

TALENTS

TALENTS

Handreiking voor een docentprofessionaliserings- programma

Gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van
studenten

Kariene Mittendorff, Aldo van Duivenboden, Erwin van Harmelen & Irene Visscher-
Voerman

Maart 2024

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

TALENTS

Colofon

Datum 1 maart 2024

Referentie TALENTS-project

Versie 1.0

Bron <http://talentsdrivenlearning.nl>

Afdeling Lectoraat Innovatief & Effectief Onderwijs

Auteur Kariene Mittendorff, Aldo van Duivenboden, Erwin van Harmelen & Irene Visscher-Voerman

Inhoudsopgave

1	Introductie	1
2	Inhoudelijk kader	2
2.1	Docent als begeleider met coachende vaardigheden	2
2.2	Twee soorten begeleidersrollen	3
3	Vorm van het professionaliseringstraject	4
3.1	Learning community	4
3.2	Uitgangspunten Learning community voor docentprofessionalisering.....	5
3.3	Opzet en structuur van de learning community	5
4	Verantwoording.....	7
5	Referenties	8

Dit project is (mede) gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.
Dossiernummer: 405.20865.712

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL

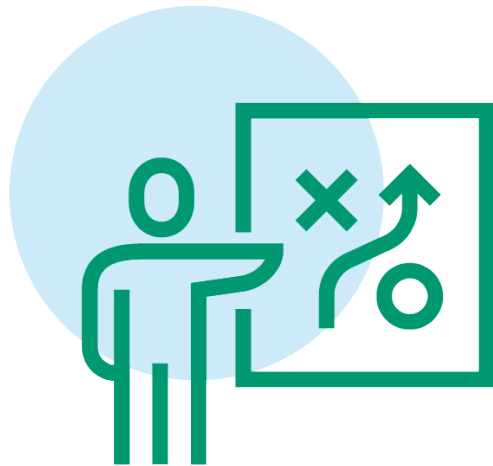

ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

1 Introductie

In het TALENTS-project willen we de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten, docenten en werkveldprofessionals stevig integreren in het leren binnen authentieke leeromgevingen, om uiteindelijk bij te dragen aan de ontwikkeling van studenten als zelfsturende, zelfbewuste professional. Om dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren is het van belang om goede professionalisering aan te bieden voor de begeleiders van studenten binnen deze authentieke leeromgevingen. Het vraagt namelijk specifieke begeleidingsvaardigheden in deze leeromgevingen waarin verschillende uitgangspunten centraal staan, zoals het zelfsturend leren van studenten, of het leren over zichzelf als professional. Ook het werken in learning communities, met niet alleen studenten maar ook partners uit het werkveld, vraagt om goede begeleiding die anders is dan bijvoorbeeld het verzorgen van kennisoverdracht in een meer traditionele klascontext. Belangrijke begeleidingsvaardigheden zijn bijvoorbeeld scaffolding, feedback geven, modelling en vragen stellen (Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019), zie ook hieronder.



In het TALENTS-project hebben we een professionaliseringstraject ontwikkeld om docenten te ondersteunen richting het beter begeleiden van studenten. In dit document geven we een korte duiding van het inhoudelijke kader dat hierbij centraal staat en beschrijven we een mogelijke opzet van een professionaliseringstraject. Daarmee vormt dit document een eerste handreiking voor diegenen die een dergelijk professionaliseringsprogramma wil ontwikkelen.

2 Inhoudelijk kader

2.1 Docent als begeleider met coachende vaardigheden

Binnen authentieke leeromgevingen waarbij persoonlijke en professionele ontwikkeling ook (geïntegreerd) wordt meegenomen, krijgt het leren van studenten op een andere manier vorm dan door middel van kennisoverdracht tijdens bijvoorbeeld een klassikale les. Studenten krijgen zelf meer regie en het leren vindt plaats binnen de context van het project, het vraagstuk of soms de daadwerkelijke beroepspraktijk. Om authentieke vraagstukken op te lossen wordt van studenten verwacht dat zij goed kunnen samenwerken, goed kunnen reflecteren en zelfregulerend zijn, en tegelijkertijd zijn dit vaardigheden die bij veel studenten nog niet ten volle zijn ontwikkeld en die ze juist tijdens de opleiding moeten (aan)leren (Visscher-Voerman, 2018). Docenten spelen hierbij een cruciale rol. Zij begeleiden studenten bij hun leerproces en bij de ontwikkeling van deze vaardigheden. De rol en taak van een docent als begeleider verschilt op een aantal essentiële punten van die van een traditionele docentrol (Scager & Tholen, 2006). Er zijn 2 benaderingen:

1. Een docentgeoriënteerde benadering van onderwijs richt zich op kennistransfer, kennisreproductie en individueel leren, waarbij de docent een directieve rol inneemt als kennisverschaffer.
2. Een studentgeoriënteerde benadering van onderwijs is gebaseerd op principes als zelfsturing, contextgerichtheid en collaboratief leren (Assen, 2018). In deze rol zijn docenten hierbij vooral faciliterend, activerend, diagnosticerend, uitdagend en evaluerend (Iredale & Schoch, 2010). Op coachende wijze ondersteunen zij het leren van studenten door eerder verworven kennis te helpen activeren en daarop voort te bouwen, door goed door te vragen, door feedback te geven waarmee studenten worden uitgedaagd, door hun spiegels voor te houden en ze te helpen hun eigen leerproces en ontwikkeling te monitoren.

Samenvattend zouden we kunnen stellen dat voor een 'docent als coach' vaardigheden als een veilige leeromgeving creëren, (reflectieve) vragen stellen, feedback geven en ondersteuning bieden (bijvoorbeeld door middel van scaffolding of modelling) van belang zijn tijdens het begeleiden van studenten (zie ook figuur 1).



Figuur 1. Vaardigheden voor een docent als coach van het leerproces. Uit: Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019.

2.2 Twee soorten begeleidersrollen

Binnen TALENTS onderscheiden we twee verschillende rollen die begeleiders kunnen vervullen tijdens het leren van studenten in authentieke leeromgevingen: begeleiders van het leerproces tijdens het werken aan vraagstukken (in authentieke leeromgevingen) en begeleiders van het meer overkoepelende, persoonlijke ontwikkelproces (bij Saxion noemen we deze begeleiders 'studiecoaches'). De invulling van beide rollen hebben deels overlap. Tegelijkertijd zijn er een aantal accentverschillen: de studiecoach focust met studenten op reflectieve leeractiviteiten gericht op de persoonlijke ontwikkeling van studenten (en bijvoorbeeld het opstellen van persoonlijke leervragen), de begeleider van het leerproces binnen bijvoorbeeld vraagstukken richt zich op het begeleiden van de leeractiviteiten waarin studenten (samen) werken aan het vraagstuk.

3 Vorm van het professionaliseringstraject

De wijze waarop we invulling geven aan de *vorm* van het professionaliseringstraject, is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten van andere projecten binnen Saxion. Het bouwt onder meer voort op inzichten en opbrengsten van verschillende Comenius projecten uitgevoerd binnen Saxion zoals 'Student's at risk deserve an honours approach' (zie bijvoorbeeld Lammers et al., 2021). Vanuit deze projecten, die onder meer zijn uitgevoerd door collega's betrokken bij de Innovatiehub van Saxion, is onderstaand model ontwikkeld dat een belangrijke onderlegger is voor de hier uitgewerkte opzet, het eye-model.



Figuur 2. het Saxion Honours Approach Eye-model waarin de vier elementen in het onderwijsproces zijn Weergegeven (uit: Lammers, Mardjan, van Duivenboden & Holkenborg, 2021).

De aanpak die bij dit Eye-model centraal staat is het inrichten van een learning community waarbij de begeleider het professionele en persoonlijke leren sterk verbindt en aansluit bij leervragen van deelnemers passend bij hun eigen context. Hieronder gaan we verder in op dit concept.

3.1 Learning community

Een learning community is een groep mensen die op regelmatige basis werkt aan een gezamenlijk thema met als doel om zichzelf verder te bekwamen (Stoll et al., 2006). Zowel binnen het onderwijs als binnen organisaties worden learning communities steeds vaker ingezet. Ze zijn omarmd als een *effectieve manier om gezamenlijk te leren en ontwikkelen, werken, innoveren en onderzoeken* (Visscher-Voerman, et al., 2024).

Ook binnen het TALENTS-project is het leren binnen communities een belangrijk thema, als onderdeel van de rationale (zie www.talentedrivenlearning.nl).

Binnen de hieronder uitgewerkte vorm van docentprofessionalisering werken docenten in een learning community samen met andere docenten aan een persoonlijke leervraag op het gebied van

hun rol als docent, gericht op het leren begeleiden van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten binnen de context van authentieke leeromgevingen. Docenten werken op maat aan hun eigen professionalisering, of anders gezegd: ze gaan met eigen leervragen, voortkomend uit persoonlijke vragen aan de slag. Dit doen ze samen met andere docenten en onder begeleiding van een leerprocesbegeleider (coach). In de learning community staat niet alleen het individueel leren centraal maar ook het gezamenlijk (collectief) leren als groep, ten aanzien van het thema dat centraal staat.

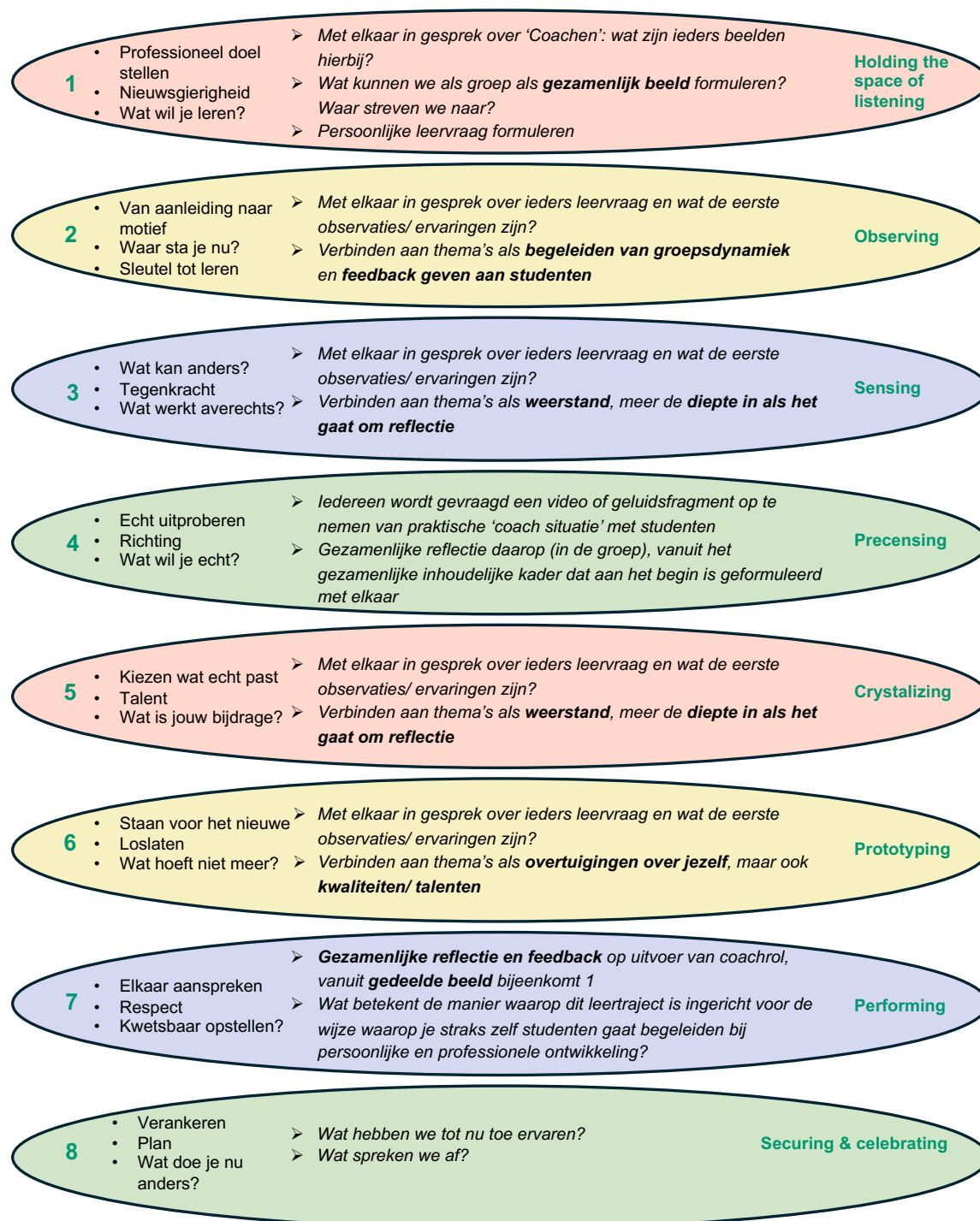
Hiermee heeft deze professionaliseringsaanpak feitelijk een 'Practice what you preach' aanpak: docenten doorlopen 'in het klein' wat we in het onderwijs bij studenten willen realiseren. Docenten ontwikkelen zich op persoonlijk en professioneel vlak tijdens dit professionaliseringstraject. Door individuele en gezamenlijke reflectie leren docenten wat werkt en niet goed werkt, wat weer invloed heeft op hun eigen (inzichten over) studentbegeleiding.

3.2 Uitgangspunten Learning community voor docentprofessionalisering

1. De learning community sluit aan op thema's of vraagstukken die te maken hebben met een vernieuwing in de organisatie, in dit geval de invulling van de rol van docent als coach; het begeleiden van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten.
2. De deelname aan het traject start met het in kaart brengen van ieders persoonlijke kwaliteiten en valkuilen.
3. Alle deelnemers formuleren individueel een persoonlijke leervraag die op dat moment van belang is voor de ontwikkeling van hun docentschap gericht op het thema 'docent als coach'
4. Iedere deelnemer bepaalt een concreet en ambitieus doel waaraan hij/zij werkt binnen de looptijd van het professionaliseringstraject. Het doel draagt bij aan / is onderdeel van de realisatie van de gewenste, ambitieuze verandering van de opleiding of het team op langere termijn.
5. Tijdens het leertraject wordt regelmatig samen met andere deelnemers gereflecteerd. Ze worden daarbij begeleid door de begeleider van de learning community op de voortgang, dat wil zeggen de doelstelling richting de organisatie en de ontwikkeling van persoonlijke leervragen van deelnemers.
6. Aan het einde van het traject wordt de opbrengst van de ontwikkeling geoogst; de persoonlijke leeropbrengsten en het feitelijke resultaat (kennisontwikkeling) van de gewenste duurzame verandering in het werk ten behoeve van studenten.

3.3 Opzet en structuur van de learning community

Een learning community als leertraject wordt in dit geval opgestart met ongeveer 8 bijeenkomsten (met een looptijd van bijvoorbeeld 6 maanden) waarin de 2 leersporen (persoonlijk en professioneel) geïntegreerd aan bod komen. Tijdens de bijeenkomsten komen een aantal stappen vanuit Theory U (Scharmer, 2018) aan bod, plus inhoudelijke thema's die van belang zijn als het gaat om het thema 'de docent als coach' (Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019). De opzet van de learning community is uitgewerkt op de volgende pagina.



Na afronding van deze bijeenkomsten is het de bedoeling dat de community op eigen kracht wordt doorgezet en regelmatig samenkomt om leerervaringen en vragen uit te wisselen. Per learning community kan er een leider aangesteld worden, die zorgt voor de voortgang en programmering van de bijeenkomsten. Dit komt de voortgang van de learning community ten goede.

4 Verantwoording

Als TALENTS-team hebben we zelf een begeleid leertraject gevolgd volgens de uitgangspunten van de hierboven beschreven learning community. Doel was zelf te ervaren op welke wijze de begeleider van een learning community kan begeleiden en wat dat met je doet als deelnemer. Onze reflectie op de ervaringen was input voor het ontwerp van het hier beschreven professionaliseringstraject voor docenten, evenals de ervaringen en expertise vanuit de Saxion Innovatiehub.

Het traject is vervolgens met een docententeam doorlopen. Het ontwerp van de opleiding was bij de start al grotendeels gereed, en de professionaliseringsbijeenkomsten liepen door tijdens de uitvoering. Daardoor ontstond een wat andere dynamiek in het team en is ook ruimte gemaakt voor de acute vragen en behoeften van de docenten. De thema's zoals genoemd in deze handreiking zijn daarbij aan bod gekomen, maar niet allemaal in de hierboven geschetste 'koninklijke' volgorde.

5 Referenties

- Assen, J. (2018). *From a teacher-oriented to a learner-oriented approach to teaching: The role of teacher's collective learning processes* [Proefschrift]. Uitgeverij Eburon.
- Iredale, A., & Schoch, J. (2010). *Coaching*. In: J. Avis, R. Fisher, & R. Thompson (Eds.), *Teaching in Lifelong Learning* (pp. 206-212). Open University Press.
- Lammers, M., Mardjan, N., Van Duivenboden, A., & Holkenborg, K. (2021). *Saxion Honours Approach Eye-model®: Beschrijving van een zoek- en leerproces van persoonlijk-professionele ontwikkeling in het hoger onderwijs*. Saxion.
- Scager, K., & Thoolen, B. (2006). *De docent als coach in het hoger onderwijs*. Noordhoff Uitgevers.
- Scharmer, O. (2018). *The essentials of theory U: Core principles and applications*. Berrett-Koehler Publishers.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). *Professional learning communities: A review of the literature*. *Journal of Educational Change*, 7, 221-2587. DOI 10.1007/s10833-006-0001-8.
- Visscher-Voerman, I. (2018). *Perspectieven op curriculuminnovatie in het hoger onderwijs* [Lectorale rede]. Saxion.
- Visscher-Voerman, I., Van der Zee, S., Corporaal, S., Dijkstra, K., & Hendriks, M. (2024). *Leren, werken én ontwikkelen in learning communities. Praktijkvoorbeelden en handvatten voor het inrichten van learning communities* [Praktijkpublicatie]. Hogeschool Saxion en TechYourFuture.
- Woudt-Mittendorff, K., & Visscher-Voerman, I. (2019). *Docent als coach van het leerproces*. *Onderwijsinnovatie*, juni.