



AFSTUDEERBUNDEL 2014
INNOVATIEF LEIDERSCHAP VAN DE EXCELLENTE DOCENT
Good practices Master Leren & Innoveren

Beter afstuderen? Begin bij de bibliotheek	2
Door: Corleen Knieriem-Veeffkind	
Onze studenten mislukken te vaak	4
Door: Marieke van den Hoven	
Professionele ontwikkeling in het lab	6
Door: Marjolein Vleugels	
Loopbaanbegeleiding schreeuwt om professionalisering	8
Door: Dirk van Woerkom	
Groot enthousiasme voor Engelse les	10
Door: Renée Smits	
Leuk bedacht, maar hoe werken we het uit?	12
Door: Thijs Hagen	
Werk maken van samenwerken	14
Door: Maïke Mertens	
Examencommissies langs de meetlat	16
Door: Martine Soffers	
Het loopt nog geen storm bij HBO-Rechten	18
Door: Chadia Bannouh	
“Leren los te komen van de waan van de dag”	20
Door: Michel Dingarten	
Stukje bij beetje zelfstandiger worden	22
Door: Kasper Sloot	
Samen werken aan de beroepspraktijkvorming	24
Door: Jeroen Schrijvers	
Onderwijs verbeteren door kenniscreatie	26
Door: Wouter van der Lucht	
Soepele overgang van opleiding naar werk	28
Door: Arno Wilkens	
Ene knelpunt opgelost en het nieuwe kondigt zich al aan	30
Door: Carst Buissink	
Meneer, wat moet er in mijn portfolio?	32
Door: John Nurse	
Meer mediawijsheid een must	34
Door: Angela A.M. Lamboo	
Digitale toetsen maken leren zichtbaar	36
Door: Klaas Doorlag	
Loopbaangesprekken met studenten: hoe halen we er meer uit?	38
Door: Sam Schillemans	

LEREN HANDELEN OP BASIS VAN ANALYSE EN GEDEGEN REFLECTIE



De masteropleiding Leren en Innoveren (MLI) is voor docenten uit alle lagen van het onderwijs die een voortrekkersrol willen gaan vervullen bij vernieuwingen in hun organisatie. Ze leren tijdens de opleiding hoe ze draagkracht kunnen creëren voor vernieuwing en hoe ze hun kennis kunnen delen met collega’s. Het gaat om uitstekende docenten die zich gaan verbreden door kennis van onderwijsinnovatie op masterniveau. Onze deelnemers stijgen boven hun niveau van de vakdocent uit. Dankzij de MLI-opleiding zijn ze uitgegroeid tot een Teacher Leader die drie rollen in zich verenigt: de ondernemend ontwikkelaar, de begeleider met impact op de omgeving én de excellente docent.

Een leerproces wordt niet beperkt tot zuiver cognitieve vaardigheden. In de MLI-opleiding wordt ook aandacht besteed aan persoonlijke reflectie en bijvoorbeeld creativiteit waarbij alle zintuigen gebruikt kunnen worden, feedback, samenwerking met aandacht voor aspecten zoals emoties en zingeving. Onder andere in onze assessments toetsen we deze brede scope van de opleiding.

In het eerste leerjaar staat het leren centraal. Hoe gaat leren en hoe kun je dit stimuleren en sturen? In het tweede jaar gaat het meer om de impact voor de organisatie: hoe veranderen mensen en hoe kun jij hen in een veranderproces meenemen? Daarbij werken de deelnemers van binnenuit in hun eigen organisatie. Niet alleen top-down, maar juist ook van onderop. We werken met een heel heterogene deelnemersgroep - met totaal verschillende ervaringen en werk-omgevingen, maar ze hebben één gemeenschappelijk kenmerk: ze zijn heel enthousiast en zeer gemotiveerd om die bredere rol in hun werk op te pakken.

Uiteindelijk leren ze om op basis van analyse en gedegen reflectie te handelen. Aan het eind van hun tweede jaar voeren ze een benchmark uit bij een vergelijkbare organisatie die al een innovatie succesvol heeft ingevoerd. Daarmee wordt hun blik steeds meer op de buitenwereld gericht en leren ze afstand te nemen van hun eigen specifieke situatie. En dat werkt heel verrijkend. Vooral ook omdat de onderwijssector in wezen een sterk naar binnen gerichte wereld is, waar we eerder geneigd zijn om opnieuw het wiel uit te vinden.

De studenten worden zich bewust van het gegeven dat ze hun hele leven lang zullen blijven leren; het houdt nooit meer op. Dat inzicht kenmerkt de ware professional, natuurlijk.

Dr. Ariaan van Sandick, inhoudelijk coördinator en kerndocent Masteropleiding Leren & Innoveren, Faculteit Educatie Hogeschool Utrecht.

BETER AFSTUDEREN? BEGIN BIJ DE BIBLIOTHEEK

Door: Corleen Knieriem-Veefkind

Over de auteur

Corleen Knieriem-Veefkind werkt als adviseur informatievoorziening bij de HU bibliotheek van de Faculteit Communicatie en Journalistiek.

De kwaliteit van afstudeerproducten in het hbo moet omhoog. Bachelorstudenten hebben structurelere ondersteuning nodig bij het doen van literatuuronderzoek. Integratie van bibliotheektrainingen in de leerlijn Professional Skills moet ervoor zorgen dat de onderzoeksvaardigheden van ICT-studenten verbeteren.

Bij het Instituut voor ICT van Hogeschool Utrecht (HU) staat een structureel aanbod van lessen informatie zoeken, vinden en verwerken nog in de steigers. Tot nu toe worden er in de propedeuse, het onderzoeksemester en op aanvraag trainingen verzorgd door een informatiespecialist van de HU bibliotheek (HUB).

In de praktijk blijkt deze vorm van ondersteuning niet voldoende. Veel studenten weten niet goed hoe ze planmatig informatie kunnen zoeken in betrouwbare bronnen, laat staan hoe ze die informatie kritisch moeten beoordelen en verwerken bij hun onderzoek. Ze stellen bijvoorbeeld nauwelijks vragen aan een informatiespecialist, en ze denken wanneer ze iets niet kunnen vinden dat de gezochte informatie eenvoudigweg niet bestaat. Studenten realiseren zich meestal niet dat ze misschien verkeerd hebben gezocht. Docenten schatten de informatievaardigheid van hun studenten vaak te hoog in.

Onderzoekende houding

In een praktijkgericht onderzoek is in het najaar van 2013 onderzocht hoe de HUB kan bijdragen aan het verbeteren van de

competentie informatievaardigheid bij bachelorstudenten van het Instituut voor ICT. Uit het vooronderzoek blijkt dat informatievaardigheid een belangrijke vaardigheid is die bijdraagt aan een onderzoekende houding van de ICT-studenten. Maar studenten worden informatievaardiger ingeschat dan ze in werkelijkheid zijn. Aan de andere kant is de expertise van de HUB nog onvoldoende zichtbaar. En er bestaat weinig inzicht in wensen en behoeften bij het Instituut voor ICT ten aanzien van HUB-ondersteuning.

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat studenten vooral in het tweede en derde leerjaar baat hebben bij trainingen en workshops van de HUB. Tijdens hun stage in deze periode doen zij onderzoek voor hun stagebedrijf, waarbij ze de specifieke vaardigheden voor literatuuronderzoek goed kunnen gebruiken. Bibliotheekinstructies kunnen volgens studenten nog beter worden afgestemd op voor hen relevante ICT informatiebronnen. Het is ook belangrijk dat de lessen literatuuronderzoek of deskresearch passen bij de manier waarop in de opleiding onderzoek wordt gedaan.

Werk aan de winkel

De aanbevelingen in het adviesrapport bieden genoeg gespreksstof voor het Instituut voor ICT en de HUB. Dit gesprek kan starten met gedegen overleg over hoe informatievaardigheid het beste kan worden geïntegreerd in de leerlijn Professional Skills, een leerlijn algemene hbo-vaardigheden. Bij welke projecten en lessen kan bijvoorbeeld een informatiespecialist worden ingeschakeld voor een instructie over het beoordelen van de betrouwbaarheid van informatie? Of hoe vermeld je je bronnen op correcte wijze?

Aanbevolen wordt ook om de expertise van informatiespecialisten en docenten te bundelen voor wat betreft het toetsen (meten) van de informatievaardigheid. Daarvoor zijn landelijk al diverse handige instrumenten ontwikkeld. De HUB krijgt tenslotte als aanbeveling mee om de informatiespecialisten te scholen in onderzoeksvaardigheden en -methodiek, om beter te kunnen aansluiten bij het onderwijs in onderzoek.

Ambities

Hoe kan het Instituut voor ICT samen met de bibliotheek concreet handen en voeten geven aan bovenstaande aanbevelingen? Bijvoorbeeld door de informatiespecialist structureel te betrekken bij de ontwikkeling van de leerlijn Professional Skills. Door betere profilering van de informatiespecialisten als expert op het gebied van informatievaardigheid. Hun kennis van verschillende vormen van onderzoek bij de HU zal tijdens ditzelfde scholingstraject worden vergroot dankzij ondersteuning vanuit het lectoraat Methodologie van Praktijkgericht Onderzoek.

Verwacht wordt dat studenten bij het Instituut voor ICT straks steeds beter weten waar ze moeten zijn voor betrouwbare bronnen. Ze leren kritischer om te gaan met de hoeveelheid informatie die op hen afkomt. Samen met de bibliotheek gaat de kwaliteit van de afstudeerproducten omhoog.



ONZE STUDENTEN MISLUKKEN TE VAAK

Door: Marieke van den Hoven

Over de auteur
Marieke van den Hoven is docent
schoonheidsverzorging en secretaris
van de examencommissie bij het
Beauty College,
ROC Midden Nederland

Op de afdeling Schoonheidsverzorging van het Beauty College van ROC Midden Nederland behaalt gemiddeld een kwart van de studenten hun diploma niet. Dat is een zorgwekkend percentage. Maar wat zijn nu de daadwerkelijke oorzaken? En nog belangrijker: zijn er mogelijkheden om dit percentage omlaag te krijgen?

Het behalen van examens is een voorwaarde voor het behalen van een diploma. Het diploma is voor zowel studenten als scholen van groot belang. Voor studenten omdat er vanwege de huidige economische crisis een hoge mate van werkeloosheid is. Met een diploma maken studenten meer kans op een baan. Voor de school zijn diploma's belangrijk, omdat ze bijdragen aan de goede naam van de school, omdat ze meetellen voor de financiering en omdat de school zo voldoet aan de eisen van de inspectie.

Studenten

Uit onderzoek komen verschillende oorzaken voor deze slechte prestaties van de studenten. Voorbeelden zijn: te weinig aanwezig in lessen, niet opletten of meedoen in de lessen, te laat beginnen met leren of te weinig leren en niet om hulp vragen als er onduidelijkheden zijn. Een opvallend punt is dat meer dan de helft van de studenten geen extra actie onderneemt voor het leren van een herexamen.

School

Naast oorzaken die te wijten zijn aan studenten zijn er ook verschillende oorza-

ken die te wijten zijn aan de school. Voorbeelden hiervan zijn: geen extra lessen aanbieden bij het niet behalen van examens, ontbreken van extra aandacht voor examenvoorbereiding, zware criteria examens en geen tussentijdse toetsen. Opvallend is dat studenten die hun diploma in een keer behaald hebben, meer oorzaken benoemen die te wijten zijn aan henzelf. Echter studenten die hun diploma niet in een keer behaald hebben, noemen meer oorzaken die te wijten zijn aan de school.

Er zijn oorzaken waar de school een directe invloed op heeft en oorzaken waar de school geen directe invloed op heeft. De school heeft bijvoorbeeld directe invloed op de mogelijkheid van tussentijdse toetsen. Daar kan de school al op korte termijn actie op ondernemen. Maar de school valt weinig te verwijten als studenten thuis te weinig aandacht besteden aan het leren van examens. Ook daar zijn wel verbeteringen mogelijk, maar die liggen niet direct in de invloedssfeer van de school. Het zal daardoor een moeilijker en langduriger proces zijn om er iets in te veranderen of te verbeteren.

Duidelijker uitgewerkt

De school moet de huidige praktijkexamens analyseren en evalueren. Mogelijk zijn de criteria te zwaar, waardoor er veel studenten zakken voor deze examens. De vakgroep heeft een aantal examens geanalyseerd en geëvalueerd. Naar aanleiding daarvan worden nu verbeteracties uitgezet met betrekking tot de huidige praktijkexamens, onder andere in de vorm van duidelijker uitgewerkte beoordelingscriteria.

Er wordt onderzocht of het mogelijk is om te gaan werken met voortgangskaarten en/of tussentijdse toetsen. De studenten worden zo beter voorbereid op de examens. Dit wordt volgend jaar in de vernieuwde sprintopleiding als pilot ingezet.

Tijdens de loopbaanbegeleiding kan specifieke begeleiding worden geboden aan studenten die gezakt zijn voor een of meerdere examens. Hier wordt een benchmarkonderzoek voor ingezet, waarbij de benchmarkpartner de faculteit Maatschappij en Recht van Hogeschool van Utrecht is.

Op wat langere termijn kan onderzocht worden hoe studenten beter begeleid kunnen worden naar een herexamen als zij gezakt zijn voor een examen en hoe de school ervoor kan zorgen dat studenten thuis en in de lessen meer inzet gaan tonen. Verlenging bij het niet behalen van het diploma biedt geen soelaas, maar wat dan wel? Nader onderzoek blijft nodig.



PROFESSIONELE ONTWIKKELING IN HET LAB

Door: Marjolein Vleugels

Over de auteur

Marjolein Vleugels is docent aan de afdeling Laboratoriumtechniek van ROC Midden Nederland.

Het werkveld van de afdeling Laboratoriumtechniek (lab) van ROC Midden Nederland geeft steeds vaker aan dat het gedrag van de studenten soms moeilijk bij te sturen is. Het team wil daarom de kennisbasis van zijn studenten vergroten. Maar hoe doe je dit? Wat is er voor nodig? Welke ondersteuning is gewenst? Maar eerst moeten we het eens zien te worden over de professionele kennisbasis.

In de literatuur wordt de persoonlijke professionele kennisbasis omschreven als een combinatie van formele kennis en kennis van collectieve normen, waarden en overtuigingen. Deze kennis wordt gevormd rond zeven thema's: communicatie, doelen stellen, inzicht in eigen kunnen, motivatie, reflectief vermogen, vakkennis en vakattitude. De thema's vormen samen de basis voor het ontwikkelen van professioneel gedrag.

In het vooronderzoek is aangetoond dat bij de labafdeling in begeleiding en onderwijstijd de nadruk ligt op vakkennis. In de loopbaanbegeleiding is er wel aandacht voor de andere thema's, maar er wordt nog vaak begeleid vanuit cijfers en vaardigheden. De hypothese in het onderzoek is daarom dat de afdeling veel waarde hecht aan vakkennis als basis voor een professionele houding.

Inzicht en reflectie

Met behulp van literatuur, een groepsdiscussie, een digitale vragenlijst en verschillende interviews is gezocht naar de overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende teamleden. Deze zijn

samengebracht in een rapport met aanbevelingen.

Opvallend is dat vrijwel het gehele team vakkennis als minst belangrijk thema aan geeft. Enkele collega's geven aan dat zij daar juist wel de nadruk opleggen.

Motivatatie en communicatie vindt iedereen belangrijk. Dit komt ook naar voren in de omschrijving van professionele ontwikkeling die aan het team is gevraagd. Daarbij gaat het om de ontwikkeling van de studenten, waarbij zij meer inzicht krijgen in hun eigen professioneel handelen en de reflectie daarop om hun gedrag zonodig aan te passen. In de begeleiding van deze ontwikkeling moet de student worden uitgedaagd haalbare doelen te stellen, die net dat beetje extra van hem vragen. Daarbij is het belangrijk dat de student kan aangeven wat hij nodig heeft om die doelen te verwezenlijken en waarom hij dit doel wil bereiken.

Vertaalslag

Hoewel de discussie over de professionele kennisbasis al jaren wordt gevoerd, laat het onderzoek zien dat de verschillen in het team marginaal zijn. Een belangrijke

aanbeveling is dan ook dat er moet worden gekeken vanuit de gezamenlijke visie, in plaats van zich te concentreren op de verschillen.

Een volgende stap is het oprichten van een focusgroep om de vertaalslag van de visie op professionele ontwikkeling naar de praktijk te maken. Omdat gedrag onderdeel is van het werk, is het advies professionele ontwikkeling niet als los vak in het curriculum op te nemen, maar te integreren in de opdrachten bij de vaklessen.

Het werkveld is nog niet betrokken in het onderzoek. In de zomer van 2014 zal in het werkveld worden onderzocht wat daar precies de verwachtingen zijn. Deze onderzoeksresultaten kan de focusgroep meenemen in de vormgeving van de professionele ontwikkeling in het onderwijs. De discussie over professionele ontwikkeling van de studenten is niet afgerond met dit onderzoek. Het werkveld en de instroom zijn dynamisch, daarmee is ook de professionele ontwikkeling van de afdeling zelf aan veranderingen onderhevig.



LOOPBAANBEGELEIDING SCHREEUWT OM PROFESSIONALISERING

Door: Dirk van Woerkom

Over de auteur

Dirk van Woerkom is docent en loopbaanbegeleider bij de afdeling Pedagogisch Werk op ROC Midden Nederland.

Loopbaanbegeleiders bij de afdeling Pedagogisch Werk (PW) steken veel tijd en energie in loopbaanbegeleiding (LOB). De opbrengsten van LOB lopen echter niet in de pas met de geleverde inspanning. Binnen de afdeling is er evaluatieonderzoek gedaan naar LOB. Uit het onderzoek blijkt een grote behoefte aan professionalisering van LOB.

Er blijkt geen eenduidige visie op loopbaanbegeleiding binnen de afdeling te zijn. Een van de aanbevelingen uit het onderzoek is dan ook dat de afdeling een breed gedragen visie en ambitie moet ontwikkelen. Dit geeft richting en houvast voor de loopbaanbegeleiders. De behoefte om samen aan dezelfde doelen en dezelfde onderwerpen te werken is groot.

Om tot ontwikkeling van een breed gedragen en gedeelde visie en ambitie te komen is een ontwikkeltraject nodig. Het traject zal starten met twee gezamenlijke bijeenkomsten. In de eerste bijeenkomst wordt een visie geformuleerd die goed past bij de visie van ROC Midden Nederland. Tijdens de tweede bijeenkomst staat de formulering van de daarbij behorende ambitie op de agenda. In deze laatste bijeenkomst wordt ook nagegaan welke gevolgen de visie en ambitie hebben voor de loopbaanlessen en de loopbaan-gesprekken.

Competentieontwikkeling

De afdeling moet investeren in de kwaliteit van loopbaanbegeleiders. Voor studenten is de kwaliteit van de

loopbaanbegeleider een van de belangrijkste criteria waarop zij hun tevredenheid over de opleiding baseren.

Veel collega's hebben behoefte aan verdere ontwikkeling van hun competenties als loopbaanbegeleider, vooral als het gaat om het aanleren van metacognitieve vaardigheden. Dit is dan ook een eerste logische stap in het professionaliserings-traject. Daarnaast blijkt uit diverse onderzoeken dat veel docenten moeite hebben met het voeren van een reflectief loopbaangesprek. In de professionalisering hebben we dan dus de tweede belangrijke stap te pakken.

Ondersteunend materiaal

De bestaande LOB-handleidingen moeten verder worden uitgewerkt. Uit het onderzoek rollen concrete handvatten om deze ontwikkeling aan te pakken. De integratie van bestaande documenten rondom loopbaanbegeleiding vindt men belangrijk. Informatie voor loopbaanbegeleiders is op dit moment in minstens vijf verschillende documenten te vinden. De informatie is hierdoor versnipperd en soms zelfs verouderd of onjuist. Goed ontwikkeld en up-

to-date materiaal is een must. Loopbaanbegeleiders moeten steun en richting halen uit het document. De eerder geformuleerde visie en ambitie spelen in deze uitwerking een belangrijke rol.

Platform

Er is grote behoefte aan ontmoeting en het delen van ervaringen. Hierin kan een nieuw LOB-platform voorzien. Naast een online ontmoetingsplek is het de bedoeling dat dit platform periodiek ook offline bij elkaar komt. Zowel offline als online kunnen ervaringen en tools uitgewisseld worden. Scholingsbehoefte kan binnen het platform geïnventariseerd worden. Scholing kan afhankelijk van de behoefte uitgevoerd worden.

Deze aanbevelingen zullen een positief effect hebben op de professionalisering van loopbaanbegeleiding. Het is zaak om deze belangrijke taak van het onderwijs niet alleen op papier, maar juist ook op de werkvloer centraal te stellen.

De producten die in het kader van dit onderzoek zijn ontwikkeld, zijn te vinden op loopbaanbegeleider.wordpress.com.



TEUREDENDENHEIDSMETING IS MEER DAN EEN CHAT VIA SOCIALE MEDIA

Door: Renée Smits

Over de auteur

Renée Smits is leerkracht van groep 3 en language coördinator op de RK basisschool de Paulusschool te Hilversum.

De Paulusschool in Hilversum onderzoekt hoe er vanaf groep 1 les in het Engels gegeven kan worden. Door geen gebruik te maken van bestaande Engelse methodes, maar het Engels te integreren tijdens andere vakken, zijn kinderen betrokken en hebben ze plezier in het leren van een tweede taal.

De Paulusschool doet mee aan een pilot '15% vroeg vreemdetalenonderwijs (vvtto)' van het Europees platform. De reden hiervan is dat vvtto de ontwikkeling van kinderen enorm stimuleert. Het leren van meerdere talen op een jonge leeftijd zorgt voor een extra stimulans van de algemene taalontwikkeling. Daarnaast ligt de taalgevoelige leeftijd voor het zevende levensjaar. Kinderen raken al jong vertrouwd met de vreemde taal en ze zullen de taal op een natuurlijke manier verwerven.

Natuurlijke taalverwerving

Door de vreemde taal (in dit geval dus Engels) in een betekenisvolle context aan te bieden, zullen de kinderen de taal begrijpen zonder dat deze vertaald hoeft te worden. Door vooral de vreemde taal te gebruiken, deze visueel te ondersteunen en aan te bieden tijdens wereldverken- nende en creatieve vakken, verwerven de kinderen de taal net zoals hun moeder- taal. Hierbij moet de nadruk liggen op communicatie. Veel interactie en juist geen grammaticale oefenlesjes. Uit onder- zoek is gebleken dat er minimaal twee uur in de week in de vreemde taal gesproken

moet worden, om er voor te zorgen dat kinderen de taal op latere leeftijd echt be- heersen.

Content and Language Integrated Learning

De 'Content and Language Integrated Le- arning' (CLIL) is een methodiek die geheel aansluit op deze taalverwervingsproces- sen. De methodiek is toe te passen tijdens wereldverkenkende en creatieve vakken, waardoor de lessen betekenisvol voor de kinderen worden. Het zijn namelijk geen losse Engelse lesjes, maar het Engels is geïntegreerd met de onderwerpen of thema's van de klas. Er wordt met een taaldoel en een inhoudsdoel gewerkt. Voor de leerlingen is het daardoor duide- lijk wat er geleerd gaat worden. De focus ligt echter meer op het onderwerp van de les en minder op de taal. De taal wordt daardoor gedeeltelijk onbewust (en dus op een natuurlijke wijze) verworven. Door CLIL toe te passen tijdens andere lessen, is het mogelijk om veel tijd in de vreemde taal te spreken. Er hoeft namelijk geen tijd vrij gemaakt te worden voor 'Engelse les'. Hierdoor kan het minimum van twee uur per week gemakkelijker behaald worden.

Geen schaamte

De Paulusschool werkt nu bijna een jaar met de methodiek CLIL. De leerkrachten en kinderen zijn enthousiast. De leerlin- gen pikken de taal snel op en zijn betrok- ken bij de lessen. Uit evaluaties blijkt dat de kinderen veel meer kunnen dan we van hen verwachten. Vooral bij de kleuters zijn de leerkrachten positief. Daar worden veel dagelijkse activiteiten in het Engels gedaan, ondersteund door liedjes, pren- tenboeken en spelletjes. De kinderen zijn heel enthousiast en hebben geen schaamte om de taal te gebruiken.

In de bovenbouw (groep 7 en 8) gaat het werken met CLIL wat moeizamer. Deze kinderen hebben geen Engelse achter- grond. Hierdoor hebben ze niet altijd vol- doende woordenschat om de lessen in het Engels te kunnen volgen. Ze raken dan gedemotiveerd. Op dit moment wor- den er daarom ook losse Engelse lessen gegeven die wel bij de thema's passen, maar geen geïntegreerde taallessen zijn. Hiervoor is gekozen om de kinderen de woordenschat aan te bieden die ze nog missen. De implementatie heeft dus tijd nodig.

Extra werk

Naast de vele voordelen van CLIL zitten er natuurlijk ook nadelen aan. Het werken met CLIL kost leerkrachten extra voorbe- reidingstijd. De benodigde materialen moeten de leerkrachten zelf maken. Bo- vendien moet de Engelse taalbeheersing van de leerkrachten voldoende zijn om lessen uit het Nederlandse curriculum in het Engels te kunnen geven. De leer- krachten van de Paulusschool hebben daarom een Engelse cursus gevolgd en het Cambridge-diploma behaald. Daar- door zijn de leerkrachten ook zekerder over hun eigen vaardigheden.



LEUK BEDACHT, MAAR HOE WERKEN WE HET UIT?

Door: Thijs Hagen

Bij handelingsgericht werken (HGW) staan de individuele leerbehoeften van het kind centraal. Uit dit onderzoek blijkt dat voor een succesvolle implementatie een gedeelde taal met beelden en visie binnen een team noodzakelijk is.

Op Katholieke Basisschool De Kubus te Amersfoort is de afgelopen jaren nogal wat weerstand gegroeid tegen de constante vernieuwingen die steeds maar weer op het team afkomen. We waren vooral ontevreden over de toename van administratieve taken die al deze veranderingen met zich meebrachten; groepsplannen, groepsoverzichten en CITO-analyses leverden veel werk op en leidden niet altijd tot verbetering van het onderwijs. Deze veranderingen kleurden het beeld van HGW negatief. Maar waren wij eigenlijk wel handelingsgericht aan het werken? Wisten wij echt wat dit inhoudt? En hadden we dezelfde ideeën over de uitwerking?

Containerbegrippen

Uit het onderzoek bleek dat er hele verschillende beelden leefden. De kennis van HGW onder de leerkrachten was, ondanks het vele werk dat al was verzet, beperkt en eenzijdig. Doordat wij als school, onder druk van een zwak inspectierapport, HGW snel moesten invoeren, is dit top-down en zonder veel overleg gebeurd. Daarbij werd het gesprek binnen het team vooral gevoerd op operationeel

niveau: er werd gesproken over het format van de verschillende plannen, maar niet over het waarom van HGW. Ook was er geen ruimte voor een gezamenlijk verkenning van de uitgangspunten, waardoor er vanaf de start eigenlijk al langs elkaar heen gesproken werd. Waar HGW voor de ene leerkracht vooral een associatie met Cito-toetsen en afrekenen op resultaten opriep, dacht een andere aan het aansluiten bij onderwijsbehoeften en het goed kijken naar kinderen.

Tot slot bleek dat er bij het spreken over HGW veel gebruik werd gemaakt van containerbegrippen. Men gebruikte dezelfde woorden, maar had hier hele andere beelden bij. Het gebruik van deze containerbegrippen maakte dat men elkaar soms niet begreep, er een 'valse consensus' ontstond en de uitwisseling op een abstract niveau bleef hangen.

Gerichte acties

Door middel van interviews met het team is het probleem, het ontbreken van een gezamenlijke visie, duidelijk in kaart gebracht. Deze informatie leidde tot een gerichte vervolgstap, waarin de

gezamenlijke kennisbasis werd verhoogd en definities zijn afgestemd.

De interviews droegen daarnaast ook bij aan de betrokkenheid van de leerkrachten. Na jaren waarin de veranderingen top-down op hen zijn afgekomen, was er nu tijd gemaakt om echt naar hun ervaringen en ideeën te luisteren. Dit heeft het gedeeld eigenaarschap rondom HGW aanzienlijk versterkt en het gesprek binnen het team op gang gebracht en verdiept.

Leerlingen profiteren

Leerkrachten geven aan dat HGW concreter is geworden en zien dit als een goede manier om met elkaar de opbrengsten te verhogen. Het samenwerken aan visie heeft het team in beweging gekregen en is een inspiratiebron voor de nabije toekomst. Nu kunnen we echt aan de slag met elkaar om HGW verder vorm te geven, passend binnen de context van onze prachtige school. Wanneer alle leerkrachten samenwerken, zijn het de leerlingen die profiteren!

De ontwikkelde producten en verslagen van het proces zijn te vinden op thijshagen.wordpress.com.

Over de auteur

Thijs Hagen is LB leerkracht in groep 8 en ICT-coördinator van Katholieke Basisschool De Kubus in Amersfoort.



WERK MAKEN VAN SAMENWERKEN

Door: Maike Mertens

Hoe begeleid je studenten die nog niet goed met elkaar kunnen samenwerken? Docenten handelen op basis van ervaring en intuïtie naar beste eer en geweten. Dit werkt echter willekeur bij begeleiding in de hand. En dat is slecht voor docent en student.

Binnen het Instituut voor Gebouwde Omgeving (IGO) is de manier waarop studenten samenwerken in projectgroepen van groot belang. Dit is dan ook terug te zien in twee van de tien beroepscompetenties: 'kunnen ontwerpen en begeleiden van een multi-actorenprocessen' en 'in een team kunnen functioneren'.

Projecten

Ongeveer de helft van alle studenten van het Instituut voor Gebouwde Omgeving komt na hun studie terecht in beleidsfuncties bij overheden en advies- en ingenieursbureaus, waarbij ze in projecten werkzaam zullen zijn. Binnen alle opleidingen van het IGO is daarom het projectgestuurd onderwijs leidend. Eenderde van het totale examenprogramma wordt ingevuld met projecten. Deze vorm van onderwijs is op de praktijk gericht en hiermee wordt de werkelijkheid zo dicht mogelijk benaderd.

Binnen het projectgestuurd onderwijs worden de projecten door studenten in projectgroepen uitgevoerd. De projecten en projectgroepen worden begeleid door docenten. Omdat er over de begeleiding

Over de auteur

Maike Mertens is als hogeschool-docent werkzaam bij het Instituut voor Gebouwde Omgeving van Hogeschool Utrecht.

van de samenwerking in projectgroepen niet of nauwelijks inhoudelijke richtlijnen bestaan, is er bij de docenten veel twijfel, onrust en ongemak. Bovendien wordt de procesrol van de docent nergens helder omschreven. Gevolg is dat docenten op basis van ervaring en intuïtie handelen naar beste eer en geweten. Dit werkt willekeur bij begeleiding in de hand, wat slecht is voor zowel docent als student.

Leertraject

Om meer te weten te komen over de kennis, vaardigheden en houding die bij het samenwerken in projectgroepen horen, is een leertraject ontworpen.

De docenten hebben in het traject meerdere rollen. Zij zijn medeontwerpers van het leertraject, ze doorlopen zelf het leertraject (train de trainer) en tenslotte testen ze het leertraject uit op de studenten. In drie trainingen worden de studenten (alle eerstejaars studenten van IGO) wegwijs gemaakt in de wereld van het 'samenwerken in projectgroepen'.

Bij de evaluatie van beide onderzoeksgroepen zijn vragen gesteld over wat de

ander (dus docent of student) nodig heeft om het samenwerken in projectgroepen te verbeteren. Zo wordt er samen gewerkt aan samenwerken.

Tijdens het onderzoek is bij de betrokken docenten de behoefte ontstaan om zelf te oefenen met samenwerking in projectgroepen - net zoals de studenten dat moeten doen. Daarom is door en voor hen een workshop ontwikkeld in de vorm van een spelsimulatie.

De workshop heeft de tutores geholpen om de richtlijnen voor begeleiding van samenwerken - zoals betrokkenheid, inlevingsvermogen, het actief kunnen sturen op groepsprocessen, het kennen van de feedbackregels en omgevingsbewustzijn - beter toe te kunnen passen in hun eigen onderwijspraktijk.

Student aan zet

De effectiviteit van het samenwerken wordt niet alleen bepaald door de tutor. De student is zelf ook aan zet. Noodzakelijke competenties kun je aanleren, zoals communicatieve vaardigheden, het nemen van besluiten, feedback geven en

ontvangen, werken aan relaties, conflict-hantering en eigen gedrag in de groep kennen. Daarnaast blijken 'een helder groepsdoel' en 'het werken aan relaties binnen de groep' een must.

Met name dat laatste punt kwam duidelijk naar voren toen we in de vorm van een test meer aandacht besteedden aan de personen in die groep. Er is een test waarin aan de hand van metaforen (dieren in dit geval) wordt bepaald welk samenwerkingstype de student is. Deze test sprak erg tot de verbeelding. In de projectgroepen spraken veel studenten elkaar dan ook aan als het betreffende dier in de metafoor. Zo heb je o.a. de mier (harde werker), de duikereend (ontwijkend gedrag), de pakezel (alles op zich nemen), de hond (volgzaam), de gifslang (advocaat van de duivel) of de pechvogel (altijd pech hebben).

Stap in juiste richting

Het inzetten van een leertraject 'samenwerken in projectgroepen' voor studenten en de workshop 'train de trainer' voor docenten blijken een stap in de juiste richting. Het traject heeft docenten en

studenten bewuster gemaakt van de competenties die horen bij samenwerken in projectgestuurd onderwijs.

EXAMENCOMMISSIES LANGS DE MEETLAT

Door: Martine Soffers

Bij diverse opleidingen in het mbo is het een algemeen erkend probleem: niet alle examencommissies functioneren goed. Hun besluitvorming voor diplomering moet deugdelijk zijn. Dit is ook het geval bij ROC Midden Nederland waar de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek uitvoerde in 2012. De hoogste tijd dus voor een uitgekiend professionaliseringstraject

Examencommissies zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eindtoetsen en de examinering. Daarmee waarborgen zij in feite de kwaliteit van de opleiding en de waarde van de diploma's. Zij hebben een zeer belangrijke functie binnen de opleiding en hun deskundig optreden is dus van groot belang. In interviews die zijn afgenomen binnen diverse colleges van het ROC, noemen examencommissieleden zelf twee belangrijke ontwikkelpunten voor hun functioneren: meer kennis en inzicht in de processen van examinering en de invulling daarvan in de eigen organisatie.

Verantwoorde mix

Maar ontwikkelpunten constateren, is makkelijker dan ze oplossen. Hoe komen de examencommissies aan de benodigde kennis en deskundigheid? Om deze te verhogen en ervoor te zorgen dat zij hun taken goed uitvoeren, zijn twee vormen van leren nodig: formeel en informeel. Voorbeelden van formeel leren zijn trainingen, workshops en leergangen begeleid door (externe) professionals. Informeel leren zijn leerprocessen op en rond de werkplek, begeleid door of

Over de auteur

Martine Soffers is docent Nederlands en secretaris van twee examencommissies bij ROC Midden Nederland.

samen met collega's. Het functioneren van de examencommissies is blijvend te verbeteren met een verantwoorde mix van formele en informele leermiddelen. Uit het onderzoek blijkt dat formele leersituaties alleen veel opleveren als ze ondersteund worden met leerprocessen in het dagelijks werk.

Basistraining

In ROC Midden Nederland zijn verschillende examencommissies een verbetertraject ingegaan. Voor nieuwe examencommissieleden is een basistraining gemaakt, gericht op inzicht in examenprocessen, -organisatie en diplomavereisten. Het nieuwe examencommissielid krijgt hiermee een goed inzicht in de wettelijke verantwoordelijkheden en hoe de taken van examencommissies zijn ingericht binnen de mbo-opleiding waar hij werkt.

Ook is voor hen een inwerkprogramma ontwikkeld. Tijdens het inwerkprogramma wordt het nieuwe lid begeleid door een directe collega die deskundig is op dat gebied. Zo wordt een formele leersituatie, de basistraining, ondersteund met infor-

mele leerprocessen in het dagelijks werk. De basistraining is onderdeel van het aanbod van de ROC Academie van ROC Midden Nederland en wordt elk schooljaar tenminste eenmaal aangeboden.

Netwerken

Voor de huidige examencommissieleden jaarlijks een cursus organiseren, is een andere verbeteractie. Hierin komen zowel landelijke als opleidingsspecifieke ontwikkelingen op het gebied van examinering aan de orde. Wat hierin precies aan de orde komt, wordt bepaald in de netwerken van de secretarissen van verschillende examencommissies die onlangs ook zijn ingericht. In een informele leersituatie, het netwerk, wordt de inhoud bepaald voor de cursus: de formele leersituatie.

Of de examencommissies met de implementatie van deze vormen van leren nu wel goed functioneren, beoordeelt de Inspectie van het Onderwijs in haar volgende onderzoek. Uit eigen interne audits blijkt dat de commissies die hebben deelgenomen aan het traject, inderdaad beter werk afleveren.



HET LOOPT NOG GEEN STORM BIJ HBO-RECHTEN

Door: Chadia Bannouh

Over de auteur

Chadia Bannouh is hogeschool-docent bij de voltijdopleiding HBO-Rechten en Honourscoördinator bij het Instituut voor Recht van Hogeschool Utrecht.

Bij de opleiding HBO-Rechten kunnen studenten meedoen aan het excellentieprogramma Honours van Hogeschool Utrecht. De deelname is praktisch nihil. Hoe haal je studenten uit hun relaxstand en motiveer je hen om het beste uit zichzelf te halen?

Hogeschool Utrecht (HU) participeert sinds 2010 in het Siriusprogramma. Het Siriusprogramma is onderdeel van een prestatieafspraken die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft afgesloten met hogescholen en universiteiten. De afspraak houdt in dat de instellingen een excellentieprogramma ontwikkelen en aanbieden aan studenten, zodat de beste studenten uitgedaagd worden om het beste uit zichzelf te halen.

De HU heeft hierbij een uitzonderlijke keuze gemaakt: alle studenten moeten worden uitgedaagd om zo goed mogelijk te presteren. Dat wil zeggen dat de HU hen wil motiveren en faciliteren om (onvermoede) talenten om te zetten in aansprekende, excellente prestaties.

De excellentiemodule bij de HU wordt Honours genoemd. Een student kan op twee verschillende manieren deelnemen aan Honours. Hij kan een Honours-programma volgen. Dit is een vastomlijnd programma, verspreid over twee jaar. Daarnaast is er ook een hybride programma, waarbij hij kiest uit losse onderdelen. Dat kan bijvoorbeeld een speciaal

ontwikkelde cursus zijn of een afgebakende nevenactiviteit naast zijn studie.

Sterren

Door deelname aan Honours kan de student een certificaat behalen op vijf competenties. Dit wordt het sterrenstelsel genoemd bij de HU. Elke competentie staat voor een ster. De vijf competenties van dit stelsel zijn: innovatie & disseminatie, vakbekwaamheid & reflectie, internationale oriëntatie, gedrevenheid en leiderschapskwaliteiten. Heeft de student alle sterren behaald, dan krijgt hij een Honourscertificaat.

HBO-Rechten

Bij HBO-Rechten (HBR) blijkt het moeilijk om studenten blijvend geïnteresseerd te krijgen voor het Honoursprogramma. Er melden zich niet genoeg studenten aan. HBR richt zich daardoor voornamelijk op de losse onderdelen van het hybride Honoursprogramma. Uit onderzoek blijkt namelijk dat HBR-studenten behoefte hebben aan duidelijke kaders, die begrijpelijk zijn voor de student. Hij volgt het liefst het reguliere onderwijsprogramma, waarbinnen hij nog wel graag keuzevrij-

heid heeft. Om dit te bewerkstelligen dienen de huidige richtlijnen te worden vereenvoudigd.

Studenten hebben behoefte aan coaching door docenten bij het behalen van Honours. Als de docenten hun studenten gericht pro-actief gaan benaderen, dan kan dat ertoe leiden dat meer studenten meedoen aan het Honoursprogramma. Het benaderen van studenten via e-mail of flyers is niet effectief gebleken. De studenten hebben behoefte aan persoonlijk contact en niet aan mailtjes of drukwerk over dit onderwerp.



“LEREN LOS TE KOMEN VAN DE WAAN VAN DE DAG”

“Een leerteam bestaat doorgaans uit zes tot acht studenten uit hetzelfde jaar. Tijdens het studiejaar komt het team wekelijks bij elkaar. Daarna wordt de hele groep weer door elkaar gehus-seld en krijgen zij ook een andere leer-teamcoach. Dat houdt de boel fris, krijg je weer nieuwe perspectieven en loop je minder risico op al eerder begaande paden.

Als de studenten binnenkomen, zijn ze erg opdrachtgestuurd. Dat noem ik de hoe-stand: 'vertel ons maar hoe wij deze opdracht moeten uitvoeren'. De uitdaging is om de student veel meer zelfsturend te krijgen, dat ze zelf bedenken hoe ze een probleem gaan oplossen en wat ze daar voor nodig hebben. Ook ontdekken zij welk type leiderschap nodig is om innovaties van de grond te krijgen en hoe je collega's in je organisatie daarvoor kunt enthousiasmeren. Zij reflecteren op de mate waarin zij die kwaliteiten al in huis hebben of nog moeten ontwikkelen. Die weg daar naartoe is niet voor iedereen zo eenvoudig, want je moet echt op een andere manier leren denken. In de taxonomie van Bloom houdt dat in dat de studenten niet blijven steken op het analyseniveau, maar dat ze het geanalyseerde probleem ook kunnen evalueren; ze moeten een niveau hoger gaan zitten. In het leerteam komen dit soort leerprocessen uitgebreid aan de orde.

We switchen voortdurend tussen theorie en praktijk, tussen kennis en kunde, tussen abstract en persoonlijk. De opleiding richt zich dus in de volle breedte op aan

de ene kant theoretische verdieping en aan de andere kant de persoonlijke ontwikkeling. Daarom is er in de leerteams ook veel persoonlijk contact. De studenten zijn onderling heel solidair, ze leren feedback te geven en te ontvangen en ze zijn zeer begaan met het persoonlijke lief en leed.

In feite leren wij ze - en dat doen ze in het leerteam eigenlijk vooral van elkaar - dat ze de vertaalslag kunnen maken van operationeel denken en handelen naar strategische overwegingen en noties. Ze leren los te komen van de waan van de dag. Ze krijgen inzicht in het politieke denken, hoe je verschillende motieven en argumenten tegen elkaar af kunt wegen om tot een weloverwogen beslissing te komen. En steeds betrekken ze dat op hun eigen ontwikkeling en de kans van slagen van innovaties op hun werkplek. We leggen de meetlat dus behoorlijk hoog, ook in de leerteams zelf.”

Michel Dingarten,
leerteamcoach Master Leren &
Innoveren 2014



STUKJE BIJ BEETJE ZELFSTANDIGER WORDEN

Door: Kasper Sloot

Over de auteur

Kasper Sloot is kaderdocent Bouwkunde bij de afdeling Techniek & Architectuur van ROC Landstede in Harderwijk.



Loopbaancompetenties zijn 'hot' in het beroepsonderwijs. ROC Landstede heeft een programma ontwikkeld, waarin de student leert om te gaan met keuzedwang en hoe hij zelf sturing kan geven aan zijn competentie-ontwikkeling

Kan de beginnend mbo'er omgaan met keuzedwang? Het antwoord is bevestigend, maar dan wel met de broodnodige ondersteuning van een begeleider. Een begeleider die de student activiteiten laat ondernemen om een arbeidsidentiteit te ontwikkelen. De student moet stukje bij beetje zelfstandiger worden in het maken van keuzes.

Reflectie

Een arbeidsidentiteit ontstaat dankzij reflectie op de eigen loopbaancompetenties. Daarvoor zal de student verbinding moeten leggen tussen de aangeboden leerstof en zichzelf. Onderzoeken wijzen uit dat dit een beginnend mbo'er boven de pet gaat. Dat is geen onwil, maar onkunde. Het brein is simpelweg nog niet 'rijp' genoeg.

Daarnaast stroomt de emmer niet over van de benodigde levens- en werkervaring. Een leerprogramma, gericht op verkenning van de benoemde loopbaancompetenties, zal de student helpen een arbeidsidentiteit te ontwikkelen. Het blijkt echter niet voldoende. Verbinding leggen tussen de leerstof en zichzelf vraagt om

een begeleiding, die de student helpt loopbaanactiviteiten te ondernemen en hier gericht op terug te kijken.

Studenten gaan op zoek naar hun kwaliteiten en motieven, verkennen de arbeidsmarkt, zetten een zakelijk netwerk op en gaan voorbereid op stage. Hierdoor krijgt de student inzicht in zijn eigen loopbaancompetenties.

Daarnaast is het leerprogramma aangevuld met een 'schaalvraag'. Daarbij brengt de student zelf zijn ontwikkeling in beeld. Hierdoor leert de student leerdoelen op te stellen die in relatie staan tot zichzelf. Een beginnend mbo'er heeft hier moeite mee. Ondersteuning bij het opstellen van leerdoelen en leeractiviteiten is nodig.

Meer zelfsturing

De bedoeling is dat de student steeds zelfstandiger te werk gaat. Toename van zelfsturing wordt bereikt wanneer de begeleider de student weet uit te dagen haalbare acties te ondernemen die van een net iets hoger zelfsturingsniveau zijn dan de student heeft. Er zijn daarbij diverse vormen van coaching te

onderscheiden:

- actiegericht coachen, waardoor de student bewust wordt van het vertoonde gedrag. De student volgt;
- competentiegericht coachen, waarbij de student uitgedaagd wordt zichzelf te sturen door acties uit te zetten op basis van inzichten van buitenaf (bijvoorbeeld de arbeidsmarkt). De student spiegelt zich aan zijn omgeving;
- persoonsgericht coachen, waarbij het kunnen en willen van de student centraal staat. De student creëert zijn eigen ik;
- ontwikkelgericht coachen, waarbij de student zijn eigen ontwikkeling stuurt door reflectie op ervaringen. De student plaatst zichzelf in zijn omgeving.

Dialogoog

Uit onderzoek blijkt dat persoonsgericht begeleiden de student uitdaagt. Hij wordt gestimuleerd om acties te ondernemen waardoor hij bewust keuzes kan maken. Dit heeft geresulteerd in een ontwerp van zes leerprogramma's, gericht op de loopbaancompetenties. Het biedt de begeleider een platform om met de studenten de dialoog over de loopbaancompetenties

aan te gaan.

Wanneer de student meer ervaring opdoet in het beroepenveld, zal de behoefte aan een vast leerprogramma afnemen en het begeleidingstraject veranderen. De student stuurt zijn eigen ontwikkeling door te reflecteren op zijn ervaringen. Tijdens deze fase van de opleiding zal er sprake zijn van loopbaandialoog en ontwikkelgericht coachen.

Hoe je dit precies zou moeten inrichten vraagt om een aanvullend praktijkonderzoek.

ACTIEF LEREN VRAAGT OM DUIDELIJKE STURING

Door: Jeroen Schrijvers

Over de auteur
Jeroen Schrijvers is docent en
onderwijsontwikkelaar bij
ROC Midden Nederland.

**Kan de kloof tussen het beroeps-
onderwijs en het bedrijfsleven
overbrugd worden? Is het mogelijk om
samen te werken aan het verbeteren
van de beroepspraktijkvorming in het
belang van de student? Ja dat kan, als
je maar een serieuze en gelijkwaardige
relatie opbouwt met de
praktijkopleiders en samen zinnige BPV-
opdrachten ontwikkelt.**

Binnen het mbo wordt met de term be-
roepspraktijkvorming (BPV) het leren in de
praktijk bedoeld. Bij de incompany oplei-
ding Contactcenter teamleider mbo 4,
deed zich het probleem voor dat er geen
BPV-opdrachten waren die aansloten bij
de beroepspraktijk van de studenten.
ROC Midden Nederland heeft in 2013-
2014 onderzocht hoe de beroepspraktijk-
vorming verbeterd kan worden.

Zelf verantwoordelijk

De student leert in de BPV te reflecteren
op uitgevoerde beroepshandelingen. Dit
maakt binnen de Beroeps Begeleidende
Leerweg (BBL) 60% tot 80% van de oplei-
ding uit. Hoewel de student daarbij in de
praktijkbiedende organisatie wordt bege-
leid door een praktijkopleider, is de stu-
dent zelf voor een groot deel
verantwoordelijk voor zijn eigen leerpro-
ces. Dit vraagt om een actieve en zelfstu-
rende houding. En daar blijken veel
studenten moeite mee te hebben. BPV-
opdrachten zijn dan een hulpmiddel om
het leerproces van de studenten in de
BPV te ondersteunen.

In 2009 zijn er landelijk afspraken ge-
maakt om de kwaliteit van de BPV binnen
het mbo te verbeteren. Over de wijze
waarop deze samenwerking concreet
vorm en inhoud dient te krijgen is nog re-
latief weinig bekend. Een eerste stap in
dit onderzoek was dan ook het maken van
concrete afspraken over de rollen, taken
en verantwoordelijkheden in de beroeps-
praktijkvorming.

Samenwerking

De opleiding Contactcenter teamleider
mbo 4, wordt sinds januari 2013 incom-
pany aangeboden in vier contactcenters
van de opdrachtgever en telt ruim hon-
derd studenten.

Op elke locatie is namens ROC Midden
Nederland een docent aanwezig voor het
verzorgen van de kernmodules, de exami-
nering en de begeleiding. De praktijkop-
leiders zijn verantwoordelijk voor de
begeleiding van de student in de BPV.
Een goede samenwerking met de
praktijkopleiders is belangrijk. Zij zijn na-
melijk de ‘verbinders’ die als geen ander
weten wat er leeft en speelt op de werk-
vloer. Uit interviews met de praktijkoplei-

ders blijkt dat vooral de samenwerking
tussen de docent en de praktijkopleider
van cruciaal belang is.

Opdrachten

Om de BPV van de student te verbeteren
zijn er opdrachten ontwikkeld. Daarbij is
gekeken naar de mogelijkheden binnen
de BPV van de praktijkbiedende organisa-
tie. Omdat de praktijkopleiders geen er-
varing hadden met het ontwikkelen van
BPV-opdrachten, is het eerste ontwerp
door ROC Midden Nederland gemaakt en
voorgelegd aan de praktijkopleiders.

Na afloop van de BPV-periode zijn de op-
drachten geëvalueerd bij de studenten
door middel van een digitale enquête. De
vragen in de enquête hadden betrekking
op de ondersteuning van het leerproces,
de uitvoerbaarheid en de haalbaarheid
van de BPV-opdrachten om deze binnen
de gestelde termijn te maken. Uit de en-
quête bleek dat de uitvoerbaarheid, een
reële hoeveelheid opdrachten en de inle-
vertermijn verbeterpunten waren. Met be-
trekking tot de uitvoerbaarheid maakte
één student de opmerking: ‘Niet alles is
uitvoerbaar, omdat je bij sommige op-

drachten met privacygevoelige informatie
te maken kunt krijgen. De ene teamleider
werkt hieraan mee, de andere niet’.

Bij het tweede ontwerp zijn de praktijkop-
leiders intensiever betrokken. De praktijk-
opleiders hadden hiervoor weinig tijd.
Door deze op locatie te laten samenwer-
ken met een van de docenten van ROC
Midden Nederland is hiervoor een oplos-
sing gevonden. Elke docent heeft een
voorstel gemaakt voor een BPV-opdracht.
De praktijkopleiders leverden hiervoor in-
formatie uit de organisatie aan. Tenslotte
beoordeelden de praktijkopleiders de uit-
voerbaarheid van de BPV-opdracht in de
organisatie.

Uit de enquête van het tweede ontwerp
onder de studenten bleek dat alle punten
verbeterd waren. Eén van de studenten
antwoordde op de vraag om tips voor ver-
beterpunten: ‘Eigenlijk niets, het is helder
en duidelijk en iedereen zou hiermee
goed moeten kunnen werken’.

Continu proces

Is de kloof daarmee overbrugd? Ja, maar
slechts tijdelijk. Door de continue veran-

deringen in het onderwijs en in het be-
drijfsleven is het verbeteren van de BPV
een proces dat blijvend aandacht
verdient.



ONDERWIJS VERBETEREN DOOR KENNISCREATIE

Door: Wouter van der Lucht

Over de auteur
Wouter van der Lucht is docent aan de opleiding Mediavormgeving te Amersfoort.

In het bedrijfsleven is kennismanagement al jaren ingeburgerd. Hoe kunnen we kennismanagement toepassen in het onderwijs?

De opleiding Mediavormgeving Amersfoort is onderdeel van het Creative College van ROC Midden Nederland. Wouter van der Lucht is daar docent en heeft een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd op de werkvloer van zijn eigen opleiding.

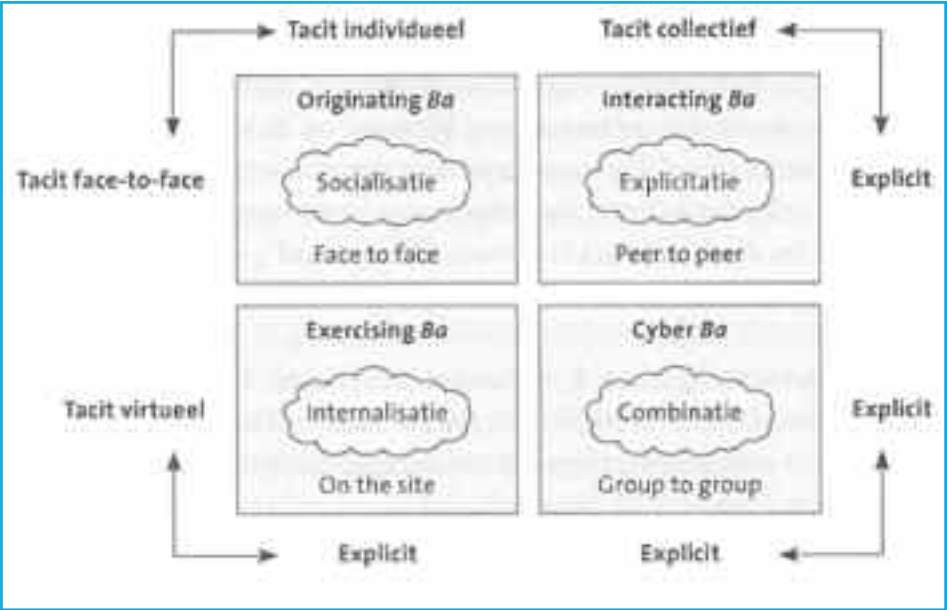
Wat hield dat onderzoek precies in?
"Ik heb onderzocht hoe de vakgroep Interactieve Vormgeving kan voorkomen dat we steeds tegen dezelfde problemen aan lopen en tegelijkertijd ons eigen lerend vermogen kunnen verbeteren. Hoe kunnen we van elkaar leren bij het oplossen van problemen? Hoe kunnen we sneller besluiten nemen? Hoe krijgen we meer plezier in ons werk? Kennismanagement is het sturen van de kennisstromen binnen een organisatie. Daarbij moet je er van uitgaan dat kennis een menselijk vermogen is. Ik wilde weten hoe ik kennismanagement kon invoeren om antwoorden op die vragen te krijgen."

Is kennismanagement inderdaad bruikbaar in het onderwijs?
"Ik ben een zij-instromer. Hiervoor werkte ik in het bedrijfsleven in de Gaming industrie. Hier was kennismanagement de gewoonste zaak van de wereld. Ik heb nooit gesnapt dat dit in het onderwijs niet vanzelfsprekend is. In een omgeving waar alles draait om kennis, wordt er zo toch onzorgvuldig mee omgegaan. Aanleiding tot mijn onderzoek was de opmerking van mijn manager dat de vakgroep steeds opnieuw het wiel uitvond.

De vakgroep Interactieve Vormgeving houdt zich naast onderwijskundige vraagstukken vooral bezig met de Nieuwe Media. Dit vakgebied kenmerkt zich door de snel afnemende halfwaardetijd van kennis. Dit houdt in dat de toepasbaarheid van de kennis snel afneemt. De vakdocent van de vakgroep Interactieve Vormgeving opereert in een dynamische omgeving. Hij moet blijven leren om zijn kennis voortdurend contextrelevant te houden."

Je hebt een praktijkgericht onderzoek gedaan. Hoe heb je die theorie in de praktijk gebracht?
"Het doel van het onderzoek was een verandering: de verbetering van het lerend vermogen van de vakgroep. Dat heb ik gebaseerd op het SECI-model van Nonaka.

Het SECI-model
De fases van het SECI-model vinden plaats in de Ba's. Ba betekent 'ruimte'. Niet alleen in de zin van fysieke ruimte, maar ook als mentale en virtuele ruimte. De letters SECI staan voor Socialisatie, Explicitatie, Combinatie en Internalisatie. Socialisatie vindt plaats in de Originating Ba. Dit is de primaire Ba waarin mensen elkaar leren kennen en ontmoeten. Hier ontstaat vertrouwen, zorg voor elkaar, gezamenheid en betrokkenheid. Explicitatie vindt plaats in de Interacting Ba. Dialoog is in deze Ba belangrijk om de inzichten te expliciteren. De Combinatie vindt plaats in de Cyber Ba. De expliciete kennis die ontstaat in de Interacting Ba kan gekoppeld worden aan relevante informatie die beschikbaar is. Informatietechnologie kan daarbij een belangrijk hulpmiddel zijn.



Internaliseren vindt plaats in de Exercising Ba. Dit is het proces van het impliciet maken van de expliciete kennis en ervaring."

Dat klinkt behoorlijk abstract. Is dat wel uitvoerbaar?
"In principe deden ze het vroeger in het gildemodel al zo. In de huidige onderwijs-

situatie moet je het vooral inplannen. Dus dat betekent opnemen in de jaarplanning. Lesbezoek staat al in de jaarplanning, dus daar kunnen we de Internalisatie (Exercising Ba) onderbrengen. We zijn lid geworden van een learning community als opleiding. Daar gaan zowel management als docenten actief heen. Dit dekt de Cyber Ba.

De Originating Ba zit in het verbeteren van de werk- en leeromgeving, zodat er meer socialisatie kan plaatsvinden. Op kleine schaal probeer ik leuke plekken in te richten. Voor docenten een plek met studieboeken en voor leerlingen een plek met computers.

Wat aansturing nodig blijft hebben is de Interacting Ba. Dit staat nog niet als zodanig in de jaarplanning, maar mijn advies is om met de vakgroep met enige regelmaat bijeenkomsten te organiseren op de werkplek om onze visie en doelen aan te scherpen."

Nog meer ideeën?
"Een andere mogelijkheid die ook los kan staan van het SECI-model is een learning community. Kenniscreatie staat voor mij gelijk aan de lerende organisatie. Zeker in het onderwijs moet je niet achter de ontwikkelingen aanlopen, maar je moet ze juist voor zijn. Je wilt dat de leerlingen niet alleen leren wat ze op dit moment kunnen gebruiken, maar ook wat ze over vier jaar nodig zullen hebben."

SOEPELE OVERGANG VAN OPLEIDING NAAR WERK

Door: Arno Wilkens

Over de auteur
Arno Wilkens is docent Elektrotechniek en creatieve industrie bij Hogeschool Utrecht.

Het Utrechtse Institute for Engineering & Design is met een herontwerp van haar opleidingen begonnen en zoekt daarbij de aansluiting met de expanderende creatieve industrie. De bedoeling is dat de studenten na hun diplomering optimaal zijn toegerust voor een baan in deze boeiende sector.

De creatieve industrie is een van de sterkst groeiende sectoren in de regio Utrecht. Hogeschool Utrecht is een Center of Expertise voor de creatieve industrie gestart, in samenwerking met de sector. Hoe moet de leeromgeving van het Institute for Engineering & Design ingericht worden om de overgang van de opleiding naar de creatieve industrie zo soepel mogelijk te laten verlopen?

Om antwoord te kunnen geven op deze vraag heb ik onderzoek gedaan onder collega's in het Institute for Engineering & Design met behulp van de Appreciative inquiry-methode. Bij deze methode ligt de focus op het positieve, de energie van mensen en de kansen die er zijn. Waar krijgen collega's energie van? Waar zijn ze trots op? Samen met hen zocht ik tijdens verschillende bijeenkomsten naar de ideale leeromgeving. Ook heb ik literatuuronderzoek gedaan naar de sector creatieve industrie en ideale leeromgevingen om tot resultaten te komen.

Beroepstaken centraal
De creatieve industrie bestaat uit veel zelfstandig ondernemers en kleine MKB'ers. Deze werken veelal op projectbasis op een innoverende, creatieve, ontwerpende en iteratieve manier aan innovatieve producten en diensten met een herkenbare menselijke eindgebruiker. De leeromgeving bij het Institute for Engineering & Design moet hier dan ook op aansluiten, om de transfer van studenten naar de sector beter te maken.

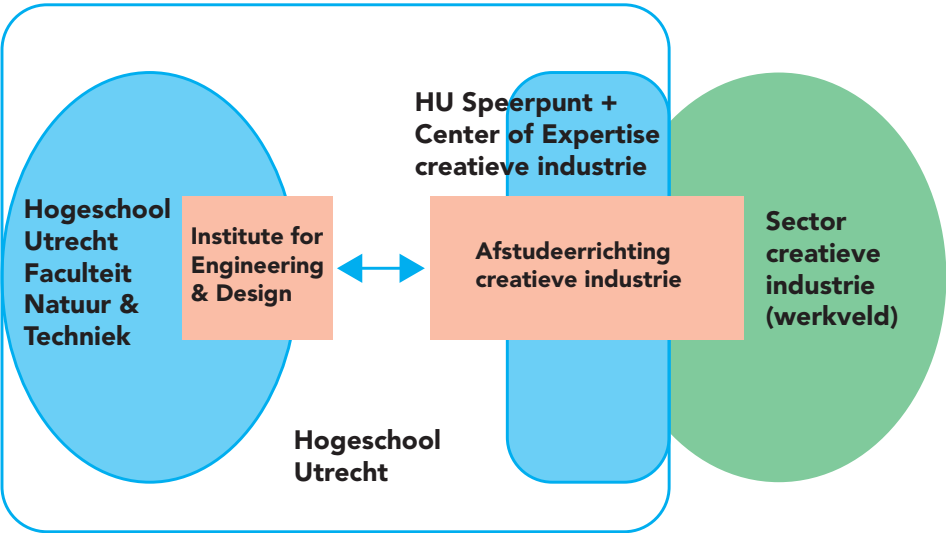
Kenmerkend voor de ideale leeromgeving zijn verschillende zaken. Leertaken, taken zoals deze ook in het beroep worden uitgevoerd, moeten centraal staan in het leerproces van de student. Op basis van deze leertaken moet er samengewerkt worden met studenten van andere opleidingen, die men later ook tegenkomt in de creatieve industrie.

De rol van docent in de leeromgeving is die van coach, specifiek het coachen van studenten bij het uitvoeren van hun leertaken.

Het curriculum moet dus ruimte bieden aan studenten die aan leertaken moeten werken die overeenkomen met taken uit de sector creatieve industrie. Het curriculum moet qua opbouw vergelijkbaar zijn met curricula van andere betrokken opleidingen. Docenten zullen zich moeten aanpassen aan de rol als coach, maar ook aan de rol van ondernemer uit het werkveld. Het werkveld, de creatieve industrie in de regio Utrecht, zal betrokken moeten worden bij de inrichting van de leeromgeving, specifiek rondom de projecten die studenten gaan uitvoeren.

Aan de slag
Er zal vervolgonderzoek nodig zijn, om alle aspecten helder te krijgen bij een leeromgeving als deze. Denk hierbij aan toetsing, roostering, het zoeken van externe opdrachtgevers en het organiseren van samenwerking tussen verschillende opleidingen.

De eerste stappen naar de ideale leeromgeving voor studenten Engineering die de creatieve industrie in willen, zijn gezet. Nu moeten vervolgstappen worden gezet binnen Hogeschool Utrecht.



ENE KNELPUNT OPGELOST EN HET NIEUWE KONDIGT ZICH AL AAN

Door: Carst Buissink

Over de auteur
Carst Buissink is docent Nucleaire Geneeskunde bij de Hanzehogeschool in Groningen.

Studenten van de opleiding Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische technieken vullen een substantieel deel van hun opleiding met keuzeonderdelen. Qua inhoud en roostering loopt dat keuzeonderwijs niet meer op rolletjes. Tijd voor een heroriëntatie.

De opleiding Medisch Beeldvormende en Radiotherapeutische technieken (MBRT) leidt studenten op tot Medisch Beeldvormend Bestralers (MBB'er). Dit zijn specialisten in ziekenhuizen die werken met de allernieuwste apparatuur om het menselijk lichaam in beeld te brengen voor diagnose of behandeling van ziekteprocessen.

Gedurende hun studie moeten zij voor 45 EC van de 240 EC kiezen uit keuzeonderwijs. Door keuzeonderwijs kan de student zich specialiseren in onderwerpen binnen het beroep van een MBB'er.

In de afgelopen jaren zijn er vele keuzemodules ontwikkeld binnen de MBRT. Deze hoeveelheid heeft er toe geleid dat het organisatorisch en roostertechisch niet meer optimaal is. Ook wil het werkveld dat de modules inhoudelijk beter aansluiten op de nieuwste ontwikkelingen. Om het keuzeonderwijs van de MBRT te optimaliseren heeft er een praktijkgericht onderzoek plaatsgevonden in 2013-2014.

Razendsnelle ontwikkelingen

Op dit moment bestaat het keuzeonderwijs uit meer dan 40 keuzemodules. Deze grote hoeveelheid maakt het organisatorisch lastig om de modules te actualiseren en aan te laten sluiten op de wensen van het werkveld.

Het werkveld van de MBB'er ontwikkelt zich de laatste jaren razendsnel. De vraag is hoe het keuzeonderwijs ingericht moet worden om deze ontwikkelingen te kunnen blijven volgen.

Roostertechisch is het ook niet meer haalbaar om deze grote hoeveelheid modules te blijven aanbieden. De diversiteit aan modules is niet meer te plannen naast het reguliere onderwijs. Studenten ervaren de roosters als chaotisch en niet werkbaar, met zeer lange lesdagen en of veel tussenuren in het rooster.

Aanpassingen

Voor het praktijkgericht onderzoek is een onderzoeksgroep opgezet, die op basis van de wensen van het werkveld, de opleiding en de studenten een visiedocument heeft opgesteld. Naar aanleiding

van dit visiedocument is het keuzeonderwijs aangepast op inhoud en hoeveelheid aangeboden modules.

De nieuwe opzet van het keuzeonderwijs is als pilot uitgevoerd voor het tweede jaar van de MBRT. Het keuzeonderwijs van dat jaar is teruggebracht van 35 naar acht keuzemodules waarmee het roostertechische probleem is opgelost.

De keuzemodules zijn inhoudelijk aangepast op de nieuwste ontwikkelingen binnen het werkveld van de MBB'er. Verouderde technieken in het keuzeonderwijs die niet meer worden uitgevoerd, zijn vervangen door de nieuwste technieken binnen het beroep van de MBB'er. Deze actualisering is in samenwerking met een werkveldadviescommissie doorgevoerd, deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers uit het werkveld.

Nieuwe knelpunten

De pilot in het tweede jaar van de MBRT is met enquêtes en interviews geëvalueerd. Daaruit blijkt dat de nieuwe opzet van het keuzeonderwijs binnen de MBRT organisatorisch en roostertechisch is verbeterd.

Echter, de reductie van keuzemodules brengt meteen een nieuw probleem met zich mee: op dit moment zit er een maximum aan het aantal deelnemers per keuzemodule, populaire modules zijn snel vol. Een van de aanbevelingen is om te kijken of het aantal deelnemers per keuzemodule kan worden uitgebreid.

De uitkomsten van het onderzoek worden meegenomen voor verdere ontwikkeling van het keuzeonderwijs. Het ontwikkelen van keuzeonderwijs is natuurlijk een continu proces. Alleen op die manier kan de opleiding aan blijven sluiten op de snelle vernieuwingen binnen het werkveld.



MENEER, WAT MOET ER IN MIJN PORTFOLIO?

Door: John Nurse

Over de auteur

John Nurse is docent interactieve vormgeving bij de afdeling Media-vormgeving op het Creative College, ROC Midden Nederland.

Met het portfolio tonen de studenten van de opleiding Mediavormgever aan hoe ver ze zijn met de ontwikkeling van hun beroepscompetenties. Er zijn geen duidelijke criteria voor het portfolio, de docenten geven daar zelf een invulling aan. Gevolg: de studenten weten niet goed wat nu precies van hen verwacht wordt.

Binnen de opleiding Mediavormgever van ROC Midden Nederland werken de studenten in het derde jaar met een portfolio. Daarin verzamelen zij producten en bewijsstukken en aan de hand daarvan tonen zij aan in welke mate zij de vereiste beroepscompetenties beheersen in hun ontwikkeling tot beroepsbeoefenaar. Dit geeft toegang tot het examenjaar.

Uit de evaluatie van het examenproces is echter gebleken dat studenten niet goed voorbereid zijn op het maken van zo'n portfolio. De kwaliteit wisselt behoorlijk en de studenten hebben heel veel vragen. Het is van groot belang dat zij goed weten aan welke eisen hun portfolio moet voldoen. Het docententeam heeft hier echter nooit duidelijke criteria voor opgesteld. Docenten geven elk een eigen invulling aan het begrip portfolio. Dat leidt tot grote onduidelijkheid over de wijze waarop en de mate waarin de studenten de vereiste beroepskwaliteiten inzichtelijk moeten maken.

Aanpak

Via enquêtes onder studenten en interviews met docenten c.q. loopbaanbege-

leiders van de afdeling Mediavormgeving in Amersfoort zijn data verzameld over de beleving van het portfolio onder deze groepen.

Vervolgens zijn op basis van de belangrijkste bevindingen uit dit praktijkonderzoek verbeteracties opgesteld, zoals het formuleren van een eenduidige definitie van het begrip portfolio en het opstellen van praktische richtlijnen voor de begeleidingslessen ervan. Daarnaast is afgesproken om aan het einde van iedere onderwijsperiode de begeleiding samen met studenten en docenten te evalueren.

Verbeteringen

Het onderzoek binnen de afdeling heeft bijgedragen aan betere portfoliobegeleiding door de loopbaanbegeleiders. Ze zijn zich bewuster geworden van hun rol als begeleider van de studenten bij het samenstellen van portfolio's. Door de inventarisatie van de problemen en de behoeften van de studenten en loopbaanbegeleiders, kunnen de docenten nu op een systematische wijze de portfoliobegeleiding verbeteren. De betekenis die de docenten aan het begrip

portfolio geven, is onderling besproken en wordt vastgelegd in de beschrijvingen van de projecten en workshops.

De wijze waarop de studenten hun portfolio samenstellen wordt per onderwijsperiode geëvalueerd. Zonodig brengen de loopbaanbegeleiders naar aanleiding daarvan verbeteringen aan.



Collegiale consultatie is zo simpel nog niet

MEER MEDIAWIJSHEID EEN MUST

Door: Angela A.M. Lamboo

Over de auteur
Angela A.M. Lamboo is docent en loopbaanbegeleider bij de afdeling Helpende Zorg en Welzijn van ROC Midden Nederland.

De hele dag zijn studenten Helpende Zorg en Welzijn bezig met hun smartphone of tablet en ze lijken erg mediavaardig. Maar zijn ze ook mediawijs? Absoluut niet, net zoals de meeste van hun docenten overigens.

De opleiding Helpende Zorg en Welzijn (HZenW) van ROC Midden Nederland (ROCMN) leidt op voor een baan in de kinderopvang en ouderenzorg. De opleiding wil ook anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen en studenten daarvoor goed toerusten. Eén van de ontwikkelingen die docenten op zich af zien komen is de groeiende noodzaak voor mediawijsheid in het onderwijs. Al jaren wordt in de literatuur geschreven over het belang van mediawijsheid en de tijd lijkt rijp om daar ook binnen het ROCMN prioriteit aan te geven. Met het onderzoek naar de mate van mediawijsheid onder studenten, is hierin een eerste stap gezet.

Nut en noodzaak
Uit literatuuronderzoek blijkt dat mediawijsheid een bijdrage levert aan de kwaliteitsverbetering in het onderwijs. Het

belang wordt onderstreept in het kader van burgerschapsvorming en de veranderende rol van de docent. Doordat tegenwoordig elke student toegang heeft tot het wereldwijde web, heeft hij de bron van kennis ook zelf in handen. Onvermijdelijk ontstaat er een kloof tussen docent en student als docenten blijven vasthouden aan bestaande lesmethoden. Mediawijsheid gericht inzetten maakt onderwijs actueel en draagt tegelijkertijd bij aan het overbruggen van die kloof. Dat onderwijs in mediawijsheid geen overbodige luxe is, blijkt ook uit het volgende voorbeeld van een student: “Mevrouw wat moet ik doen? Ik ben € 130,- kwijt, ik wilde die veilingsite alleen uitproberen!” De student vertelde dat ze voor vijf euro een weekendje weg kon, volgens de adverteerder. Toen bleek dat het om een veiling ging, was de meter al gaan tikken.

Fundament
Mediawijsheid is opgebouwd uit vier competentiegroepen: begrip, gebruik, communicatie en strategie. Begrip is het passief inzicht hebben in de werking van media. Gebruik gaat over het actief zelf gebruiken van apparatuur, software en

toepassingen. Bij communicatie gaat over het interactief uitwisselen van informatie en bij strategie gaat het over effectief omgaan met en het doelgericht toepassen van media. Samen vormen deze groepen het fundament voor de tien competenties die door het Expertisecentrum Mediawijzer.net zijn opgesteld voor onderwijs in mediawijsheid. Het praktijkonderzoek toont aan dat studenten HZenW in alle vier de competentiegroepen veel kunnen leren. Om dat te realiseren zijn de onderzoeksresultaten verwerkt in een leerlijn, waarin vijf thema’s zijn uitgewerkt in modules. Deze thema’s zijn gebaseerd op de competenties en bestrijken alle vier de competentiegroepen.



ICT in school	Content creation	Media en de werkelijkheid	Mijn digitale IK	Zoek en vind
Blackboard Communicatie over schoolzaken SLIM-software Eduram Eduarte Gebruiksregels en omgangsnormen	Basiskennis en vaardigheden voor het maken van: Documenten Spreadsheets Presentaties Digitale toepassingen om inhoud te bouwen Video’s en audio Blogs	Wat doen media met mij? Beeldvorming Positionering van de media (belangen) Effecten van media en mediagebruik	Do’s en dont’s bij het bewust zetten van een digitale voetstap. Facebook Whatsapp Instagram LinkedIn Etc.	Zoekvaardigheden Bronselectie en beoordeling Webdetective Gebruik bronnen in werkstukken Plagiaat (SafeAssign) Internetrecht Portretrecht

Zelf ontdekken
Onderzoek onder docenten wijst uit dat zij eerst zelf moeten ontdekken wat de mogelijkheden van media zijn voor verbetering en actualisering van het onderwijs. En wat dat betekent voor het pedagogisch-didactisch handelen in de klas. Professionalisering van docenten is een volgende stap. Uit onderzoek blijkt ook dat ROC-breed faciliteiten noodzakelijk zijn. Daarbij kan gedacht worden aan een sterk netwerk en

beleid ten aanzien van gebruik (eigen) apparatuur, evenals afspraken over veilig gebruik. Benchmarkonderzoek naar de invoering van mediawijsheid op andere mbo-scholen leert dat kleine stappen zetten en successen delen, helpt. Door mediawijsheid geleidelijk in te voeren krijgen docenten en studenten de kans om de meerwaarde zelf te ervaren en zich die wijsheid eigen te maken in haalbare stappen.

Docenten en management binnen ROCMN staan positief tegenover mediawijsheid als onderdeel van het curriculum. Ze zien kansen om het onderwijs aantrekkelijker en beter te maken. Zo kunnen zij ook beter aansluiten bij de huidige generatie studenten.

DIGITALE TOETSEN MAKEN LEREN ZICHTBAAR

Door: Klaas Doorlag

Over de auteur

Klaas Doorlag is teamleider vakgroep Spaans en hogeschooldocent Onderwijskunde bij Hogeschool Utrecht.

“Docenten worden meer studenten en de studenten meer hun eigen docent”. Dit is een parafrase van een uitspraak van onderzoeker John Hattie. Hij geeft aan hoe uit onderzoeken blijkt dat feedback, gegeven aan studenten én docenten een grote positieve invloed heeft op leerprestaties van lerenden.

Ogenschijnlijk heeft deze uitspraak weinig te maken met digitaal toetsen. Schijn bedriegt hier echter. De uitspraak heeft juist veel met digitaal toetsen te maken. In dit artikel wil ik dat dan ook uitleggen. Daarbij houd ik geen blind pleidooi voor de invoering van digitaal toetsen. Tegen digitale afname van toetsen is ook wel wat in te brengen. Toch heeft digitaal toetsen vooral ook voordelen. Het belangrijkste voordeel zit hem nu juist in de eerste uitspraak van dit artikel.

Flexibel onderwijs

Als je als school flexibel onderwijs wilt aanbieden, dan zal dat ook moeten gaan gelden voor het afsluitende toetsproces. Digitale toetsen vormen een uitstekende mogelijkheid om dat te realiseren. Het is dan ook om deze reden dat de Faculteit Educatie van Hogeschool Utrecht ervoor heeft gekozen zoveel mogelijk toetsen digitaal af te gaan nemen.

Flexibel onderwijs bij de Faculteit Educatie (FE) betekent vooral plaats en tijd onafhankelijk onderwijs. Naar dergelijke flexibele vormen van onderwijs is een toenemende vraag. Op die vraag wil de fa-

culteit graag inspelen. Dat flexibele onderwijs krijgt nu vooral vorm door de toepassing van 'blended learning'. Dat wil zeggen dat er een mix van online en face-to-face-onderwijs wordt ontworpen. Digitaal toetsen is een logische afsluiting van en een goede aansluiting op blended learning.

Toetskwaliteit

Daarmee is veel gezegd over de noodzaak van digitaal toetsen, maar nog weinig over de kwaliteit ervan. In een pilot met digitaal toetsen is het afgelopen jaar veel kennis opgedaan bij de FE over hoe een goede digitale toets er uit zou moeten zien. Een dergelijke toets is in eerste instantie vooral een goede toets. Dat betekent dat eisen die worden gesteld aan een gewone toets evenzeer geldig zijn voor een digitale toets.

Digitale toetsen worden daarom dus opgenomen in het toetsplan dat alle toetsen in het curriculum van een opleiding beschrijft. Voorafgaand aan het ontwerp van een digitale toets zijn er toetstermen gemaakt op basis van de leerdoelen. Deze toetstermen worden ingedeeld in

verschillende vormen van kennis door middel van een taxonomie in een zogenaamde toetsmatrijs. Tot zover onderscheidt het ontwerpen van een digitale toets zich niet van de vervaardiging van een gewone toets.

Vragenbank

Toch vraagt met name een digitale toets om een nauwkeurige ontwerpvolgorde. Om voordeel te hebben van digitaal toetsen is het namelijk van belang om voor toetstermen meerdere vragen te produceren. Deze zogenaamde vragenbanken vormen de noodzakelijke technische basis van digitale toetsen. Daarmee is een digitale toets wezenlijk anders dan het digitaliseren van een niet-digitale toets. Het voordeel van digitaal toetsen zit hem in de beschikbaarheid van een groot aantal toetsvragen per toetssterm in een dergelijke vragenbank. Studenten kunnen zo op ieder moment en op iedere plek met een PC en internet een door de computer samengestelde toets maken.

Stress

Een belangrijke voorwaarde daarbij is dat de technische omstandigheden goed zijn.

Gebrekkige techniek heeft invloed op de toetsomstandigheden en daarmee ook op de toetsresultaten. Die technische omstandigheden betreffen de beschikbaarheid van goede computers, computerlokalen en van goede software. Als het niet werkt, raakt de student snel extra gestrest in een voor velen toch al spannende situatie.

Feedback

De nadruk op een goed ontwerp en goede omstandigheden hebben een belangrijke reden. Op die manier kan digitale toetsing namelijk bijdragen aan een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Digitale toetsen kunnen zowel degene die de toets aflegt (de student) als degene die de toets construeert (de docent) van veel en nauwkeurige feedback voorzien.

Studenten kunnen bijvoorbeeld snel zien welke vragen ze goed hadden en welke niet. De computer verzorgt als het ware de beoordeling van de toets en doet dat snel en foutloos. Die feedback kan de student gebruiken voor zijn leerproces. Maar minstens zo belangrijk is de leer-

zame feedback die de docent krijgt over de kwaliteit van de toets en over het leerproces dat hij of zij heeft georganiseerd voorafgaand aan het toetsen. De computer kan allerlei gegevens genereren. Zo kan de docent inzicht krijgen in welke vragen goed of juist slecht zijn gemaakt. Alleen maar belangrijke informatie om de toetsing of het onderwijs dat er aan vooraf gaat te verbeteren.

Op die manier draagt digitaal toetsen ertoe bij dat studenten meer hun eigen docent worden en docenten meer student.

LOOPBAANGESPREEKEN MET STUDENTEN: HOE HALEN WE ER MEER UIT?

Door: Sam Schillemans

Over de auteur

Sam Schillemans is docent burger-schap/loopbaanbegeleider bij het Automotive College ROC Midden Nederland.



Wij waren ontevreden over de kwaliteit van loopbaanbegeleiding (LOB) op het Automotive College (AC). Daarom heb ik onderzocht hoe wij als docenten studenten systematischer kunnen begeleiden tijdens hun individuele loopbaangesprekken. Door dit onderzoek is het loopbaangespreks-formulier veranderd van een verplicht in te vullen formulier naar een instrument dat leerlingen en docenten helpt om loopbaangesprekken van hogere kwaliteit te voeren.

Inleiding

De afgelopen jaren bleek dat docenten van het Automotive College (AC) ontevreden waren over de kwaliteit van loopbaanbegeleiding (LOB), en dan vooral van de individuele loopbaangesprekken. Zij vonden de huidige methode lastig om mee te werken, omdat deze niet systematisch genoeg was en ze er te weinig ervaring mee hadden. Vandaar de hoofdvraag van dit onderzoek: hoe kunnen wij studenten systematischer begeleiden tijdens individuele loopbaangesprekken?

Om dit te onderzoeken heb ik een ontwerponderzoek uitgevoerd. Tijdens de eerste fase heb ik een literatuurstudie uitgevoerd naar kenmerken van effectieve LOB en daarna heb ik collega's hierover geïnterviewd. Tenslotte heb ik tijdens de ontwerpfase de opgedane inzichten gebruikt om het loopbaangespreksformulier te verbeteren.

Theorie versus praktijk: wat leren we ervan?

Uit de vergelijking tussen de theorie en de praktijk bleek allereerst dat mijn collega's ieder hun eigen aanpak hanteerden en dat er gebruik gemaakt werd van verschillende (versies van) formulieren. Dat is nadelig, omdat uit het literatuuronderzoek bleek dat systematisch werken en maatwerk leveren belangrijke kenmerken zijn van kwalitatief goede LOB.

Ten tweede bleek dat mijn collega's de individuele gesprekken zinvol vonden: "via de individuele loopbaangesprekken [komen wij] meer te weten van onze leerlingen dan in één klassikale setting." Ook uit de theorie blijkt dat coaching en intensieve individuele interventies het meest

effectief lijken te zijn. Maar collega's ervaren ook gebrek aan tijd en rust om LOB gesprekken voor te bereiden en te voeren. Dat is frustrerend en uit de theorie werd me duidelijk dat docenten voldoende tijd en de juiste ondersteuning (middelen) moeten krijgen om LOB te kunnen geven.

Verder kwam uit de interviews naar voren dat het gebrek aan afstemming tussen school, stage en thuisfront als gemiste kansen worden gezien. Dat is een belangrijk verbeterpunt, omdat de theorie ons vertelt dat het opbouwen van een persoonlijke band tussen docent en leerling juist van groot belang is voor het goed verlopen van LOB. Tot slot weten we intussen dat het verder professionaliseren van docenten een kernpunt is voor het verbeteren van de kwaliteit van LOB. Kortom, het ontbrak ons aan handvatten en concrete inzichten over hoe LOB moet worden uitgevoerd, en aan tijd voor de uitvoering ervan.

Handvatten ontworpen

Tijdens de ontwerpfase heb ik het bestaande loopbaangespreksformulier aan-

gepast op basis van de opgedane inzichten. Daarbij is het formulier makkelijker gemaakt voor leerlingen om in te vullen en voor docenten om mee te werken tijdens het loopbaangesprek. Naast het aanpassen van het formulier heb ik, in overleg met mijn collega's, een aantal veranderingen doorgevoerd in de klassikale loopbaanuren. Zo werkt iedereen nu met hetzelfde formulier, dat klassikaal wordt behandeld, waardoor leerlingen meer steun krijgen bij het voorbereiden van hun individuele gesprekken dan voorheen. Ook moeten leerlingen nu een korte presentatie geven tijdens die lessen over hun gekozen kwaliteiten en valkuilen. En de docenten overleggen wekelijks over de inhoud van de plenaire loopbaanuren.

Conclusie

Uit dit onderzoek blijkt dat kwalitatief goede LOB bestaat uit methodisch en systematisch maatwerk. Heel belangrijk daarbij is dat docenten persoonlijke aandacht geven aan hun leerlingen en een band met hen opbouwen. Dat zal de effectiviteit van individuele loopbaangesprekken verhogen. Ook moeten

docenten voldoende tijd en de juiste ondersteuning krijgen om LOB te geven en moet hun professionalisering op dit vlak een speerpunt zijn. Verder heb ik een aantal aanbevelingen gedaan voor het verbeteren van loopbaangesprekken binnen onze opleiding (zie tekstkader). Door dit onderzoek is het loopbaangespreksformulier veranderd van een verplicht in te vullen formulier in een instrument dat

leerlingen en docenten helpt om het individuele loopbaangesprekken op niveau te voeren.

Overigens is het cruciaal dat alle partijen betrokken zijn bij het doorvoeren van verbeteringen: zonder hun input en inzet is een hogere kwaliteit niet haalbaar.

Aanbevelingen

Concrete aanbevelingen voor het verbeteren van de begeleiding van studenten tijdens individuele loopbaangesprekken:

Docenten gaan:

1. het verbeterde loopbaangespreksformulier gebruiken als leidraad voor individuele loopbaangesprekken.
2. in de klassikale loopbaanuren plenair aandacht besteden aan de kwaliteiten, vaardigheden, leerdoelen en leerstijlen van hun leerlingen. Daardoor worden leerlingen beter voorbereid op het voeren van hun individuele loopbaangesprekken.
3. de koppeling verbeteren tussen school, stage en thuissituatie. Want als er bij een van de drie iets niet goed gaat, heeft dat ook invloed op de andere twee pijlers.
4. minder tijd laten verstrijken tussen het invullen van het formulier door de leerling en het voeren van het individuele loopbaangesprek.



Ariaan van Sandick

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren & Innoveren,
Hogeschool Utrecht

Rachel van Vugt

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren & Innoveren, Hogeschool
Utrecht; wegens zwangerschapsverlof
ontbreekt haar foto helaas.



Michel Dingarten

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren & Innoveren,
Hogeschool Utrecht



Nicolien Montessori

is kerndocent
Master Leren & Innoveren,
Hogeschool Utrecht



Jacqueliën Bolding

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren & Innoveren,
Hogeschool Utrecht



Ineke Hagen

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren en Innoveren,
Hogeschool Utrecht



Judith Kortas

is kerndocent en leerteamcoach
Master Leren en Innoveren,
Hogeschool Utrecht

Remco Coppoolse

is kerndocent
Master Leren en Innoveren,
Hogeschool Utrecht

Colofon

© 2014, Masteropleiding Leren & Innoveren,
Faculteit Educatie, Hogeschool Utrecht

Redactionele adviezen en interviews

Lex Boezeman

Fotografie

Opleiding Master Leren & Innoveren

Grafische vormgeving

Troost communicatie bno, Utrecht

Druk

Grafisch bedrijf Tuijtjel, Hardinxveld-Giezendam