

MASTER LEREN EN INNOVEREN

Beroepsprofiel Inschrijfjaar 2021



HOGESCHOOL
KIND EN EDUCATIE

Inhoudsopgave

.....	1
Beroepsprofiel Fontys Master Leren en Innoveren.....	3
Inleiding.....	3
Leven Lang Leren.....	4
Beroepsrollen en leeruitkomsten Master Leren en Innoveren	4
1: De teacher researcher	6
Leeruitkomsten teacher researcher (15 ec).....	6
2: De teacher designer	7
Leeruitkomsten teacher designer (15 ec).....	7
3: De teacher leader.....	8
Leeruitkomsten teacher leader (15 ec).....	8
4: Professionele identiteit van de MLI-professional	9
Leeruitkomsten Professionele identiteit (15 ec).....	9
Referenties.....	9
Bijlage: Infographic gemeenschappelijk profiel Master Leren en Innoveren	10
Bijlage: Rubric voor niveau bepaling.....	11
Rubric EVL Teacher Researcher	11
Rubric EVL Teacher Designer	12
Rubric EVL Teacher Leader	13
Rubric EVL Professionele Identiteit	14

Beroepsprofiel Fontys Master Leren en Innoveren

Vastgesteld: 9 April 2019, Kernteamoverleg masters FHKE

Bijgesteld: 18 Mei 2020, Kerndocentenoverleg MLI

Bijgesteld: 26 Maart 2021, Kerndocentenoverleg MLI

Inleiding

De Fontys Master Leren en Innoveren (MLI) leidt leraren en docenten in alle onderwijssectoren op ten behoeve van het vergroten van de professionele autonomie van scholen en teams, en het duurzaam verbeteren van de kwaliteit van het primair proces. De toenemende complexiteit van de beroepspraktijk heeft geleid tot verregaande specialisaties waaronder de specialisatie op het gebied van leren en innoveren. Het masterdiploma biedt de student verdieping en verhoogt het niveau van de beroepsuitoefening. De MLI kan getypeerd worden als een post-experience, specialiserende master. In de Professionele Masterstandaard omschrijft de Vereniging Hogescholen (2019) de volgende karakteristiek van de professionele master.

Afgestudeerde professionele masters werken in een beroepsgerichte context aan complexe praktijkvraagstukken. Ze doen dit vanuit een stevige theoretische kennisbasis, onderzoeksmatige methoden en attitude. Ze handelen professioneel vanuit een ethisch en moreel besef en zijn autonoom en reflectief. Zij zijn doorgegroeid naar een gevorderd niveau en tonen meesterschap in hun discipline. Zij werken hierin zelfstandig en interprofessioneel samen in diverse netwerken en dragen bij aan kenniscreatie en innovatie. (Vereniging Hogescholen, Professionele Masterstandaard, p.3, 2019)

Nederland kent negen MLI's die zich vanaf de oprichting rond 2010 vanuit een gezamenlijk vertrekpunt hebben ontwikkeld. Ten behoeve van de focus binnen de MLI-opleidingen, het civiel effect van het diploma en de positionering, condities en facilitering van de MLI-alumnus is in een gezamenlijk onderzoek gezocht naar een MLI-profiel waarover brede overeenstemming bestaat (Rozendaal, van Sandick en de Jong, 2019).

Gemeenschappelijk nieuwe profiel van de MEd Leren & Innoveren (2019)

MEds Leren & Innoveren zijn voortrekkers van innovatie en professionalisering gericht op het bevorderen van een lerende cultuur in hun eigen organisatie. Zij doen dit vanuit informeel leiderschap en legitimeren hun rol op basis van door collega's erkende vaardigheid in het primair proces van PO, VO, MBO, HBO en/of HRD. Hun taken in deze rol bevinden zich voornamelijk op meso/teamniveau. MLI-opgeleiden zijn nieuwsgierig, onderzoekend, staan open voor andere perspectieven en wisselen expertise uit met anderen buiten de eigen instelling. Zij hebben ten minste diepgaande kennis van zowel kennis- en leertheorieën als verander- en begeleidingskunde. MLI-opgeleiden zijn gericht op het vormgeven van innovatieprocessen als een gezamenlijk leerproces. Zij reflecteren kritisch op trends in het vakgebied en processen in de organisatie, identificeren en verhelderen praktijkvraagstukken in die organisatie, en vertalen wetenschappelijke en ervaringskennis naar oplossingen. Zij doen dit nadrukkelijk samen met collega's en andere betrokkenen, en werken zo aan de vormgeving en uitvoering van een breed gedragen visie, missie en beleid op het gebied van leren.

Dit gezamenlijke profiel laat ruimte voor eigen inkleuring door elke afzonderlijke MLI opleiding. Het Fontys beroepsprofiel MLI geeft vorm aan deze eigen inkleuring en is het resultaat van een proces van samen onderzoeken en ontwerpen in het MLI-team, advisering vanuit de OC en de veldkring.

Dit proces werd in 2015 gestart als vervolg op een meta-analyse van het kwaliteitssysteem van Fontys Master Leren en Innoveren, waarin werd geconstateerd dat het profiel uit 2010 aan herijking toe was. Deze herijking vond plaats op basis van een actualisering en explicitering van de visie van de opleiding op Leren, Innoveren, Onderzoeken en Leiderschap, een verkenning in de literatuur en de resultaten van een

alumnionderzoek dat werd uitgevoerd onder de eerste cohorten afgestudeerden van de MLI. Het herijkte profiel is in conceptversie in 2017-2018 via gremia voor kwaliteitszorg (onder andere de GOC en de Veldkring) gevalideerd.

Het profiel is vervolgens jaarlijks bijgesteld op basis van de ontvangen feedback en gebruikerservaringen. Het is getoetst aan het landelijke profiel en uiteindelijk vastgesteld in het kernteamoverleg masters FHKE in april 2019. In 2020 en wederom in 2021 heeft bijstelling plaatsgevonden op basis van gebruikerservaringen. Dit heeft geleid tot het voorliggende profiel dat van kracht is voor studenten vanaf inschrijffjaar 2021.

Leven Lang Leren

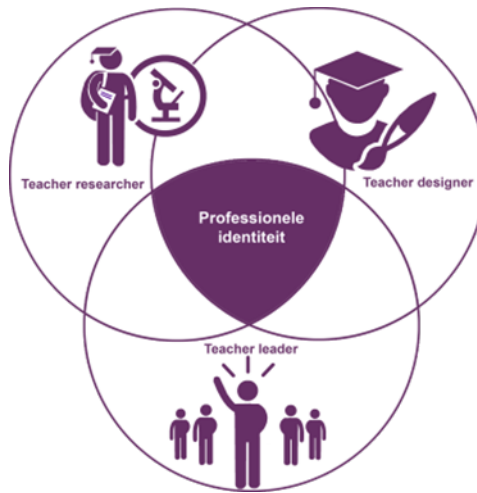
In haar strategische plan 'Fontys Focus 2020' heeft Fontys een nadrukkelijk ambitie geformuleerd op het gebied van Leven Lang Leren: *"Passende afstemming op de veranderende behoeften van het werkveld en de werkende professional"*. Vanuit die ambitie zijn in 2016 binnen de domeinen Economie, Educatie, Techniek en Zorg vijf pilots (in totaal 37 opleidingen) gestart met het realiseren van deze ambitie door vorm te geven aan flexibel onderwijs voor de werkende professional.

Een belangrijk aandachtspunt bij het herijken van het beroepsprofiel is dan ook het flexibiliseren van de opleiding in het kader van het flexibiliseringsproject 'Educatie Samen Flexibel' binnen het domein Educatie van Fontys Hogescholen, waarin de MLI als pilot deelneemt. In dit kader heeft de MLI onder meer een verkenning uitgevoerd in de literatuur over strategieën voor leven lang leren en kenmerken van effectieve flexibilisering. In combinatie met de visie op leren (en opleiden) heeft dit geresulteerd in een visie op flexibilisering en de afname van de in ESF ontwikkelde FlexScan voor het analyseren van de flexibiliteit van het curriculum, waaronder de doelen. Daarnaast is er een behoefteonderzoek uitgevoerd onder studenten van onder meer de MLI waarin gepeild werd welke behoefte studenten aangeven op het gebied van flexibilisering.

De consequentie die door de opleiding verbonden is aan de resultaten van het alumnionderzoek, de behoeftepeiling, en de herijkte visies zijn vertaald naar de uitwerking van een drietal beroepsrollen van de master Leren en Innoveren en een lijn voor professionele identiteit.

Beroepsrollen en leeruitkomsten Master Leren en Innoveren

Voor de MLI zijn op basis van visie, alumni-onderzoek en literatuurstudie drie beroepsrollen omschreven. De vierde rol in het vorige beroepsprofiel (2012) waarin de leraar als expert wordt omschreven, is in het vernieuwde profiel geïntegreerd in de drie nieuwe rollen en wordt niet meer als afzonderlijke rol benoemd. De drie nieuwe rollen zijn de Teacher Researcher (Leraar als onderzoeker), de Teacher Designer (Leraar als ontwerper) en de Teacher leader. Vanuit de visie dat de drie rollen in de praktijk nauw met elkaar verweven zijn en ontwikkeling van de professionele identiteit van de MLI-professional plaatsvindt vanuit het hart van de samenhangende rollen is daarnaast een set leeruitkomsten ontwikkeld voor professionele identiteit.



Figuur 1 Bloemmodel samenhangende beroepsrollen Fontys MLI, 2017

Deze drie rollen en Professionele Identiteit zijn uitgewerkt in vier eenheden van leeruitkomsten. Elke eenheid van leeruitkomsten heeft een omvang van 15 credits. Ten behoeve van de toetsing is elke leeruitkomst uitgewerkt in een rubric waarin de drie stadia voor rolontwikkeling (Watkins, 1990) zijn gekoppeld aan niveauontwikkeling. Deze niveauontwikkeling wordt beschreven aan de hand van de onderscheidende principes Zelfstandigheid en Complexiteit, ontleend aan het ZelCom model voor niveaubepaling hbo (Bulthuis, 2011). Andere onderscheidende principes zijn de mate van transfer van het geleerde, de mate van ambiguïteit van het vraagstuk, het bereik van de oplossing en de reikwijdte en scope. In een rubric is telkens het stadium van rol ingroei gekoppeld aan een niveau op basis van de onderscheidende principes. Zo is het stadium van rol-ingroei gekoppeld aan niveau C, het stadium rol consolidatie is gekoppeld aan niveau D en het stadium rol meesterschap is gekoppeld aan niveau E.

Op masterniveau (rol consolidatie, niveau D) nemen studenten verantwoordelijkheid voor onderwijsverbetering via kennisdeling, advisering, begeleiding en samen kennis ontwikkelen op een niveau dat de eigen groepscontext overstijgt (mesoniveau).

Eenheid 1: leeruitkomsten bij de rol van Teacher Researcher: 15 ec

Eenheid 2: leeruitkomsten bij de rol van Teacher Designer: 15 ec

Eenheid 3: leeruitkomsten bij de rol van Teacher leader: 15 ec

Eenheid 4: leeruitkomsten bij Professionele identiteit: 15 ec

Voor het toekennen van een voldoende dient masterniveau (minimaal niveau D) te worden gerealiseerd

Indien alle leeruitkomsten binnen een eenheid minimaal op niveau D zijn aangetoond wordt de eenheid met een voldoende beoordeeld.

Indien *meer* dan de helft van de leeruitkomsten binnen een eenheid zijn aangetoond op niveau E en geen van de leeruitkomsten lager dan niveau D wordt de eenheid met een goed beoordeeld.

De leeruitkomsten beschrijven wat studenten aan het einde van de opleiding (dus op masterniveau) aantonen. Deze zijn opgesteld volgens de richtlijnen welke zijn ontwikkeld in het Fontys project Educatie Samen Flexibel (ESF).

1: De teacher researcher



De leraar als onderzoeker handelt onderzoeksmatig in de praktijk waarbij het handelen gericht is op curriculumontwikkeling en organisatieontwikkeling. Onderzoeksmatig handelen is tevens een manier om professionele ontwikkeling van zichzelf en collega's te bevorderen. De leraar als onderzoeker vervult een voorbeeldrol in het benutten van kennis, het zelf systematisch evalueren van onderwijs en daarmee het onderbouwen van keuzes. Hij draagt bij aan een onderzoekscultuur in de organisatie door een nieuwsgierige en kritisch-reflectieve houding, het initiëren van praktijkonderzoek en het voeren van gesprekken over het onderwijs. Hij borgt daarmee de dialoog- en feedbackfunctie van onderzoek.

Leeruitkomsten teacher researcher (15 ec)

TR-1) De MLI-professional ontwikkelt de eigen onderzoekende houding en het onderzoeksmatig handelen in de eigen onderwijspraktijk.

TR-2) De MLI-professional evalueert en bevordert de onderzoekscultuur in de eigen onderwijspraktijk door het structureel voeren van reflectieve dialoog met collega's naar aanleiding van onderzoek en/of wetenschappelijke literatuur.

TR-3) De MLI-professional zet eigen praktijkonderzoek in ten behoeve van schoolontwikkeling en doorloopt daarbij op correcte wijze alle stappen van de onderzoekscyclus.

TR-4) De MLI-professional komt op basis van internationale wetenschappelijke literatuur en/of op basis van deelname aan (internationale) conferenties tot een logische synthese van kennis en verbindt deze kennis met de eigen onderwijspraktijk.

2: De teacher designer



De leraar als ontwerper ontwikkelt doelmatig onderwijs op basis van een pedagogische en didactische visie, in lijn met de doelstellingen van de eigen schoolorganisatie. De leraar als ontwerper werkt samen met collega's en begeleidt hen. Binnen deze rol worden drie aspecten onderscheiden: (1) visieontwikkeling, (2) (her)ontwerpen en (3) alignement. (1) de leraar als ontwerper draagt bij aan (draagvlak voor) de visieontwikkeling van de organisatie op leren op pedagogisch en didactisch gebied en kan deze onderbouwen en samen met collega's vertalen naar concrete leeractiviteiten. (2) De leraar als ontwerper kan het huidige curriculum analyseren en verbinden aan maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. Op basis hiervan ontwikkelt de leraar als ontwerper samen met collega's onderbouwde voorstellen voor bijstelling of (her)ontwerp van het curriculum gericht op betere leeropbrengsten. De leraar als ontwerper kan innovatieve materialen en leeractiviteiten ontwikkelen, toepassen en evalueren. (3) De leraar als ontwerper draagt er samen met collega's zorg voor dat de leerdoelen, leeractiviteiten en beoordeling op elkaar zijn afgestemd en afgeleid vanuit de pedagogische en didactische visie van de eigen schoolorganisatie. De leraar als ontwerper meet de leeropbrengsten, analyseert deze en past zo nodig het curriculum hierop aan.

Leeruitkomsten teacher designer (15 ec)

TD-1) De MLI-professional analyseert in welke mate sprake is van een duurzame en toekomstgerichte visie op onderwijs in de eigen onderwijspraktijk en in hoeverre deze vertaald is in het curriculum, de professional formuleert onderbouwde aanbevelingen.

TD-2) De MLI-professional analyseert en evalueert in welke mate sprake is van constructieve alignment binnen het curriculum van de school en formuleert samen met collega's onderbouwde verbetervoorstellen passend bij de visie van de eigen onderwijspraktijk.

TD-3) De MLI-professional (her)ontwerpt op basis van onderbouwde ontwerpbeelden en een passend instructional designmodel (delen van) het curriculum van de eigen onderwijspraktijk en neemt daarin zowel een externe als een interne analyse van de context van de onderwijspraktijk mee.

TD-4) De MLI-professional begeleidt collega's op basis van een onderbouwde aanpak bij (her)ontwerpactiviteiten, draagt bij aan de implementatie van onderwijsinnovaties en bevordert daarmee samenhang in het curriculum van de eigen onderwijspraktijk.

3: De teacher leader



Teacher leaders zijn expert leraren die naast het lesgeven leiderschapsrollen op zich nemen. Hun leiderschap heeft drie verschillende foci en richt zich op: (1) individuele ontwikkeling, (2) samenwerking of collectieve ontwikkeling en (3) organisatieontwikkeling (York-Barr & Duke, 2004).

- a) De teacher leader brengt expertise / talenten van collega's in kaart en verbindt deze aan doelen in de schoolontwikkeling. Leidt en begeleidt het leren van collega's
- b) De teacher leader stimuleert samenwerking binnen het team en begeleidt processen van collectief leren. Draagt bij aan visieontwikkeling in het team, bijvoorbeeld in het kader van onderwijsprojecten ten behoeve van het vernieuwen van leren en lesgeven. Stimuleert het leren van en met elkaar. Brengt relaties binnen en buiten het team in kaart en draagt bij aan het onderhouden en benutten van deze relaties t.b.v. het verbeteren van leren en lesgeven. Begeleidt collega's in het ontwikkelen van hun interne en externe netwerken.
- c) Geeft mede vorm aan gedeeld leiderschap in de organisatie door zelf leiding te nemen in ontwikkelprojecten en eigenaarschap bij collega's te stimuleren. Heeft een adviserende rol bij de ontwikkeling van lange termijn doelen en visieontwikkeling (oa op leren en gespreid leiderschap)

Leeruitkomsten teacher leader (15 ec)

TL-1) De MLI-professional onderneemt binnen het team doelgerichte en onderbouwde activiteiten bij het ontwikkelen van een gedragen en met (inter)nationale literatuur onderbouwde, onderwijskundige visie op toekomstgericht onderwijs.

TL-2) De MLI-professional initieert, begeleidt en evalueert onderbouwde, duurzame veranderingsprocessen in relatie tot schoolontwikkeling en in afstemming met het team en de schoolleiding.

TL-3) De MLI-professional past doelgericht beproefde communicatietechnieken toe met relevante stakeholders bij het werken aan verandering en schoolontwikkeling en houdt daarbij rekening met culturele aspecten en hij reflecteert op de eigen rolname.

TL-4) De MLI-professional stimuleert het collectief leren rondom relevante thema's in de eigen school ten behoeve van kennisontwikkeling, hij doet dit vanuit een actieve bijdrage aan externe netwerken en reflecteert op de eigen rolname.

4: Professionele identiteit van de MLI-professional



Anders dan bij de drie rollen gaat deze eenheid van leeruitkomsten niet over rolontwikkeling van één van de beroepsrollen van de MLI-professional, maar ligt het accent op het verbinden van de drie rollen en de inbedding in de professionele identiteit van de MLI-professional op masterniveau. Afgeleid van het stadiummodel van Watkins (1990) onderscheiden we in het proces van rolontwikkeling een viertal fasen. De kersverse MLI-professional krijgt te maken met een 'praktijkschok'. Een professional die voor het eerst de functie vervult, en bijvoorbeeld een professioneel gesprek voert, realiseert zich met een schok dat de werkelijkheid anders is dan verwacht en komt tot vragen, bevindingen en fantasieën. Stadium 2 is de fase van rol-ingroei. Wanneer professionals de schok uit stadium 1 te boven komen, dat stadium hebben weten te overleven en vertrouwd raken met hun rol als professional, breekt het volgende stadium aan. Daarin staan vooral het beter worden in de beroepsuitoefening en het ontwikkelen van een eigen stijl centraal. De derde fase wordt als 'rol consolidatie' getypeerd in termen van consolidatie van rol, identiteit en stijl en wordt gekenmerkt door twee fundamentele veranderingen. Het MLI-schap wordt in ruimer perspectief gezien en er is een toenemende mate van authenticiteit en consistentie in en integratie van denken, voelen, willen, durven en doen. Vanaf deze fase is het masterniveau herkenbaar. De vierde fase is rol meesterschap. Kenmerkend voor dit stadium is zelfsturing op basis van een gevoel van meesterschap, 'sense of mastery'; het gevoel het vak van MLI-professional in de vingers te hebben in al zijn facetten, op grond van rijke en vooral gedifferentieerde werkervaring (interne expertise), goed onderbouwde overtuigingen en, vooral, blijvende passie voor en betrokkenheid bij het vak.

In lijn met het werk van Ruiters (2015) wordt professionele identiteit gezien als een geheel van zelfsturing, wijsheid, veerkracht, excellentie. Deze vier elementen komen samen op drie verschillende niveaus: persoon-rol-omgeving, welke in het kader van rolontwikkeling een kader bieden voor de reflectieve dialoog.

Leeruitkomsten Professionele identiteit (15 ec)

PI-1) De MLI-professional reflecteert kritisch en systematisch vanuit meerdere perspectieven op de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit met betrekking tot integratie van de drie rollen (TD-TL-TR).

PI-2) De MLI-professional evalueert het eigen handelen en gaat daarover de dialoog aan met collega's, experts, leidinggevende hij heeft daarbij aandacht voor morele waarden en aspecten van ethische overwegingen bij het handelen.

Referenties

- Bulthuis, P. H. (2013). ZelCommodel, grip op competentieniveaus. De samenhang tussen zelfstandigheid en complexiteit. *Examens, tijdschrift voor de toetspraktijk*, 10(2), 5-10.
- Rozendaal, J.S., Sandick, A., & De Jong, F. (2019). Participatief actieonderzoek: effectief voor de ontwikkeling van een gemeenschappelijk beroepsprofiel. Casus: landelijke Masters Leren & Innoveren. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 40(3), 223-238.
- Ruiters, M. C. P. (red.) (2015). *Je binnenste buiten*. Amsterdam: Boom uitgevers
- Vereniging Hogescholen (2019). *De professionele masterstandaard*. Den Haag: Vereniging Hogescholen
- Watkins, C. E.. Jr. (1990). Development of the psychotherapy supervisor. *Psychotherapy*, 27, 553-560.



Bijlage: Rubric voor niveau bepaling

Per eenheid van leeruitkomsten (EVL) zijn de leeruitkomsten beschreven en uitgewerkt in een rubric op drie niveaus (C-D-E). Voor het toekennen van studiepunten dienen minimaal alle leeruitkomsten van een EVL (bv Teacher Designer) op niveau D te zijn gerealiseerd. Voor het toekennen van goed is meer dan de helft van de leeruitkomsten van een eenheid gerealiseerd op niveau E en de overige leeruitkomsten binnen de eenheid op niveau D.

Rubric EVL Teacher Researcher

Leeruitkomsten EVL Teacher Researcher (TR)			
TR-1) De MLI-professional ontwikkelt de eigen onderzoekende houding en het onderzoeksmatig handelen in de eigen onderwijspraktijk.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik reflecteer kritisch op mijn eigen onderzoekende houding adhv een reflectiecyclus en ben nieuwsgierig naar onderzoekskennis die gericht is op het verbeteren van mijn eigen professionele handelen als docent/leraar in de klas.	Ik reflecteer regelmatig kritisch op mijn eigen onderzoekende houding en die van teamleden adhv een reflectiecyclus en formuleer concrete acties op basis van deze reflectie voor de organisatie, ik ben nieuwsgierig naar onderzoekskennis die gericht is op schoolontwikkeling.	Ik reflecteer regelmatig kritisch op mijn eigen onderzoekende houding en die van de (lerende) organisatie adhv een reflectiecyclus en formuleer concrete acties op basis van deze reflectie die gericht zijn op de lerende organisatie, ik ben nieuwsgierig naar onderzoekskennis die gericht is op nationale en internationale onderwijsinnovaties	
TR-2) De MLI-professional evalueert en bevordert de onderzoekscultuur in de eigen onderwijspraktijk door het structureel voeren van reflectieve dialoog met collega's naar aanleiding van onderzoek en/of wetenschappelijke literatuur.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik krijg inzicht in de mate waarin in het team een onderzoekscultuur heerst.	Ik stimuleer structureel een onderzoekscultuur in de eigen organisatie door reflectieve dialoog naar aanleiding van onderzoek/wetenschappelijke literatuur.	Ik doe op basis van de reflectieve dialoog met collega's verbetersuggesties op bestuurlijk niveau die leiden tot structurele verbetering van de onderzoekscultuur.	
TR-3) De MLI-professional zet eigen praktijkonderzoek in ten behoeve van schoolontwikkeling en doorloopt daarbij op correcte wijze alle stappen van de onderzoekscyclus.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik ken de stappen van de onderzoekscyclus (probleemanalyse, literatuur, onderzoeksvraag, opzet van het onderzoek, dataverzameling, data-analyse, resultaten, conclusies en aanbevelingen, rapporteren) en kan onder begeleiding een eenvoudig praktijkonderzoek uitvoeren dat gericht is op mijn eigen handelen als docent/leraar in de klas.	Ik kan de stappen van de onderzoekscyclus doorlopen (probleemanalyse, literatuur, onderzoeksvraag, opzet van het onderzoek, dataverzameling, data-analyse, resultaten, conclusies en aanbevelingen, rapporteren) en kan zelfstandig keuzes maken bij de opzet en uitvoering van een complex praktijkonderzoek dat bijdraagt aan schoolontwikkeling.	Je doorloopt geheel zelfstandig de onderzoekscyclus bij een zeer complex onderzoeksvraagstuk (probleemanalyse, literatuur, onderzoeksvraag, opzet van het onderzoek, dataverzameling, data-analyse, resultaten, conclusies en aanbevelingen, rapporteren) en kunt praktijkonderzoek van collega's begeleiden. Je bent gericht op internationale onderwijsontwikkelingen.	
TR-4) De MLI-professional komt op basis van internationale wetenschappelijke literatuur en/of op basis van deelname aan (internationale) conferenties tot een logische synthese van kennis en verbindt deze kennis met de eigen onderwijspraktijk.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik beschouw aangereikte literatuur en kan deze samenvatten en parafraseren waaruit de essentie van en de relatie tussen de concepten blijkt. Er is sprake van een logische redeneerlijn waarbij hoofd en bijzaken worden onderscheiden.	Ik beoordeel zelfstandig concepten/literatuur op hun relevantie voor het gegeven vraagstuk. Ik kan concepten ten opzichte van elkaar positioneren gebruik makend van verschillende perspectieven. Ik signaleer trends en patronen en beschrijft deze op een genuanceerde manier.	+ D: Ik leg innovatieve verbindingen (niet voor de hand liggend) tussen concepten uit verschillende domeinen/disciplines, waarbij een wendbaar gebruik van de kennisbasis gedemonstreerd wordt.	

Rubric EVL Teacher Designer

Leeruitkomsten EVL Teacher Designer			
TD-1) De MLI-professional analyseert in welke mate sprake is van een duurzame en toekomstgerichte visie op onderwijs in de eigen onderwijspraktijk en in hoeverre deze vertaald is in het curriculum, de professional formuleert onderbouwde aanbevelingen.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik ben geïnteresseerd in nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs en weet deze te relateren aan het eigen onderwijs. Ik evalueer in hoeverre leerdoelen die ik hanteer gebaseerd zijn op leerlijnen en aansluiten bij de ontwikkeling van de leerlingen/studenten.	Ik verdiep me in recente ontwikkelingen rondom duurzaam en toekomstgericht onderwijs op meso- en macroniveau, ook internationaal. Ik analyseer deze ontwikkelingen op basis van kennis van de organisatie en evalueer in hoeverre deze nieuwe ontwikkelingen relevant zijn voor de eigen organisatie. Ik analyseer constructieve alignment in het curriculum en evalueer in hoeverre de diverse samenhangende aspecten van het curriculum toekomstgericht en duurzaam zijn.	Ik stel mezelf actief op de hoogte van externe, internationale, ontwikkelingen (maatschappelijk, wetenschappelijk en/of op het gebied van innovaties) op basis van netwerken, literatuur, nieuws en conferenties. Ik analyseer systematisch samen met collega's constructieve alignment in het curriculum, de leerprestaties en de ontwikkeling van leerlingen/studenten en onderzoek welke aspecten van het curriculum verbeterd kunnen worden, gerelateerd aan het onderwijsconcept van de school/opleiding.	
TD-2) De MLI-professional analyseert en evalueert in welke mate sprake is van constructieve alignment binnen het curriculum van de school en formuleert samen met collega's onderbouwde verbetervoorstellen passend bij de visie van de eigen onderwijspraktijk.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik breng regelmatig nieuwe ideeën in voor curriculumaanpassingen in het (eigen) team en zorg dat de leeractiviteiten, materialen, onderwijstijd, begeleiding en toetsing passend zijn voor het behalen van de leerdoelen.	Ik formuleer met collega's onderbouwde aanbevelingen voor het ontwikkelen van duurzaam en toekomstgericht onderwijs. Ik stem daarbij concrete leerdoelen, leeractiviteiten, materialen, onderwijstijd, begeleiding en toetsing van het eigen onderwijs en van collega's op elkaar af in lijn met het onderwijsconcept van de school/opleiding.	Ik neem op basis van analyse en opvattingen over duurzaam en toekomstgericht onderwijs zelfstandig initiatieven om te komen tot onderbouwde verbetervoorstellen van het curriculum of nieuwe curriculumonderdelen op het niveau van de school/afdeling.	
TD-3) De MLI-professional (her)ontwerpt op basis van onderbouwde ontwerpisen en een passend instructional designmodel (delen van) het curriculum van de eigen onderwijspraktijk en neemt daarin zowel een externe als een interne analyse van de context van de onderwijspraktijk mee. .			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik analyseer en evalueer de eigen lessen en kom op basis daarvan, in overleg met collega's, tot onderbouwde bijstellingen van de eigen lessen en die van (naaste) collega's. Ik gebruik hiervoor literatuur over designmodellen.	Ik neem binnen het ontwikkelteam of werkgroep initiatief om grotere onderdelen van het curriculum te analyseren en te evalueren. Op basis van deze resultaten en internationale (wetenschappelijke) literatuur, kies ik een passend designmodel en formuleer ik met collega's onderbouwde verbetervoorstellen.	Ik neem initiatief om samen met collega's het curriculum regelmatig te analyseren en te evalueren. Op basis van deze resultaten en internationale wetenschappelijke literatuur kom ik, indien nodig, tot een compleet (her)ontwerp van (een deel van) het curriculum.	
TD-4) De MLI-professional begeleidt collega's op basis van een onderbouwde aanpak bij (her)ontwerpactiviteiten, draagt bij aan de implementatie van onderwijsinnovaties en bevordert daarmee samenhang in het curriculum van de eigen onderwijspraktijk.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik werk samen met collega's bij het analyseren, ontwerpen en bijstellen van het curriculum en ga na of er sprake is van een doorgaande lijn op pedagogisch, didactisch gebied (regels, didactische aanpak, begeleiding, toetsing, etc.) van het eigen onderwijs met dat van collega's, en neemt zo nodig initiatieven voor afstemming.	Ik werk samen met collega's en help hen bij het analyseren, ontwerpen en bijstellen van het curriculum. Ik bevorder actief de samenhang in het curriculum, bewaak de doorgaande lijn en neem initiatief om op onderdelen van het curriculum afstemming te organiseren binnen de school/opleiding/afdeling en draag bij aan de implementatie.	Ik begeleid collega's bij (her)ontwerpactiviteiten van het curriculum, ik word door hen gezien als expert en vraagbaak. Ik heb overzicht over het curriculum als geheel en kom op basis daarvan tot gedragen en onderbouwde aanpakken. Ik organiseer afstemming om de samenhang en doorgaande lijn te bewaken.	

Rubric EVL Teacher Leader

Leeruitkomsten EVL Teacher Leader			
TL-1) De MLI-professional onderneemt binnen het team doelgerichte en onderbouwde activiteiten bij het ontwikkelen van een gedragen en met (inter)nationale literatuur onderbouwde, onderwijskundige visie op toekomstgericht onderwijs.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik herken in beroepssituaties en literatuur over toekomstgericht onderwijs confrontaties met de eigen visie op onderwijs. Ik beargumenteer mijn eigen onderwijskundige visie en leg relaties tussen mijn eigen visie en de bredere maatschappelijke discussie of wetenschappelijke inzichten. Ik neem initiatief om gesprek over visie in het team op gang te brengen.	Ik ontwikkel en onderbouw mijn eigen onderwijskundige visie in relatie tot literatuur over toekomstgericht onderwijs en tot de onderwijskundige visie van de school. Ik leg daarbij relaties tussen verschillende modellen of theorieën en beoordeel deze op waarde i.r.t. de onderbouwing van de onderwijskundige visie van de school. Ik onderneem doelgerichte activiteiten om het team mee te nemen in mijn visie.	Ik verantwoord de onderwijskundige visie van de school in relatie tot de maatschappelijke context en actuele wetenschappelijke literatuur. Ik benoemt samenhang tussen visie en lange termijn doelen van de organisatie en andere voorgenomen en lopende ontwikkelingen binnen de organisatie. Ik creëer situaties om te komen tot een breed gedragen visie en geef sturing aan praktijksituaties, waardoor het team komt tot gedeelde visie.	
TL-2) De MLI-professional initieert, begeleidt en evalueert onderbouwde, duurzame veranderingsprocessen in relatie tot schoolontwikkeling en in afstemming met het team en de schoolleiding.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik kies een methodische veranderaanpak op basis van literatuur en pas deze toe op een schoolontwikkeling. Ik oefen met het planmatig implementeren van tweede orde leren.	Ik verken meerdere oplossingsrichtingen op basis van gedegen analyse van interne informatie, en kies vervolgens beredeneerd en in afstemming met de schoolleiding passende interventies in het innovatieproces en voer deze in afstemming met het team uit.	Ik demonstreer een gerichte, integrale aanpak van het innovatieproces afgestemd op omgeving. Ik geef teamleden gerichte feedback i.r.t. de doelen van het innovatieproces. Ik begeleid collega's met passende ondersteuning in het proces. Ik beschouwt daarbij ook mijn eigen professionele normen en die van anderen.	
TL-3) De MLI-professional past doelgericht beproefde communicatietechnieken toe met relevante stakeholders bij het werken aan verandering en schoolontwikkeling en houdt daarbij rekening met culturele aspecten en hij reflecteert op de eigen rolname.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik anticipeer consequent op ontwikkelingen in de omgeving van de school door pro-actief netwerken te kiezen en hierin te participeren. Ik deel relevante kennis met het team. Ik analyseer de mate van collectief leren in eigen organisatie en bedenk passende interventies om het collectief leren te versterken. Ik benut incidenteel kansen om collectief leren te versterken bij situaties die zich voordoen.	Ik haal kennis uit een netwerk t.b.v. schoolontwikkeling en lever tevens zelf een bijdrage aan dit netwerk. Ik creëer situaties waarin ik met collega's nadenk en besluit hoe de kennis uit het netwerk benut kan worden voor schoolontwikkeling. Ik creëer situaties waarin collectief geleerd wordt gericht op zowel een collectief product als een collectief proces. In de situatie bevorder ik het proces van collectief leren.	Ik participeer actief in een landelijk netwerk en ben aangesloten bij een internationaal netwerk. Ik ga voortdurend op zoek naar potentiële externe stakeholders t.b.v. nieuwe kennis i.r.t. lange termijn doelen. Ik stimuleer netwerkbewustzijn van collega's en help collega's bij het benutten van kennis uit netwerken. Ik pleegt bewust interventies om voorwaarden in de lerende organisatie te optimaliseren en adviseer over cultuur en structuur om collectief leren te versterken.	
TL-4) De MLI-professional stimuleert het collectief leren rondom relevante thema's in de eigen school ten behoeve van kennisontwikkeling, hij doet dit vanuit een actieve bijdrage aan externe netwerken en reflecteert op de eigen rolname.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Je luistert op een actieve wijze, checkt voor onderling begrip en reageert op	Je luistert op een empathische en actieve wijze, vraagt gericht door op onduidelijke	Je luistert op een empathische en actieve wijze. Je reageert begripvol en	

subtiële verbale en niet-verbale signalen door deze te benoemen. Je bepaalt een gespreksdoel en kiest daarbij passende gesprekstechnieken.	of te technisch uitgelegde aspecten, reageert begripvol op subtiële verbale en niet-verbale signalen door ze te benoemen en onderwerp te maken van gesprek. Je stemt de keuze van gesprekstechnieken af op het beoogde doel en op kenmerken van de gesprekspartners.	toch strategisch op subtiële verbale en niet-verbale signalen. Je benut complexere gesprekstechnieken en gespreksmethodieken en kan deze wendbaar in de situatie inzetten.
--	--	--

Rubric EVL Professionele Identiteit

Leeruitkomsten EVL Professionele Identiteit			
PI-1) De MLI-professional reflecteert kritisch en systematisch vanuit meerdere perspectieven op de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit met betrekking tot integratie van de drie rollen (TD-TL-TR).			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
De rol van MLI-professional voelt vertrouwd, ik ben gericht op het beter worden in mijn rol en ontwikkel gaandeweg mijn eigen stijl. Ik reflecteer consequent op mijn eigen professionele ontwikkeling en mijn eigen identiteit als MLI-professional en leg daarbij relaties naar de drie rollen. Ik organiseer hiertoe feedback en vertaal de uitkomsten van reflectie en feedback naar doelstellingen voor mijn eigen professionele ontwikkeling.	Mijn rolname als MLI-professional kan getypeerd worden in termen van consolidatie, identiteit en stijl. Ik zie het MLI schap in ruimer perspectief en er is sprake van toenemende mate van authenticiteit en integratie van denken, voelen, willen, durven en doen. Door hoogwaardige (kern)reflectie heb ik een scherp beeld van mijn eigen kwaliteiten als MLI-professional in de huidige organisatie en een duidelijk beeld van de rol die ik als MLI-professional in deze organisatie kan en wil spelen. Ik kan de integratie van de drie rollen vanuit verschillende perspectieven beschouwen. Ik stel mezelf daarbij onderbouwde leerdoelen. Ik word door naaste collega's beschouwd als rolmodel in de wijze waarop ik werk aan mijn eigen ontwikkeling.	Ik werk vanuit zelfsturing op basis van een gevoel van meesterschap: het gevoel de rol van MLI-professional in de vingers te hebben in al zijn facetten, op grond van rijke en vooral gedifferentieerde werkervaring (interne expertise), goed onderbouwde overtuigingen en, vooral, blijvende passie voor en betrokkenheid bij de rol. Ik heb door hoogwaardige kernreflectie een scherp beeld van mijn eigen rol en kan deze beschouwen vanuit het perspectief van mezelf, mijn eigen organisatie én de ander en andere organisaties. Ik heb duidelijk onderbouwde plannen hoe ik me verder wil ontwikkelen. Ik word binnen én buiten de organisatie beschouwd als rolmodel in de wijze waarop ik werk aan mijn eigen ontwikkeling.	
PI-2).De MLI-professional evalueert het eigen handelen en gaat daarover de dialoog aan met collega's, experts, leidinggevende hij heeft daarbij aandacht voor morele waarden en aspecten van ethische overwegingen bij het handelen.			
Rolingroei (C)	Rolconsolidatie (D)	Rolmeesterschap (E)	
Ik reflecteer consequent op de wijze en het niveau waarop ik functioneer in de drie rollen en vraag daarbij feedback aan collega's en leidinggevende. Ik herken morele dilemma's bij mijn handelen.	Ik reflecteer systematisch en structureel (reflectieve houding) op het eigen handelen en maak daarin een eigen norm zichtbaar. Ik ga de dialoog aan met anderen over mijn eigen handelen aan de hand van kritische situaties waarin sprake was van verschillende of botsende morele waarden of ethische overwegingen.	Ik reflecteer met collega's en leidinggevers en andere experts voortdurend op de wijze waarop ik zelf en anderen de drie rollen vervullen in de eigen organisatie of daarbuiten, vanuit een breed perspectief op wat de organisatie nodig heeft. Ik duid en bespreek morele waarden en reflecteer op ethische aspecten bij het handelen van mezelf en van anderen.	