

en opzichte van vernieuwen?



Vernieuwen en flexibel blijven; hoe gaat het nu met de adoptie van onderwijstechnologie in het HO?

Dr. Fleur Prinsen, lector Digitale Didactiek

Gepubliceerd op 23 oktober 2020 op LinkedIn

Hoe varen we op het moment binnen onze instellingen waar het gaat om het herontwerpen van ons onderwijs naar een online variant? Lukt het docenten om hun eigen didactische repertoire te verbeteren, online leeractiviteiten vorm te geven, en welke condities worden hiervoor geschapen?

Hoewel er momenteel een grote urgentie bestaat om het onderwijs te vernieuwen, zodat het effectief kan worden uitgevoerd binnen een online leeromgeving, blijft het maar de vraag of deze vernieuwing succesvol zal uitpakken en ook op termijn in onze organisaties geborgd zal worden.

Mij wordt wel eens om een voorspelling gevraagd op dit gebied en ik hou mijn voelsprietten uit binnen onze organisatie om signalen op te vangen die indicatief zijn voor de richting die we op gaan. Ook raadpleeg ik relevante onderzoeksliteratuur die mij helpt om deze signalen te interpreteren of nader uit te vragen. Het is duidelijk een te grote vraag om in één keer te beantwoorden, en ik heb er al eerder blogs aan gewijd, maar hieronder bespreek ik weer wat nieuwe inzichten en mogelijke oplossingsrichtingen.

Het is ondertussen wel duidelijk dat urgentie alleen **niet voldoende** is om een duurzame vernieuwingsbeweging te voeden. Het 'Diffusion of Innovation' model van Rogers (2009) is heel bekend met betrekking tot de vraag hoe vernieuwingen door organisaties opgepakt worden, en gerelateerd hieraan het 'Concerns-based adoption model' (o.a. Sherry & Gibson, 2002). Dat laatste model is wel interessant om nog eens op in te zoomen.

Innoveren met Onderwijsleertechologie (OLT)?

Mentimeter



Hoewel er vaak weerstand ervaren wordt in organisaties om te vernieuwen, wordt deze weerstand niet altijd goed geïnterpreteerd. Het is meestal geen blatante onwil van de betrokken professionals, maar zij hebben legitieme zorgen. Het C-BAM model deelt deze zorgen op in 6 categorieën: • Information/Knowledge concerns • Personal/Competence concerns • Management concerns (mostly provision of time and resources) • Consequence concerns • Collaboration/ Social resources concerns • Refocusing/Future adaptation concerns.

In het plaatje hierboven zijn deze 6 zorgen vertaald naar stellingen. De respondenten waren deelnemers aan een symposium over 'Vernieuwen in samenwerking tussen onderzoek en onderwijs', dus zeer waarschijnlijk niet representatief voor de gemiddelde werknemer aan onze Hogeschool, maar het is

duidelijk dat de factor tijd en ondersteuning achterblijft, en dat ook de zorg om het blijvend kunnen vernieuwen relatief sterk aanwezig is.

Een interessante studie naar docentprofielen bij de adoptie van innovaties liet vier profielen zien, gebaseerd op het C-BAM adoptie model (vrij vertaald): de zorgeloze docent, de pragmatische vernieuwer, de onzekere vernieuwer en de docent met serieuze kopzorgen (de Vocht & Laherto, 2017).

Wat kan de organisatie doen om dit soort zorgen weg te nemen bij onderwijsprofessionals, zodat we vooruit kunnen met het vernieuwen van ons onderwijs? De 'usual suspects' van tijd en ondersteuning zijn nu vaak genoeg naar voren gebracht, dus laten we kijken naar de andere categorieën (die daar zeker ook mee samenhangen).

In categorie 1 en 2 ligt de focus op de kennis en vaardigheden van de betrokken professionals. Kennis delen kan het beste op een praktijk-nabije manier plaats vinden, door middel van directe co-creatie met experts op het gebied van digitale didactiek, of door het delen van good practices. Ook het samen onderzoeken van de consequenties van een vernieuwing (categorie 4) is belangrijk, omdat we vaak nog niet genoeg zicht hebben op de positieve of negatieve impact van vernieuwingen op de gestelde doelen. Deze interventies vinden op mijn werkplek binnen de Werkplaats Onderwijsleertechnologie reeds plaats, maar vergen nog wel opschaling.

Categorie 5 verdient mijns inziens de komende tijd meer aandacht. Hoewel direct in het begin van de Corona crisis docenten [aangaven](#) dat ze veel steun ontvingen van mededocenten, is het nu tijd om de kennisdeling en samenwerking op te schalen, en de Hogeschool zelf als leergemeenschap neer te zetten. Een instellingscultuur die gericht is op doorlopend vernieuwen stimuleert onderwijsprofessionals om een evidence-informed houding aan te nemen, zodat we die vernieuwing goed gaan onderbouwen met zijn allen. Competentie-ontwikkeling in (multi-disciplinaire) leernetwerken maakt het mogelijk om deze ontwikkeling praktijk-nabij en schaalbaar vorm te geven.

Een cruciale factor bij de vraag of de vernieuwing van ons onderwijs met onderwijstechnologie door gaat zetten is de ruimte die gegeven gaat worden aan experimenten waarin evidence-informed oplossingen voor het onderwijs worden vormgegeven. Instellingen voor hoger onderwijs zullen beslisprotocollen moeten ontwikkelen met betrekking tot EdTech adoptie, die ruimte scheppen voor ontwerponderzoek (gezamenlijk ontwerp, snelle kennisontwikkeling, en een organisatiecultuur waarbinnen mislukkingen getolereerd worden).

Wanneer de drang om te vernieuwen niet gepaard gaat met ruimte voor experimenten (liefst ook in samenwerking met aanbieders van onderwijstechnologie) voorspel ik dat er een grote kans is dat er een verarming optreedt in de praktijk van leren en doceren. Dan is de vernieuwing geen verbetering en is de vraag die we aan het begin van dit artikel wilde beantwoorden irrelevant geworden.

Een laatste stelling die ik hier wil opgooien is dat slecht onderbouwde onderwijs-ontwerpen ten gevolg zullen hebben dat docenten (en nog erger,

natuurlijk, studenten) negatieve ervaringen opdoen met het inzetten van onderwijstechnologie. Als zich aan het einde van de crisis geen kritieke massa van docenten heeft gevormd die hieruit positieve ervaringen en een positieve houding ten opzichte van vernieuwen meeneemt dan is de goede moed die momenteel bij vernieuwers leeft gedoemd om gedempt te worden.

Bronnen:

de Vocht, M., & Laherto, A. (2017). Profiling Teachers Based on Their Professional Attitudes towards Teaching Responsible Research and Innovation. *European Journal of Science and Mathematics Education*, 5(3), 271-284.

Sherry, L., & Gibson, D. (2002). The path to teacher leadership in educational technology. *Contemporary issues in technology and teacher education*, 2(2), 178-203.

**Hogeschool Rotterdam
Kenniscentrum Talentontwikkeling**

**Museumpark 40
3015 CX Rotterdam
Nederland**

Dr. Fleur Prinsen

**T: 010 - 794 6880
E: f.r.prinsen@hr.nl
W: www.hr.nl/digdidactiek
LinkedIn: www.linkedin.com/in/fleurprinsen**