

Voorwoord

De studenteninstroom wordt steeds diverser wat betreft hun achtergrond en verwachtingen. Als duurzame, inclusieve en wendbare hogeschool in co-creatie streven we naar opleidingen die toegankelijk zijn voor een breed scala aan lerenden en afstuderenden en tegemoet komen aan de interesses, leerstatus en leerprofielen van alle studenten. Open, toegankelijke leergemeenschappen zijn immers een krachtige hefboom voor effectief leren.

Concreet betekent dit dat we in Odisee het volgende engagement opnemen:

- het scala aan lerenden dat bij ons instroomt en afstudeert verbreden en er voor zorgen dat een diversiteit aan mensen kansen krijgt op de arbeidsmarkt van de toekomst. (focus in deze bundel)
- vaardiger worden in differentiatie. Alle studenten uitdagen en ondersteunen om te groeien en adequaat omgaan met verschillen in interesses, leerstatus en leerprofiel. (project differentiatie)
- de kracht van samenwerkend leren benutten. In een leergemeenschap studenten, collega's, partners leerwinst laten boeken door hun eigen denken te articuleren, open te staan voor elkaars invalshoek en samen oplossingen te zoeken. (project leergroepen)
- aandacht geven aan sociale binding, zodat studenten, collega's en partners zich thuis voelen bij ons en zodat we hen echt leren kennen. (sprint onthaaltraject)

Deze bundel wil opleidingen inspireren en enkele tools aanreiken bij het uitwerken van meer inclusieve en flexibele leerpaden binnen het curriculum. Eerst wordt toegelicht waarom we inzetten op flexibel en inclusief onderwijs en verklaren we de begrippen diversiteit, flexibiliteit en inclusie. Daarna focussen we steeds meer op inclusie aan de hogeschool, en meer bepaald het ontwikkelen van een inclusieve cultuur in teams en versterken van flexibele leerwegen in de curricula van opleidingen.

Deze bundel werd opgemaakt naar aanleiding van de sprint 'inclusieve en flexibele leerwegen' en het laatst geüpdatet op 30 september 2021. Heb je vragen of opmerkingen over deze tekst, neem dan contact op met Karen Mafrans (karen.mafrans@odisee.be).

Inhoudsopgave

Voorwoord	1	
Inhoudsopgave	1	
Lijst van figuren	2	
1	Waarom inzetten op flexibel en inclusief onderwijs?	3
2	Diversiteit, flexibiliteit en inclusie: wat verstaan we eronder?	5
3	Hoe werk je aan inclusie als hogeschool?	7
4	Inzoomen op flexibele leerwegen/ welke flexibiliteit beogen we in Odisee?	8
5	Hoe kan je werken aan een inclusieve cultuur of mindset binnen het onderwijsteam?	10
6	Hoe ontwerp of versterk je flexibele en inclusieve leerwegen in je opleiding?	15
6.1	Domeinen van flexibel onderwijs	15
6.2	Ontwerpen/versterken van flexibiliteit in je opleiding	19
7	Bronnen	32

Lijst van figuren

Figuur 1. De negen actievelden voor inclusie in onderwijs	7
Figuur 2. De 4 fasen van flexibele leerwegen	8
Figuur 3. Stappen voor het versterken van flexibiliteit in opleiding	19

1 Waarom inzetten op flexibel en inclusief onderwijs?

Om te begrijpen waarom er steeds meer vraag is naar flexibel en inclusief onderwijs moeten we kijken naar onze veranderende samenleving en arbeidsmarkt, de steeds meer diverse studentenpopulatie en het decretaal onderwijskader in Vlaanderen.

De **samenleving** en arbeidsmarkt veranderen snel, waardoor het nadenken over flexibel onderwijs noodzakelijk wordt. Professionals hebben veel aanpassingsvermogen nodig, zullen moeten blijven leren en zich ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven in het werkveld. Dit vraagt onderwijs waar we studenten meer verantwoordelijkheid geven om hun eigen leerweg mee vorm te geven (vanuit interesses, aanwezige competenties, talenten en noden), sterker inzetten op 21ste-eeuwse vaardigheden (met aandacht voor odiseebrede leerresultaten zoals ondernemerschap, duurzaamheid, omgaan met diversiteit en levenslang leren) en uitwisselingen tussen opleidingen en/of instellingen mogelijk te maken. Zo beogen we sterke professionals af te leveren met diverse achtergronden en talenten die goed kunnen functioneren in een dynamische wereld en kunnen bijdragen aan een meer inclusieve samenleving. Bovendien kunnen we niet heen om het feit dat een informatiesamenleving en een brede toepassing van ICT invloed hebben op de wijze waarop nieuwe generaties studenten eisen stellen aan de inhoud en de vormgeving van het aanbod. Blended of hybride leren worden de norm.

Daarnaast is de **studentenpopulatie** zelf ook veranderd, het scala aan lerenden en afstuderenden wordt breder. Lerenden/professionals hebben verschillende ambities, talenten, vooropleidingen en achtergronden en wensen hoger onderwijs dat daar vlot kan op inspelen. Ze moeten werk met studie en privé combineren en willen onderwijs dat rekening houdt met wat ze al kunnen, hun professionele ervaringen,... om nieuwe stappen te zetten in hun loopbaan, een andere weg in te slaan, hun kwaliteiten te laten erkennen in een certificaat/getuigschrift, zich te verdiepen. In verschillende sectoren is er uitdrukkelijk vraag naar zij-instromers, die voor een nieuwe wending in hun loopbaan kiezen. Studenten – zeker herintreders- zijn vragende partij om actief betrokken te worden bij de planning en evaluatie van het onderwijs en wensen aansluiting bij hun persoonlijke interesses, reeds opgedane ervaringen en betekenisvolle inhouden voor hun eigen leven. Naast zij-instromers willen we ons richten op studenten met kwetsbare kenmerken om doorstroom te faciliteren:

- Studenten/cursisten met een bepaalde vooropleiding (ASO, TSO, BSO)
- Studenten/cursisten die niet/wel het Nederlands als moedertaal hebben
- Studenten met meer/minder steun uit hun netwerk (bv. ouders hoog- en dan wel midden- of kortgeschoold; beursstudent of niet)
- Studenten/cursisten met een functiebeperking

Flexibilisering is tenslotte niet nieuw in ons hoger onderwijs en werd door de Vlaamse overheid reeds in 2005-2006 in een decretaal kader gegoten. Het zogenaamde **flexibiliseringsdecreet** legde de contouren vast en wilde meer mogelijkheden scheppen voor (1) mobiliteit, (2) differentiëren en (3) levenslang leren. Het decreet wilde dus de instellingen meer mogelijkheden geven om in het kader van levenslang en levensbreed leren en afhankelijk van hun profilering, in te spelen op de behoeften van verscheidene doelgroepen. Een belangrijk aantal lerenden bleek immers op zoek naar een onderwijsvorm die beter aansloot bij hun leefpatroon, ervaring en voorkennis. De decreetgever wilde daarom studenten mogelijkheden geven om een meer individueel leertraject uit te stippelen en uitwisselingen tussen opleidingen en instellingen te vergemakkelijken. Om bovenstaande doelstellingen te bereiken, voorzag de decreetgever een aantal instrumenten: een aanpassing van het jaarsysteem via een meer flexibel studievoortgangssysteem met een creditsysteem, invoering van diploma-, credit- en examencontracten, wijzigingen aan evaluaties en deliberaties en een nieuwe vorm van studievoortgangsbewaking. (Vlor, 2020)

2 Diversiteit, flexibiliteit en inclusie: wat verstaan we eronder?

Diversiteit, flexibiliteit en inclusie zijn begrippen die vaak samen voorkomen, vragen oproepen en discussie uitlokken. Ze worden hier toegelicht om te streven naar een heldere, gemeenschappelijke taal.

Diversiteit gaat over de verschillen tussen mensen en kan je uitdrukken in getallen of percentages. Inclusie gaat over hoe we met de verschillen omgaan, welke waarden, spelregels en gedrag we inzetten om iedereen in te sluiten. (Moens, 2021)

Het volstaat dus niet om te streven naar een meer diverse instroom (representatie), de kracht van goed onderwijs schuilt in het insluiten van alle lerenden en te streven naar optimale leerwinst (prestaties). Studenten mogen niet onnodig uitvallen.

Inclusie betekent volgens de Van Dale: ‘insluiting, het tegenovergestelde van exclusie (uitsluiting)’. De meeste definities van exclusie wijzen op een gebrek aan kansen om te participeren in het sociale, economische en/of politieke leven van een sociaal systeem, bijvoorbeeld de samenleving of een organisatie. Inclusie gaat om het opheffen van dit gebrek aan kansen. De persoon moet willen mee doen en erbij horen, én de samenleving moet daar ook voor open staan. Anders wordt het erg lastig. Iedereen moet zonder drempels kunnen participeren aan de samenleving/onderwijs. De verantwoordelijkheid tot ‘aanpassing’ ligt niet bij een sociaal achtergestelde groep. Het is de samenleving die zich aanpast en zoekt hoe ze hindernissen voor participatie kan verwijderen, zodat iedereen naar eigen vermogen kan deelnemen aan het maatschappelijk leven. Nog sterker wordt het wanneer -in dit geval- studenten betrokken worden bij het ontwerpen van nieuwe systemen. (Moens, 2021)

Flexibilisering is een manier om om te gaan met grotere diversiteit en om inclusie te versterken. Het is een veranderingsproces in een onderwijsorganisatie dat het mogelijk maakt om in te spelen op de diversiteit van de studenteninstroom, de variatie van hun leervragen, de variatie in gewenste competentieprofielen, alsmede op de verschillende wensen met betrekking tot de inhoud, leeractiviteiten, werkvormen, plaats, tijd en

leeromgeving. Flexibilisering leidt tot gevarieerde rollen van student, docent en werkveld rond het opleidingsproces, met een gevarieerde uitstroom naar het werkveld en de samenleving. (Kessels & Ehlen, 2006)

Flexibiliseren gaat met andere woorden over differentiëren op OPO- en curriculumniveau, verschillende mogelijkheden bieden in het wat, waar, wanneer, en hoe er geleerd wordt om alle lerenden in te sluiten en leerwinst te optimaliseren.

Je kan er tenslotte nog een dimensie aan toevoegen. Erbij horen -oftewel **belonging**- gaat over het gevoel zichzelf te mogen zijn, gezien en gewaardeerd te worden om wie men werkelijk is. Dit overstijgt keuzes op OPO- en curriculumniveau en gaat over een heersende cultuur in een opleiding of instelling.

3 Hoe werk je aan inclusie als hogeschool?

Als onderwijsinstelling kan je op verschillende manieren streven naar meer inclusie. Elke Emmers (2017) onderscheidt 9 velden zoals te zien in onderstaande figuur.



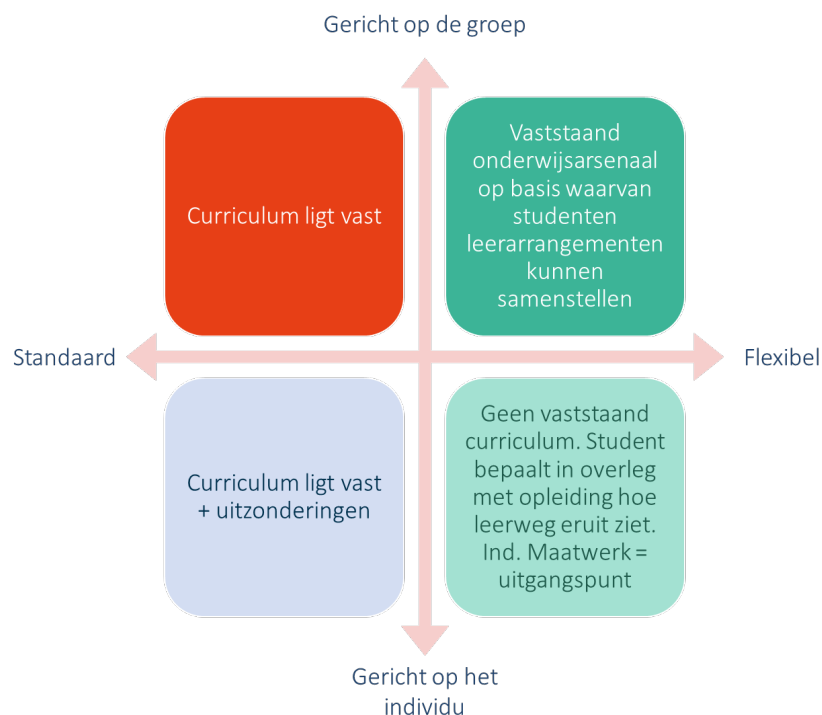
Het creëren van een **inclusieve cultuur** gaat over de beeldvorming van studentendiversiteit. We weten dat de attitudes ten opzichte van bepaalde studenten niet altijd positief zijn en studenten op die manier te maken krijgen met onbegrip (Emmers, Mattys, Petry & Baeyens, 2015). Vervolgens moet er gewerkt worden aan **inclusieve praktijken** die tegemoet komen aan de leernoden, leerstijlen en talenten van een divers studentenpubliek. Tot slot moet er gewerkt worden aan een **inclusief beleid**, de kaders en structuren waarbinnen deze onderwijspraktijken worden vormgegeven in de instelling. Praktijken die ontstaan moeten een plaats krijgen en structureel ingebed worden om niet te vervallen in een project waar de voortzetting afhangt van de goodwill van mensen (verduurzaming). Telkens zijn er drie belangrijke fases waarop we moeten inzetten, **namelijk instroom, doorstroom en uitstroom** van alle studenten.

Om effectief te zijn is het wenselijk om je niet te beperken tot 1 veld maar op de verschillende velden in te zetten als onderwijsinstelling. In deze bundel ligt de focus op inclusieve praktijken die zowel op in-, door-, als uitstroom gericht zijn. Dat neemt niet weg dat ook de andere velden aangehaald worden en de nodige aandacht verdienen in onze hogeschool.

4 Inzoomen op flexibele leerwegen/ welke flexibiliteit beogen we in Odisee?

Globaal genomen kan je op het niveau van een opleiding **4 types** onderscheiden in flexibele leerwegen. In het ene uiterste ligt het curriculum volledig vast en is het gericht op de hele groep. In het andere uiterste is er geen sprake meer van een curriculum maar van echt maatwerk gericht op het individu. De meeste opleidingen in Odisee situeren zich tussenin, in de fase van een vast curriculum met enkele uitzonderingen (in de vorm van aangepaste ects-fiches,...) veelal gericht op het individu (lichtblauw in figuur – links onderaan). De ambitie is in Odisee om te streven naar een meer flexibel curriculum met een vast aanbod aan leeractiviteiten/materialen/... op basis waarvan studenten (in overleg met trajectbegeleider en/of coach) keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun behoeften.

Figuur 2. De 4 fasen van flexibele leerwegen



Samenhangende, zinvolle en uitdagende inhoud (die gekoppeld worden aan leerresultaten) voor alle studenten en het samen leren in betekenisvolle ontmoetingen blijven belangrijke principes in het uitwerken van het curriculum.

In de rest van de bundel geven we inspiratie om je een stap vooruit te helpen in het bereiken van deze ambitie. Vooraleer we ingaan op het (her)ontwerp van een opleiding staan we stil bij een cruciale randvoorwaarde, namelijk de aanwezigheid van de juiste mindset in het opleidingsteam.

5 Hoe kan je werken aan een inclusieve cultuur of mindset binnen het onderwijsteam?

Voor je start met het (her)ontwerpen van je didactisch concept om meer flexibiliteit te realiseren is het belangrijk om te weten dat de individuele docenten in een **opleidingsteam** een belangrijke rol spelen (Flexscan van Hogeschool Arnhem en Nijmegen).

Een flexibele opleiding kan immers maar slagen wanneer docenten zich bekwaam voelen in de eventuele nieuwe skills die flexibel onderwijs met zich meebrengen.

Stel jezelf dus deze vragen om na te gaan of de leden van je team klaar zijn voor het invoeren of versterken van flexibele leerwegen in de opleiding. Indien ze wijzen op onvoldoende draagvlak kan je best daar aan werken via een van de voorgestelde oefeningen.

Waardevolle vragen bij het (her)ontwerpen van een curriculum

BESCHIKBAARHEID DOCENT

- ☐ In welke mate zijn docenten bereikbaar en beschikbaar om tijd- en/of plaatsonafhankelijk onderwijs mogelijk te maken?

ATTITUDE DOCENT

- ☐ In welke mate passen docenten hun lesinhouden en begeleiding aan, aan de (werk)omstandigheden van studenten en de diversiteit aan leerroutes?

FOCUS TRAJECTBEGELEIDER

- ☐ In welke mate is de trajectbegeleider gericht op het maken van persoonlijke keuzes voor het doorlopen van de opleiding?

VAARDIGHEDEN BLENDED LEARNING

- ☐ In welke mate zijn docenten vaardig in blended learning om de flexibiliteit van het onderwijs te faciliteren?

Om voldoende draagvlak te creëren in een team, is het interessant om ruimte te maken voor enkele denkoefeningen waarmee je de juiste mindset kan creëren, samen kan komen tot de belangrijkste reden om te flexibiliseren binnen de opleiding, keuzes kan maken/prioriteiten kan stellen. De oefeningen zijn telkens uitgewerkt volgens het **‘think-pair-share’-principe** om alle stemmen in een opleiding ruimte te geven.

Wanneer je als onderwijsteam wil streven naar meer inclusie en flexibiliteit binnen je curriculum, is het zinvol om stil te staan bij de **begrippen diversiteit, inclusie en flexibiliteit**, en samen te onderzoeken welke vragen ze oproepen, stil te staan bij weerstanden, vooroordelen en bezorgdheden. De volgende oefening kan een gesprek hierover op gang brengen.

Werkvorm voor team: begrippen inclusie en flexibiliteit

INDIVIDUEEL

Denk voor jezelf na over één of meerdere van de volgende vragen en over wat inclusie voor jou zou betekenen.

- ☐ Welk gedrag - van jezelf en van anderen - helpt je om meer inclusie (lees: het gevoel erbij te horen) te ervaren?
- ☐ Welk gedrag helpt anderen om je heen om meer inclusie te ervaren?
- ☐ Stel je voor dat je met een toverstaf hebt gezwaaid en dat nu iedereen in de organisatie zich inclusief gedraagt. Welk inclusief gedrag zie je om je heen?
- ☐ Maak een beeld in je hoofd van de meest inclusieve organisatie ter wereld, een organisatie waarin ieders talenten, overtuigingen, achtergronden, capaciteiten en manieren van leven - hun uniciteit - worden toegelaten, gewaardeerd en benut. Wat zijn één of twee essentiële inclusieve beleidslijnen en praktijken in die organisatie? (Moens, 2021)

DUO'S/KLEINE GROEPEN

Bevraag elkaar over de eerste oefening en zoek samen naar wat elkaars voorbeelden/situaties/... zeggen over inclusie.

TEAM

- ☐ Iedereen (duo's) vertelt om de beurt wat inclusie voor zich betekent. Op flappen worden beschrijvingen en/of kernwoorden bijgehouden.
- ☐ Bepaal samen wat er gemeenschappelijk is in alle verhalen en welke verschillen er zijn. Er kunnen ook vragen en bedenkingen komen over ondersteuning, professionalisering,... Neem deze zeker ook op de flappen op en speel ze door naar het IKCO-team, je onderwijsanker(s), procesbegeleider(s).

Nadenken over flexibele en inclusieve leerwegen impliceert nadenken over de **studentendiversiteit** die aanwezig is in de opleiding of die je graag zou willen zien in je opleiding. Het doel is niet om verschillende leerpaden voor een aantal doelgroepen te ontwerpen, wel om leeromgevingen te ontwerpen die werken voor alle studenten.

Werkvorm voor team: studentendiversiteit

INDIVIDUEEL

Stel je bij de volgende vragen telkens een concrete student voor die je tegenkwam in de opleiding. Vraag je telkens af welke sterktes die meebracht in de opleiding en welke noden deze student heeft om met een diploma uit te stromen.

- ☐ Wie gaat vlot door de opleiding?
- ☐ Wie moet hard werken om er te komen?
- ☐ Wie haakte mogelijk onnodig af (en had je graag aan boord gehouden)?
- ☐ Wie wil je graag (meer) aantrekken?

DUO'S/KLEINE GROEPEN

- ☐ Stel de studenten die je gekozen hebt voor de eerste oefening aan elkaar voor en bespreek gelijkenissen en verschillen.
- ☐ Neem een OPO waar je verantwoordelijk voor bent en licht toe op welke manier je nu tegemoet komt aan de noden van één of meerdere van de besproken studenten, daag elkaar uit om te kijken waar een ambitie ligt, welke een volgende stap zou kunnen zijn en bespreek samen hoe je dit zou kunnen aanpakken. Bedenk daarbij dat het doel is om leerwinst te boeken.

- ☐ Om naar ambities te kijken, kunnen de dimensies van flexibel onderwijs je op weg helpen (zie hoofdstuk 6)

TEAM

- ☐ Wissel ambities uit die besproken werden in de vorige oefeningen. Komen hier gezamenlijke ambities uit voor het team? Ambities die anderen aan het denken zetten?
- ☐ Bekijk de gezamenlijke ambities en situeer waar die vooral liggen. Beantwoord dit aan ieders verwachtingen? Vragen en bedenkingen die aan bod komen, worden doorgespeeld aan het IKCO-team, onderwijsankers, procesbegeleiders.
- ☐ Deze oefening koppelt studentendiversiteit onmiddellijk aan inclusieve praktijken en kan een eerste opstap zijn naar het ontwerpen van persona's en het kiezen van prioriteiten.

De [FlexScan](#), ontworpen door de Hogeschool Arnhem en Nijmegen, is een instrument waarmee je in kaart kan brengen in welke mate studenten en docenten onderwijs als flexibel ervaren, wat hun wensen zijn op dit punt. Opleidingen, faculteiten en hogescholen kunnen de FlexScan gebruiken om hun eigen ambities met betrekking tot flexibiliteit in kaart te brengen. De FlexScan faciliteert het gesprek binnen opleidingen en tussen opleiding en student, opleiding en docenten en opleiding en het werkveld, om te komen tot een gezamenlijk beeld over flexibilisering. Met de FlexScan kan je waarderen wat er nu al gebeurt in een opleiding, sterktes in de verf zetten, om dan te kijken naar hiaten/ambities. De Flexscan gaat verder dan de leeromgevingen, en volgt een volledige *student journey*. Het is zeker interessant om alle aspecten mee te nemen. Meer flexibiliteit in je curriculum vraagt immers ook een andere manier van onthalen en informeren, coachen, trajectbegeleiding,...

Werkvorm voor team: de FlexScan

Je kan diverse oefeningen maken met de FlexScan, met telkens een specifieke focus. Bij deze oefeningen kan het zeker waardevol zijn om studenten te betrekken.

- ☐ Wat is flexibel onderwijs?
- ☐ In welke mate ervaren studenten en docenten het onderwijs als flexibel?

- ☐ Hoe flexibel is onze opleiding op dit moment?
- ☐ Hoe flexibel willen we dat onze opleiding is?
- ☐ Wat zijn de ambities en wensen van de opleidingen en studenten met betrekking tot flexibiliteit?
- ☐ Welke worden onze prioriteiten?

INDIVIDUEEL

Neem de vragen uit de Flexscan door en duid aan welke aspecten je had begrepen onder flexibiliteit en welke nieuw zijn. Duid daarna aan in welke mate er volgens jou al flexibiliteit is op dit moment.

DUO'S/KLEINE GROEPEN

Wissel jullie denkoefeningen uit om samen tot een invulling te komen van flexibel onderwijs, wat er nu al is en welke mogelijke ambities zijn.

TEAM

Wissel ambities uit die besproken werden in de vorige oefeningen. Komen hier gezamenlijke ambities uit voor het team? Ambities die anderen aan het denken zetten?

Bekijk de gezamenlijke ambities en situeer waar die vooral liggen. Beantwoord dit aan ieders verwachtingen? Vragen en bedenkingen die aan bod komen, worden doorgespeeld aan het IKCO-team, onderwijsankers, procesbegeleiders.

6 Hoe ontwerp of versterk je flexibele en inclusieve leerwegen in je opleiding?

Met het nodige draagvlak in je team kan je aan de slag met het didactisch concept van je opleiding om daarin flexibele leerwegen te ontwerpen of versterken. In dit hoofdstuk overlopen we eerst alle domeinen waarop je kan inzetten om je opleiding te flexibiliseren vooraleer we uitleggen hoe je concreet en stap per stap je opleiding (her)ontwerpt.

6.1 Domeinen van flexibel onderwijs

Flexibele leerwegen zijn zichtbaar in verschillende domeinen van het **didactisch concept** van een opleiding.

Flexibel onderwijs vind je terug op verschillende domeinen:

LEERINHOUD (WAT)

- ☐ de lerende maakt keuzes op vlak van de inhoud, rekening houdend met eigen behoeften en/of ambities, elders verworven competenties, de eventuele werkcontext,...

LEERPROCES EN -OMGEVING (WAAR EN HOE)

- ☐ Plaats of leeromgevingen waar geleerd kan worden: de mate waarin studenten de ruimte te hebben om te kiezen voor contactonderwijs, online leren en of werkpleklernen.
- ☐ Groepering van deelnemers
- ☐ Volgorde van modules
- ☐ Aanbod en/of vraaggestuurde leeractiviteiten
- ☐ Toetsvormen
- ☐ Beschikbaarheid onderwijsmateriaal

TIJD EN TEMPO (WANNEER)

- ☐ De lerende kan (mee) het studietempo bepalen en krijgt ruimte om een eigen tijdsplanning te maken. Dit kan zijn om een goede balans te vinden tussen studie,

werk en privé of te streven naar een goede overgang tussen secundair en hoger onderwijs,...

- ☐ Ook wat betreft de evaluatie kan tegemoet worden gekomen aan de noden van lerenden door te kiezen voor vrije toetsmomenten.
- ☐ Tot slot kan er nagedacht worden over verschillende instapmogelijkheden in een opleiding/module.

Door deze domeinen op een continuüm te plaatsen kan je het als een instrument gebruiken om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. 2B Learning (2021) ontwikkelde onderstaande zogenaamde Flexschuif. Met je persona's of studentendiversiteit in het achterhoofd kan je gaan schuiven op de verschillende domeinen om tot een passend didactisch concept te komen.

Je kan het instrument gebruiken om de huidige situatie in je opleiding in kaart te brengen of om ambities voor de toekomst te concretiseren .

Domeinen flexibele leerwegen									
1. Groepering van deelnemers									
									
Individueel	-	duo's	-	leergroepen	-	klas	-	cohort	
2. Volgorde van modules binnen het leertraject									
									
Vaste volgorde	-	keuze uit verschillende vaste volgorde	-	Deels vast/deels vrij	-	Vrije samenstelling			
3. Inhoud van het leertraject									
									
100% vast	-	75% vast	-	50% vast + 50% keuze	-	75% keuze	-	100% keuze	
4. Aanbod gestuurde >< vraag gestuurde docent- en leeractiviteiten									
									
Opleiding bepaalt	-	Aanbod gestuurd en lerende kiest	-	Cocreatie lerende/opleiding	-	Cocreatie lerende/opleiding/werkplek	-	Volledig vraaggestuurd	

5. Leeromgevingen waar er geleerd kan worden



School - School en werkplek - School, werkplek en online - school en online - online en werkplek

6. Instapmogelijkheden in opleiding en modules



1 vast moment - Meerdere vaste momenten - Flexibel in overleg - ieder moment

7. Leertempo



1 tempo - 1 tempo met incidentele afwijkingen - meerdere vastgestelde tempi - Eigen tempo

8. Toetsvormen en toetsmomenten

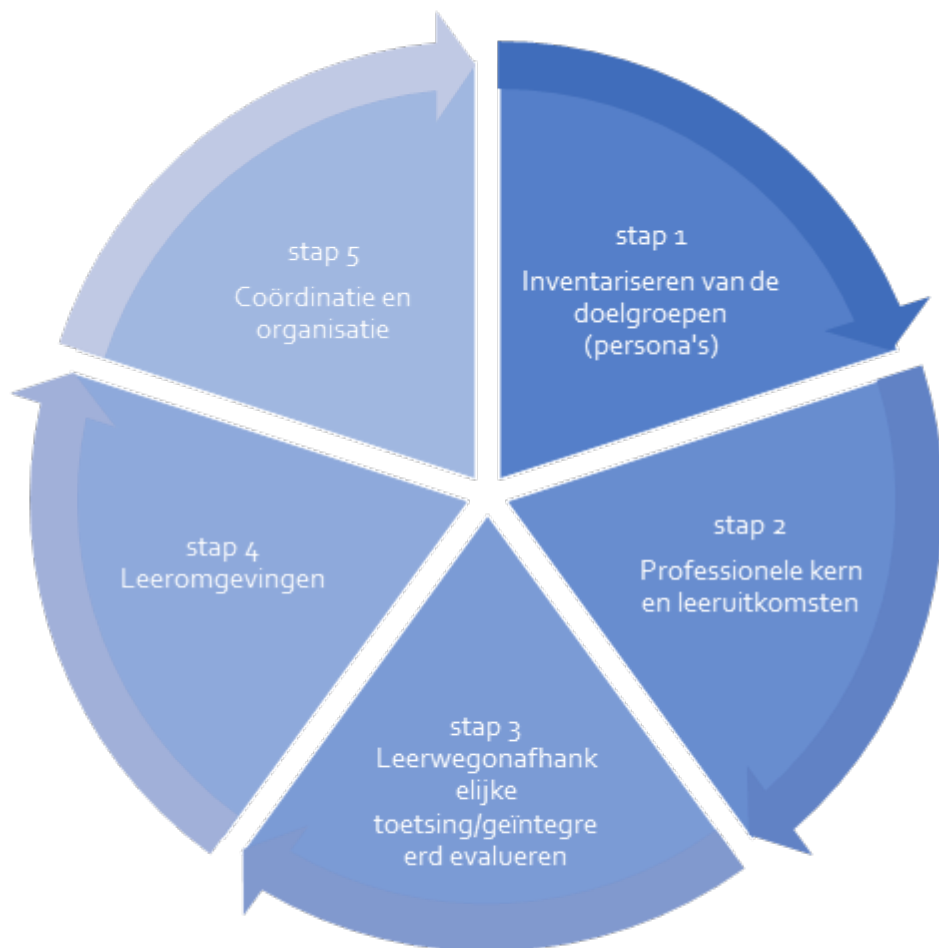


Vast toetsmoment en -vorm - Toetsmoment vast/toetsvorm vrij - Toetsmoment vrij/toetsvorm vast - Toetsmoment en -vorm vrij

6.2 Ontwerpen/versterken van flexibiliteit in je opleiding

Om de flexibiliteit in je opleiding te versterken onderneem je volgende stappen.

1. Breng je doelgroepen in kaart via persona's.
- 2a. Oriënteer je op de professionele kern of het gedeelde beeld van wat de taakgebieden van een professional zijn.
- 2b. Formuleer heldere leeruitkomsten, die aangeven wat de student kan aan het einde van een leerperiode.
3. Ontwerp een toetsbeleid dat leeruitkomsten op een leerwegonafhankelijke manier evalueert.
4. Zorg voor flexibele leeromgevingen, gericht op de beroepspraktijk.
5. Pas je praktische organisatie hierop aan en zorg voor de nodige coördinatie.



Figuur 3. Stappen voor het versterken van flexibiliteit in opleiding

De verschillende stappen worden hieronder verder geconcretiseerd. Je zal merken dat de stappen raken aan vele andere IKCO-pijlers en het topic vormen van andere sprints. Dat verklaart meteen waarom we voor sommige stappen al meer concrete werkvormen of tips kunnen meegeven dan voor andere.

6.2.1 Inventariseren van de doelgroepen (persona's)

Persona's helpen je om de doelgroepen waarvoor je de opleiding inricht, in kaart te brengen en ervoor te zorgen dat deze aansluit bij de behoeften van huidige en toekomstige instromende studenten. Persona's zijn fictief en vertellen het verhaal van een specifieke doelgroep en zijn specifieke behoeften, wensen, beweegredenen.

Persona's kunnen je als opleiding helpen:

- bewuster om te gaan met (de behoeften van) alle studenten.
- gerichte keuzes te maken in het streven naar flexibel en inclusief onderwijs (toegankelijk maken van je opleiding voor een breed scala aan lerenden).
- betrokkenheid en inlevingsvermogen te creëren bij betrokkenen (team, diensten,...). Het is voor iedereen binnen de instelling relevant om zich te verdiepen in de studenten waar we het allemaal voor doen: onthaalbalie, marketingdienst, opleidingen,...
- de binding van studenten met de hogeschool te vergroten.
- een inclusief studentendiversiteitsbeleid uit te werken (beleidsniveau).

Om tot de juiste persona's te komen, kan je gebruik maken van data over studenten en hun verschillende achtergrondkenmerken (statistische analyse – Dienst Onderwijs en Kwaliteit), maar ook van ervaringen en gesprekken met studenten, diensten en het werkveld.

Volgende kenmerken of variabelen kunnen relevant zijn om studentenprofielen uit te werken (SoE-project 'Wat als...' 2018):

- Stabiele kenmerken: leeftijd, basisopleiding, moedertaal
- Dynamische kenmerken: beweegredenen en verwachtingen, prof. ID, sociale context
- Startcompetenties: leercompetenties, talige competenties, voorkennis, ICT

- Erkennen van wat is: competenties en kwalificatie, ervaringen en resultaten van informele en non-formele leerprocessen, talenten

Over het waarom en hoe van persona's vind je meer informatie op volgende pagina:

<https://www.odisee.be/gebruiken-van-profielen-en-personas>.

6.2.2 Leeruitkomsten

Er loopt een aparte sprint over professionele kern en leeruitkomsten. Het materiaal dat uit deze sprint ontstaat, zal inspirerend zijn om deze stap te concretiseren.

Het flexibiliseren van een opleiding vraagt om een herontwerp van de opleiding en start met een grondige heroriëntatie op **de professionele kern** van een opleiding. De kern van deze stap is dat alle betrokkenen eenzelfde beeld hebben van wat de taakgebieden van een professional zijn. Daarnaast is de professionele kern het vertrekpunt om te komen tot de leeruitkomsten die alle studenten moeten kunnen aantonen. Hier schuilt een kans om efficiënte keuzes te maken, ballast overboord te gooien, ruimte in je programma te creëren voor andere initiatieven.

Bij het uitwerken van een professionele kern is het interessant om op zoek te gaan naar 'kritische beroepssituaties', die je samen met het werkveld onderzoekt. Ze kunnen bijdragen aan het afbakenen van de taakgebieden, maar ook competenties concretiseren en contextrijk maken (op welke competenties wordt een beroep gedaan in die situatie?); als casus dienen zodat studenten kunnen oefenen in probleemoplossing en reflectie; leiden tot het ontwerpen van toetsituaties, waarin de student, aan de hand van gevarieerde opdrachten, kan laten zien dat hij over de vereiste competenties beschikt. (Kessels & Smit, 2021)

De professionele kern moet gedragen worden door het hele team. Via de volgende vragen kan je werken aan een gezamenlijk, gecreëerd professionele kern.

Werkvorm voor team: beroepsbeeld

INDIVIDUEEL

Denk voor jezelf na over één of meerdere van de volgende vragen en over wat voor jou precies tot de essentie van het beroepsbeeld hoort.

- ☐ Wat doet de afgestudeerde professional? Welke beroepstaken voert deze professional uit en binnen welke taakgebieden?
- ☐ Hoe ziet de omgeving van de afgestudeerde professional eruit?
- ☐ Wat zijn de actuele ontwikkelingen die van invloed zijn op het beroepsbeeld?
- ☐ Wanneer is de afgestudeerde professional succesvol binnen een taakgebied? En wat zijn daarbinnen de kritische beroepssituaties? Wat laat deze professional dan zien? Wat is daarin kritisch?
- ☐ Welke professional willen wij opleiden? Wat is de eventuele eigen kleur van de opleiding?

DUO'S/KLEINE GROEPEN

Leg alle ideeën uit de eerste oefening samen, bekijk gelijkenissen en verschillen en breng in een poster een eerste voorstel.

TEAM

- ☐ Iedereen (duo's/kleine groepen) vertelt om de beurt tot welk beroepsbeeld men gekomen is. Op flappen worden beschrijvingen en/of kernwoorden bijgehouden.
- ☐ Bepaal samen wat er gemeenschappelijk is in alle verhalen en welke verschillen er zijn. Er kunnen ook vragen en bedenkingen komen over ondersteuning, professionalisering,...
- ☐ Je kan partners uit het werkveld betrekken bij deze oefening of later afstemmen om samen te onderzoeken of het beroepsbeeld voldoet aan de verwachtingen op de arbeidsmarkt.

De opleiding bestaat uit **eenheden van leeruitkomsten** die samen het ontwerp van de opleiding vormen. In deze eenheden worden - kennis, vaardigheden en beroepshouding geïntegreerd rondom praktijkvraagstukken. De eenheden van leeruitkomsten vormen de bouwstenen van de opleiding. De kern van deze stap is het construeren van eenheden van leeruitkomsten van grotere blokken studiepunten. Zo ontstaan samenhangende en van elkaar te onderscheiden eenheden die in een voor de lerende professional relevante volgorde te doorlopen zijn. Door de samenhang binnen een eenheid van leeruitkomsten te baseren op een voor het werkveld herkenbaar taakgebied kan de professional de werkcontext benutten om te leren en tegelijkertijd een bijdrage leveren aan de vernieuwing van de praktijk (Fontys, 2020). Het is van belang het gehele ontwerp goed te overdenken zodat de eenheden van leeruitkomsten duurzaam zijn.

Tips voor het bepalen van eenheden van leeruitkomsten (Fontys, 2020)

- ☐ Start met een passende titel voor elke eenheid van leeruitkomsten, die aansluit op het taakgebied, en beschrijf daarna kort de 'bedoeling van de eenheid van leeruitkomsten': geef in steekwoorden aan wat de professional in een eenheid moet leren.
- ☐ Stel elkaar eenvoudige vragen om te komen tot 'hapklare', onderscheidende eenheden. Wordt er iets anders geleerd? Welke leerervaringen doet de lerende in deze eenheid op? Hoe verschillen die van leerervaringen in andere eenheden?
- ☐ Verken met andere opleidingen binnen en/of buiten het domein of sprake is van gedeelde taakgebieden waarin interdisciplinair samenwerken en leren gestimuleerd kan worden (cross-overs).
- ☐ Test met professionals uit de vastgestelde doelgroepen (persona's) welke routes er mogelijk zijn en of deze leiden tot optimale flexibiliteit in tijd, tempo en plaats voor de betreffende doelgroep en om te kunnen doorstromen.
- ☐ Evalueer systematisch of de eenheden van leeruitkomsten nog aansluiten bij het beroepsbeeld, taakgebieden en doelgroepen.

Een **leeruitkomst** is een meetbaar resultaat van leerervaringen, geeft aan welke kennis, vaardigheden en attitudes aan het einde van het leerproces verwacht of wat de student daadwerkelijk kan.

Voor flexibel onderwijs zijn heldere leeruitkomsten, die aangeven wat de student kan aan het einde van een leerperiode cruciaal.

Leeruitkomsten zijn kwalificatie-eisen die leerwegonafhankelijk geformuleerd zijn: een leeruitkomst kan binnen een flexibel onderwijsconcept op meerdere manieren worden bereikt, bijvoorbeeld via colleges op de campus, online of via werkervaring.

Belangrijke kenmerken van goede leeruitkomsten zijn:

- outputgericht en herkenbaar, afgeleid van de beroepspraktijk.
- omvatten de essentie van wat geleerd moet zijn aan het einde van de opleiding;
- sturend voor de vorm en inhoud van het bewijsmateriaal dat de lerende professional verzamelt of de toetsing om de leeruitkomsten aan te tonen.

Bij het formuleren van leeruitkomsten ligt de uitdaging in het vinden van balans tussen houvast en ruimte: de leeruitkomsten moeten voldoende concreet en specifiek zijn, maar niet zo dichtgetimmerd dat ze de gewenste flexibiliteit in de weg staan .

Tips voor het formuleren van eenheden van leeruitkomsten (Fontys, 2020)

- ☐ Start vanuit de taakgebieden, los van het bestaande onderwijsprogramma en niet vanuit de 'oude' gedragsindicatoren of leerdoelen of anderszins.
- ☐ Begin met leeruitkomsten formuleren nadat het eerste concept van de eenheden van leeruitkomsten ontwikkeld is; de kans bestaat dat je je in het detail van formuleren verliest.
- ☐ Ontleed de leeruitkomsten met behulp van volgend schema: "De lerende professional vertoont gedrag A, met betrekking tot inhoud B, in de context C,

waarbij hulpmiddelen D worden gehanteerd wat leidt tot een prestatie die voldoet aan standaard E (niveau, criteria,...).”

- ☐ Bevraag elkaar in dialoog door eenvoudige vragen te stellen: Waarom in die context? Wat levert dat op? Wat moet de professional laten zien? Is dat relevant? Wat heeft de professional daarvoor nodig? Wanneer is het goed?
- ☐ Leid de context af uit de kritische beroepssituaties (uit professionele kern).
- ☐ Vermijd complexe zinnen; hou het kort en bondig. Vermijd toelichtingen in de leeruitkomst. Voor de leesbaarheid is het mogelijk om herhalingen in de context in een inleiding bij de eenheid te beschrijven.
- ☐ Beschouw het formuleren als een proces waarin kort-cyclisch evalueren en bijstellen een voorwaarde is om te komen tot stabiele en duurzame leeruitkomsten. Vraag in het proces structureel feedback aan werkveld, lerende professionals en docenten. Zij werken immers allemaal vanuit hun eigen rol met de (eenheden van) leeruitkomsten. De veronderstelling dat leeruitkomsten meteen perfect zijn, is niet realistisch.
- ☐ Laat het werkveld de leeruitkomsten bekrachtigen.
- ☐ Evalueer systematisch of leeruitkomsten nog aansluiten bij de actuele praktijk.

6.2.3 Leerwegonafhankelijke toetsing/ geïntegreerd evalueren

Leerwegonafhankelijke toetsing gaat om het beoordelen van de door de student gerealiseerde leeruitkomsten waarbij de gehanteerde methoden onafhankelijk zijn van de leerweg die de student gevolgd heeft. Deze vorm van toetsing is dus niet afgeleid van het onderwijsaanbod. Binnen flexibele onderwijs zijn diverse leerpaden mogelijk. Om de kwaliteit van deze leerpaden te garanderen, is toetsing nodig die onafhankelijk van de leerweg is vormgegeven. De basis voor de leerwegonafhankelijke toetsing zijn dus niet de leerpaden, maar de leeruitkomsten. Werken met leeruitkomsten en leerwegonafhankelijke toetsing biedt opleidingen de gelegenheid om ruimte en erkenning te geven aan wat studenten al weten en kunnen en het geeft werkende studenten meer mogelijkheden kennis en werkervaring te laten valideren en op basis

hiervan eigen opleidingsprogramma's samen te stellen en om op meerdere manieren de leeruitkomsten aan te tonen.

Leerwegonafhankelijke beoordeling van leeruitkomsten garandeert dat de diversiteit aan leerpaden leidt tot vergelijkbare leerresultaten en – uiteindelijk – tot de realisatie van het eindniveau, zodat de waarde van diploma's gewaarborgd wordt. (de Bruin & Bakker, 2021)

Portfolio wordt vaak ingezet in flexibel onderwijs. De student verzamelt in een portfolio bewijsmaterialen waarmee hij aantoont dat hij een aantal leeruitkomsten (oftewel een eenheid van leeruitkomsten) heeft bereikt. Een portfolio wordt niet louter summatief ingezet. Ook tijdens het leren kan de student feedback krijgen van docenten, mentoren, experts, medestudenten op zijn/haar leerproces of leerresultaten en aan de hand van reflectie zich verder ontwikkelen. Formatieve feedback wordt steeds gegeven vanuit de te realiseren leeruitkomsten.

De eenheid van leeruitkomsten wordt afgerond met een summatief beoordelingsmoment in de vorm van een portfolio-assessment. Op basis van het ingediende portfolio en bewijsmaterialen beslissen de evaluatoren welke vragen ze de student zullen voorleggen om aanvullende informatie over de beheersing van de leeruitkomsten te verkrijgen.

Welk bewijsmateriaal kan een student zoal opnemen in een portfolio?

- Beroepsproducten
- Resultaten van andere toetsvormen: kennistoetsen, performance-assessments en andere toetsvormen
- Reflecties
- Casusopdrachten
- Feitelijke bewijsmateriaal zoals getuigschriften en certificaten

Het is wel duidelijk dat er voldoende aandacht zal moeten gaan naar een heldere beoordelingsmethodiek die voldoende stilstaat bij validiteit, betrouwbaarheid, transparantie, studeerbaarheid en organisatie. Een portfoliobenadering vraagt ook om duidelijke eisen waaraan bewijsmateriaal moet voldoen.

6.2.4 Leeromgevingen (leeractiviteiten en mogelijke paden)

Bij de ontwikkeling van leeractiviteiten is het belangrijk dat de beroepspraktijk centraal staat, of in ieder geval de beroepspraktijk als kapstok gebruikt wordt. Met de beroepspraktijk bedoelen we beroepsrollen, -taken en authentieke situaties zoals praktijkopdrachten in de echte beroepspraktijk, realistische casuïstiek op school of oefeningen in een gesimuleerde omgeving. Inzet van de beroepspraktijk geeft studenten de leeruitdaging en de gelegenheid om het geleerde in de praktijk toe te (leren) passen.

Binnen meer flexibel onderwijs kan de context waarbinnen studenten leren en werken per student sterk verschillen.

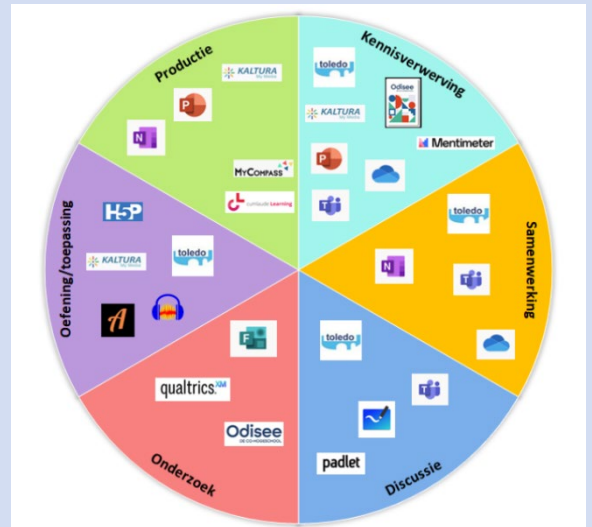
De student kan leren in de praktijk of van de praktijk: de beroepscontext kan de omgeving zijn waarin de student de beroepstaak relatief zelfstandig uitvoert in de praktijk met (beperkte) begeleiding vanuit de opleiding. Een gegeven beroepstaak met bijbehorende leerinhouden kan daarmee in verschillende leerwegen voorkomen, maar de didactische uitwerking kan per student fundamenteel anders zijn. (de Bruin & Bakker, 2021)

In het ontwerp van je leeromgevingen kan je steeds de volgende zaken afwegen:

- Sluiten de leeromgevingen goed aan bij de behoeften van studenten (persona's)?
- Is het mogelijk om de vooropgestelde leeruitkomsten te bereiken binnen deze omgevingen?
- Laat de leeromgeving toe om inhouden toe te passen in de praktijk en daarbij feedback in te winnen?
- Wat is als team wenselijk en haalbaar om te realiseren?

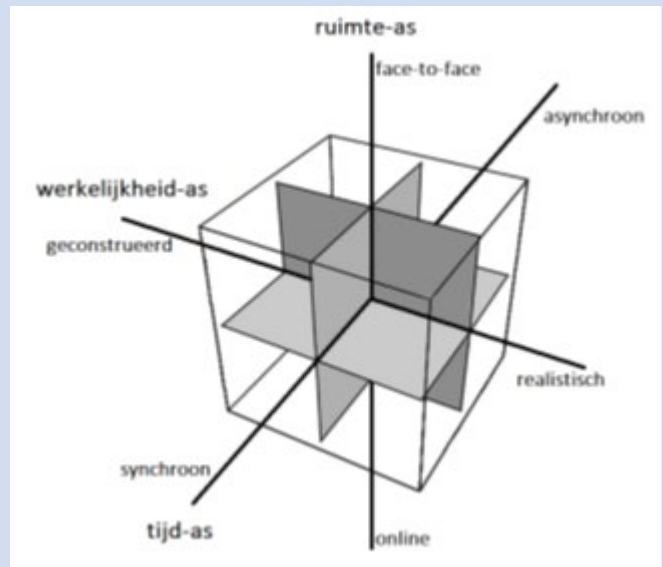
De afgelopen jaren werd binnen Odisee materiaal ontworpen om meer blended te werken of meerdere omgevingen te combineren in een hybride model. Vanuit je persona's en verwachte leeruitkomsten kan je in deze modellen bekijken welke leeromgevingen je wil ontwerpen om tegemoet te komen aan behoeften van huidige en toekomstige studenten.

Blended leren gaat in hoofdzaak over het combineren van online en face-to-face werkvormen en leeractiviteiten. Om je onderwijs te ontwerpen volgens een blended aanpak kan je diverse onderwijstechnologieën inzetten. De ABC-LD-methodiek (Young & Perovic, 2015) maakt hiervoor gebruik van het Tool Wheel. Dit biedt een overzicht van de verschillende tools die beschikbaar zijn om te werken aan een van de vooropgestelde leertypes, namelijk kennisverwerving, samenwerking, discussie, onderzoek, toepassing of productie.



Ook voor Odisee is een Tool Wheel beschikbaar. Je kan dit [hier](#) vinden. Het toont je welke onderwijstechnologieën je kan gebruiken voor elk leertype. Wil je bijvoorbeeld inzetten op samenwerking? Dan kan je nagaan welke mogelijkheden er zijn met Toledo, Microsoft Teams, Microsoft OneNote of OneDrive. Dienen je studenten een onderzoek op te zetten? Dan kan je hen bijvoorbeeld gebruik laten maken van Microsoft Forms of Qualtrics. Hierbij is het telkens belangrijk om na te gaan in welke mate het inzetten van onderwijstechnologie een meerwaarde biedt om de studenten te helpen de leeruitkomsten te bereiken. Alle tools waarvoor ICTO ondersteuning biedt, zijn in dit Tool Wheel opgenomen. Bovendien kan je voor elke tool handleidingen, digitaleren-tips, demofilmmpjes ... raadplegen via volgende link <https://www.digitaleren.be/?p=4738>

Hybride leren is leren in diverse in elkaar vervloeiende leeromgevingen, waarbij de keuze voor de omgeving waarin een leeractiviteit plaatsvindt wordt bepaald vanuit of in functie van de leerdoelen, met of door de lerende, met als doel de voordelen van de verschillende omgevingen op een verweven manier te combineren.



Aspecten die een leeromgeving bepalen zijn werkelijkheid, ruimte en tijd: een leersituatie kan meer geconstrueerd of meer realistisch zijn, het leren kan face-to-face of online plaatsvinden, synchroon of asynchroon. (Odisee, 2020) Via de volgende [link](#) kan je het model raadplegen. Wie in de diepte wil duiken, kan [deze tekst](#) bekijken.

6.2.5 Coördinatie en organisatie

Het invoeren of versterken van flexibele leerwegen heeft uiteraard een impact op de opleiding als organisatie. Op bepaalde zaken kan je anticiperen en als opleiding een antwoord bieden, andere effecten moeten instellingsbreed aangepakt worden of zullen zich pas op langere termijn uiten.

Het goed opvolgen van de doorstroom van studenten is een belangrijk aandachtspunt. Hoewel flexibele leerwegen als doel hebben om het aantal studenten dat het hoger onderwijs verlaat zonder diploma te reduceren, kunnen de verminderde klascohesie en toegenomen keuze-momenten ook het omgekeerde effect hebben. De eventuele studieduurverlening die flexibele leerwegen met zich meebrengen is daarentegen niet per definitie een negatief effect. Flexibele leerwegen laten de student bijvoorbeeld toe werken en studeren te combineren of de studies te onderbreken. Deze elementen vertragen mogelijks de studies, maar kunnen ook leiden tot het elders verwerven van

relevante competenties. Zwakkere studenten doen mogelijk langer over hun studies doen, maar stromen uiteindelijk wel uit met een diploma hoger onderwijs.

Trajectbegeleiding kan een belangrijke pro-actieve rol spelen in het maximaliseren van de doorstroom (Vlor 2020). Binnen de opleiding kan nagedacht worden op welke manier studenten opgevolgd worden en informatie (omtrent trajecten, stages,...) gedeeld wordt binnen het team. Om cohesie te creëren, studenten van nabij op te volgen en hen coaching aan te bieden zijn **leergroepen** een ideale werkvorm. Het project leergroepen biedt vorming en materialen om hiermee aan de slag te gaan. Naarmate er meer flexibiliteit is in een curriculum, zal een student ook meer zelfregie moeten opnemen in zijn leerproces. Het coachen van studenten in het opnemen van meer eigenaarschap is een must om tot meer leerwinst te komen. Niet alle studenten kunnen van bij de start omgaan met keuzemogelijkheden, zelfstandig werk, reflectie,... Het is belangrijk om hen, op maat, te ondersteunen in het opnemen van eigenaarschap over het eigen leerproces zodat ze zich tot echte professionals kunnen ontplooien. De sprint over **eigenaarschap** leverde inspiratiemateriaal op dat eveneens geraadpleegd kan worden.

De meest aangewezen paramaters om de effecten van de flexibilisering op te volgen zijn drop-out, studierendement, studieduur (Vlor, 2020). De **effecten van de flexibilisering** manifesteren zich ten vroegste na één jaar studeren, dan pas zetten studenten de instrumenten van de flexibilisering ten volle in. Kijk als opleiding naar cijfergegevens over het aantal verworven credits, het aantal individuele trajecten, slaagcijfers van het eerste jaar etc. Doe dit wel kritisch en hou er rekening mee dat niet enkel flexibilisering een rol speelt bij bepaalde schommelingen. Bijkomende mogelijke effecten die moeten bekeken worden zijn de deelname van kansengroepen, de financiële kost van veranderingen, de impact op het welbevinden en sociaal functioneren van studenten en de impact op de werkdruk van personeel.

Tips voor het aanpassen van je organisatie aan flexibele leerwegen

- ☐ Binnen de opleiding kan nagedacht worden op welke manier studenten opgevolgd worden en hoe er informatie (omtrent trajecten, stages,...) gedeeld wordt binnen het team.

- ☐ Ga na of leergroepen een meerwaarde kunnen vormen voor jullie opleiding.
- ☐ Bekijk op welke manier jullie het eigenaarschap van studenten zullen versterken
- ☐ Bekijk regelmatig en kritisch de cijfergegevens over je opleiding om na te gaan wat de impact is van de toegenomen flexibiliteit (instroom, doorstroom, uitstroom, studie-efficiëntie, aantal individuele trajecten, welbevinden van studenten, deelname van kansengroepen, welbevinden van docenten, etc)

- 2BLearning. *Whitepaper Persoonlijke leerroutes*. Geraadpleegd 14 januari 2021, van <https://www.2blearning.com/whitepaper-persoonlijke-leerroutes/>
- Bugter, B. & de Bruin, N. (2018). *Werken met profielen en persona's. Het goede van hokjesdenken*. Culemborg: Vanduuren Management.
- Emmers, E., & Plessers, E. (2009). *Dare to be different. Diversiteit in het hoger onderwijs*. 28–36.
- FlexScan DT: Hoe flexibel ben jij? | Hogeschool Arnhem & Nijmegen. Geraadpleegd op 14 januari 2021, van https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/683/original/Flexscan_HAN_CINOP_HandicapenStudie_def.pdf?1487582595
- Kessels & Ehlen. *Flexibilisering in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd 23 februari 2021? Van https://www.kessels-smit.com/files/Flexibilisering_versie_10.pdf
- Kessels & Smit. *Kritische beroepssituaties*. Geraadpleegd 10 juli 2021, van: https://www.kessels-smit.com/files/Artikel_kritische_beroepssituaties2.pdf
- School of Education. (2018). *Wat als ... elke instromende student een stem en gezicht had? Profielfoto's als richtingaanwijzers in een eigentijdse lerarenopleiding*. Leuven: Associatie KU Leuven. (<https://associatie.kuleuven.be/schoolofeducation/bijlagen/publicatie-wat-als.pdf>)
- StudyPortals. (2021, mei 20). *Developing International Student Personas + Free Canvas*. Opgehaald van Study Portals: <https://studyportals.com/student-recruitment/international-student-persona-canvas/>
- UNESCO. Working Paper – Policies for flexible learning pathways in higher education. Geraadpleegd 23 februari 2021, van <http://www.iiep.unesco.org/en/publication/sdg-4-policies-flexible-learning-pathways-higher-education-taking-stock-good-practices>
- Vandecandelaere, M., van den Branden, N., Juchtmans, G., Vandenbroeck, M., & De Fraine, B. (2016). *Flexibele leerwegen. Inspiratiegids voor basisonderwijs en secundair onderwijs*. (4th ed.). Lannoo Campus.
- van Zijl, E., Raaijmakers, S, van Ginneken, T. & van Megen, J. (red.). (2020). *Routekaart FLEX. Routekaart met handvaten voor flexibel onderwijs*. Eindhoven: Fontys Hogescholen, Dienst Onderwijs en Onderzoek.
- Vlaamse Onderwijsraad. *Advies over flexibilisering in hoger onderwijs*. Geraadpleegd 9 juli 2021, van <https://www.vlor.be/adviezen/advies-over-flexibilisering-hoger-onderwijs>
- Vlaamse Onderwijsraad. *Advies: De grenzen van flexibilisering?* Geraadpleegd 9 juli 2021, van https://assets.vlor.be/www.vlor.be/advice_final_attachments/Grenzen%20aan%20flexibilisering.pdf
- Vlaamse Onderwijsraad. *Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd 14 januari 2021, van https://assets.vlor.be/www.vlor.be/import/rho-rho-adv-1415-004_0.pdf