemer binnen het partnerschap.

We erkennen verschillen in expertise en rol, en benutten deze als kracht.

We maken expliciete afspraken over wie wat bijdraagt, en gaan daarover in gesprek.

Afronding gesprek Paradox Erbij horen:

Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in het nieuwe curriculum?

Paradox Erbij horen (eigenheid/verbondenheid)

Feiten-vragen:

- Van wie is de opleiding en hoe voelt iedere betrokkene zich hierbij?
- Hoe wordt jouw expertise gezien en gebruikt in het Samen Opleiden?

Fantasie-vragen:

- Hoe zou jij, vanuit jouw expertise, visie en waarden, het liefst willen bijdragen aan het Samen Opleiden?

Focus-vragen:

- Wat kunnen we doen om betrokkenheid groter te maken/ om iedereen mee te krijgen/ om het gevoel te vergroten dat dit iets van ons samen is?

Stellingen:

- We bouwen aan een sterk netwerk waarin iedereen zich herkent en thuis voelt.
- We versterken de professionele identiteit van iedere deelnemer binnen het partnerschap.
- We erkennen verschillen in expertise en rol, en benutten deze als kracht.
- We maken expliciete afspraken over wie wat bijdraagt, en gaan daarover in gesprek.

Afronding gesprek Paradox Leren:

- Welke verandering zou je mee willen nemen of weg willen laten in het nieuwe curriculum?

4.7 Paradox Presteren (doelen/rollen)

Feiten-vragen:

Welke eisen stellen jijzelf, studenten en anderen aan jou in het Samen Opleiden?

Wat vergt het om aan hieraan te voldoen?

Welke eisen stellen jijzelf/studenten en anderen aan jou?

Fantasie-vragen:

Als er geen praktische belemmeringen waren, hoe zou je jouw rol dan het liefste zien?

Wat zou je willen dat er van je verwacht wordt?

Welke ambities zijn er ten aanzien van de kwaliteit van studenten en het bekwaamheidsniveau (en de breedte van het competentieprofiel) dat jullie graag zouden willen zien?

Focus-vragen:

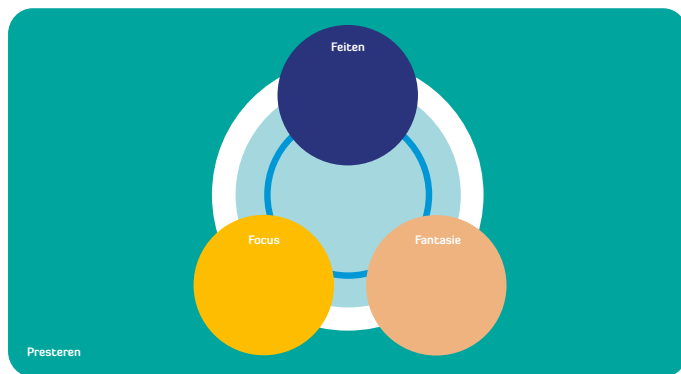
Wat kunnen we morgen/ over 1 week/ over 1 maand/ over 1 jaar al doen om de prestatiedruk in balans te brengen zonder concessies te doen aan de kwaliteit van het Samen Opleiden? Welke kleine interventies helpen om te transformeren naar groeigerichte feedback en ontwikkelruimte voor studenten en opleiders?

Stellingen:

We formuleren gezamenlijke opleidingsdoelen waaraan iedereen bijdraagt.

We geven ruimte aan de professionele inbreng van scholen en vanuit de opleiding in het begeleiden van studenten.

We creëren gedeeld eigenaarschap door gezamenlijke reflectie en besluitvorming over de kwaliteit.



Afronding gesprek Paradox Presteren:

Welke verandering zou je mee willen nemen of willen laten in het nieuwe curriculum?

Paradox Presteren (doelen/rollen)

Feiten-vragen:

- Welke eisen stellen jijzelf, studenten en anderen aan jou, in het Samen Opleiden?
- Wat vergt het om aan hieraan te voldoen?

Fantasie-vragen:

- Welke ambities zijn er ten aanzien van de kwaliteit van studenten en het bekwaamheidsniveau (en de breedte van het competentieprofiel) dat jullie graag zouden willen zien?
- Als er geen praktische belemmeringen waren, hoe zou je jouw rol dan het liefste zien?
- Wat zou je willen dat er van je verwacht wordt?

Focus-vragen:

- Wat kunnen we morgen/ over 1 week/ over 1 maand/ over 1 jaar al doen om de prestatiedruk in balans te brengen zonder concessies te doen aan de kwaliteit van het Samen Opleiden?
- Welke kleine interventies helpen om te transformeren naar groegerichte feedback en ontwikkelruimte voor studenten en opleiders?

Stellingen:

- We formuleren gezamenlijke opleidingsdoelen waaraan iedereen bijdraagt.
- We geven ruimte aan de professionele inbreng van scholen en vanuit de opleiding in het begeleiden van studenten.
- We creëren gedeeld eigenaarschap door gezamenlijke reflectie en besluitvorming over de kwaliteit.

Afronding gesprek Paradox Leren:

- Welke verandering zou je mee willen nemen of willen laten in het nieuwe curriculum?

5 Bronnen van inspiratie

Akker, van den, J., & Thijs, A. (2009). *Leerplan in ontwikkeling*. Enschede: SLO.

Akker, J. van den (2003). *Curriculum perspectives: an introduction*. In J. van den Akker, W. Kuiper & U. Hameyer (eds.), *Curriculum Landscapes and Trends*, (pp. 1-10). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Akkerman, S., & Bruining, T. (2016). Multilevel Boundary Crossing in a Professional Development School Partnership. *Journal of the Learning Sciences*, 25(2), 240–284. <https://doi.org/10.1080/10508406.2016.1147448>

Cijvat, I., Snoek, M., & Mayo, A. (2024). Bridging Research and Practice in Teacher Education: Creating a Conversational Community to Support Curriculum Development in Teacher Education. In V. Symeonidis (Ed.), *Enhancing the Value of Teacher Education Research: Implications for Policy and Practice* (pp. 298-320). (Key Issues in Teacher Education: Policy, Research and Practice; Vol. 3). Brill Publishers. https://doi.org/10.1163/9789004689992_014

Fullan, M. (2020). *Deep learning: Engage the world change the world*. Corwin Press.

Goodlad, J.I (1979). *Curriculum inquiry: The study of curriculum practice*. McGraw-Hill

Meesters, E. (2021) *Wetenswaardig. Curriculumontwikkeling voor primair onderwijs*. Uitgeverij Pica

Oldeboom et al. (2019). *Doen we het goed? Bespiegelingen van lerarenopleiders*. Gompel & Svacina

Schiro, M.S. (2013). *Curriculum theory: Conflicting visions and enduring concerns*. (2nd ed.). SAGE Publications.

Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0223>

Snoek, M., Crasborn, F., & Oldeboom, B. (2024). Balanceren tussen Courage en Care: Omgaan met paradoxen bij de vernieuwing van lerarenopleidingen. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 45(2), Article 2. <https://doi.org/10.63379/78gqr359>

Stacey, R. D. (1996). *Complexity and creativity in organizations*. Berrett-Koehler Publishers.

Van den Berg, E., & Geurts, J. (2024). *Professionele ruimte in partnerschappen: Over wederzijdse afhankelijkheid in samen opleiden*.

