

TALENTS

Opleidingsscan

Breng de huidige en gewenste situatie binnen de opleiding in kaart



Tjark Huizinga & Irene Visscher-Voerman

Januari 2024

Dit product is mede mogelijk gemaakt met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek
Dossiernr: 405.20865.712

TALENTS

Inhoudsopgave

Instructie bij de opleidingsscan

Scan-1: Opleidings(team)kenmerken

Scan-2: Werken vanuit authentieke vraagstukken

Scan-3: Werken in learning communities

Scan-4: Authentieke toetsing leerlijn voor toetsing en feedback

Verantwoording



Dit product is Deze productie is mede mogelijk gemaakt met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.
Dossiernr: 405.20865.712

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwork
de Onderwijsvernieuwers

NRO  NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

Instructie bij de opleidingsscan

- **Doel**

- De opleidingsscan is ontwikkeld in het TALENTS-project. De scan is bedoeld om met elkaar, als opleidingsteam, en/of met relevante betrokkenen (studenten, docenten, werkveldpartners) te bespreken en duiden wat de kenmerken zijn van de huidige opleiding en waar je naar toe wilt. Je kunt hem gezamenlijk invullen of iedereen apart laten invullen en de antwoorden daarna met elkaar vergelijken. De opleidingsscan voedt daarmee de discussie

Instructie bij de opleidingsscan

- **Vier onderdelen, met in totaal negentien onderwerpen**
 - Opleidings(team)kenmerken
 - Werken vanuit authentieke vraagstukken
 - Werken in learning communities
 - Authentieke toetsing

Bij elk afzonderlijk onderwerp zijn drie stadia verwoord. Je kunt bij ieder onderwerp aangeven waar je als opleiding nu staat en/of waar je als opleiding naar toe wilt. Hoe meer je als opleiding naar rechts aankruist, hoe meer je aansluit bij het TALENTS-gedachtegoed. Bij het invullen van de huidige en gewenste situatie kies je zo realistisch mogelijk, passend bij de opleidingscultuur en doelgroep. Dit bidet de basis voor het verdere gesprek.

Scan-1: Opleidings(team)kenmerken

| | | | |
|---------------------------------|--|---|--|
| Begeleidingsaanbod | De opleiding geeft geen concrete invulling aan de rol van begeleider van het leerproces en/of begeleider van individuele ontwikkeling. | De opleiding geeft een concrete invulling aan de rollen van begeleider van het leerproces en begeleider van individuele ontwikkeling. Er is sprake van gescheiden rollen. | De opleiding geeft concrete invulling aan de rollen van begeleider van het leerproces en begeleider van individuele ontwikkeling. De rollen zijn geïntegreerd. |
| Begeleidingsbereidheid | Docenten zijn bereid om begeleiding aan te bieden gericht op òf het leerproces òf de individuele ontwikkeling. | Een klein deel van de docenten is bereid om begeleiding te bieden op zowel het leerproces als de individuele ontwikkeling. Het grootste gedeelte van het docententeam geeft de voorkeur aan één van de twee foci. | Bijna alle docenten zijn bereid om begeleiding te bieden op zowel het leerproces als de individuele ontwikkeling. |
| Begeleidingsvaardigheden | Docenten voelen zich handelingsverlegen t.a.v. het begeleiden van het leerproces <i>en</i> het begeleiden van de individuele ontwikkeling. | Docenten zijn handelingsbekwaam in <i>ofwel</i> het begeleiden van het leerproces <i>ofwel</i> het begeleiden van de individuele ontwikkeling. | Docenten zijn handelingsbekwaam in het begeleiden van zowel het leerproces als van de individuele ontwikkeling. |

Scan-2: Werken vanuit authentieke vraagstukken

| | | | |
|---|--|--|---|
| Selectie en kaders vraagstukken | De opleiding bepaalt de kenmerken en kaders van vraagstukken waaraan wordt gewerkt, startend vanuit de eigen kaders/opleidingsdoelen en voor de opleiding urgente/relevante thema's. | De opleiding en werkveld bepalen de kenmerken en kaders van vraagstukken waaraan wordt gewerkt, waarbij opleidingsdoelen en behoeften vanuit het werkveld op elkaar worden afgestemd. | Het vraagstuk staat centraal. waarbij de kenmerken en kaders van het vraagstuk resulteren in de keuze aan welke opleidingsdoelen wordt gewerkt. |
| Werkwijze en uitkomsten vraagstukken | De opleiding structureert de werkwijze en geeft (een aantal) mogelijke oplossingen (bv. <i>type product</i>). | De opleiding geeft richtlijnen voor de werkwijze en geeft ruimte aan mogelijke oplossingen (bv. <i>inhoud en type product</i>) | Vanuit het vraagstuk is er vrijheid voor de lerenden in het bepalen van de werkwijze en oplossingen / oplossingsrichtingen. |
| Mate van (inter)disciplinariteit | Er wordt voor gekozen om vanuit één discipline te werken aan vraagstukken, waarbij alle lerenden vanuit hetzelfde perspectief een bijdrage leveren (mono-disciplinariteit). | Er wordt voor gekozen om vanuit één discipline te werken aan vraagstukken, waarbij lerenden vanuit verschillende specialisaties (perspectieven) een bijdrage leveren (nauwe interdisciplinariteit) | Er wordt voor gekozen om vanuit meerdere disciplines te werken aan vraagstukken, waarbij lerenden vanuit verschillende specialisaties (perspectieven) een bijdrage leveren (brede interdisciplinariteit). |

Scan-2: Werken vanuit authentieke vraagstukken

| | | | |
|---------------------------------|--|---|--|
| Benodigd expertiseniveau | Er wordt voor gekozen om vanuit één vergelijkbaar disciplineniveau aan vraagstukken te werken (bv. studenten uit hetzelfde studiejaar van een hbo-opleiding) | Er wordt voor gekozen om vanuit verschillende expertiseniveaus aan vraagstukken gewerkt (bv. studenten uit verschillende jaren van 1 hbo-opleiding, of studenten uit hetzelfde jaar van verschillende opleidingsniveaus) | Er wordt voor gekozen om vanuit een variatie aan expertiseniveaus aan het vraagstukken te werken (bv. mbo, hbo en universitaire studenten uit verschillende jaren) |
| Eigen profiel | De opleiding bepaalt welke doelen er behaald gaan worden en welke (leer)activiteiten ze daarvoor inzetten en faciliteren. | De opleiding bepaalt grotendeels aan welke leerdoelen lerenden werken en op welke manier, waarbij er ruimte is voor lerenden om eigen leerdoelen te formuleren en op welke wijze ze die willen behalen. De opleiding stemt daar de begeleiding op af. | Lerenden bepalen zelf welke leeractiviteiten ze doorlopen afgestemd op de doelen waaraan ze willen werken. De opleiding stemt daar de begeleiding op af. |

Scan-3: Werken in learning communities

| Samenstelling | Homogeen (studenten) | Heterogeen (studenten en professionals) | Heterogeen (burgers, professionals, studenten, etc.) |
|--|--|--|---|
| Samenwerken en leren | Individuele leden werken grotendeels naast elkaar aan hun eigen taken en leerdoelen binnen het vraagstuk. | Er wordt samengewerkt aan het vraagstuk (collectief doel) waarbij ieder individu zich primair richt op het eigen leren. | Er wordt samengewerkt aan het vraagstuk (collectief doel) en ieder voelt zich verantwoordelijk voor het collectieve en individuele leren van alle groepsleden. |
| Proces en activiteiten van het vraagstuk | Binnen de learning community doorlopen de deelnemers allemaal een vooraf vastgesteld proces met bijbehorende activiteiten. | Binnen de learning community doorlopen de deelnemers allemaal een generiek proces, met ruimte voor eigen keuzes en invulling (van activiteiten). | Binnen de learning community bepalen de deelnemers zelf hoe ze het proces en de activiteiten gaan aanpakken. |
| Begeleider | De begeleider van de learning community monitort en stuurt vanuit de eigen (inhouds)deskundigheid het proces aan. | De begeleider van de learning community monitort de procesvoortgang en vraagt de deelnemers regelmatig hoe ze verder willen en stuurt op basis daarvan het proces aan. | De begeleider is medelerende in de learning community, waarbij de groep steeds gemeenschappelijk besluit wat vervolgstappen zijn in het proces. De begeleider faciliteert dit proces. |

Scan-3: Werken in learning communities

| | | | |
|--|--|---|--|
| Focus op individuele ontwikkeling | De begeleider stuurt, monitort en evalueert de individuele ontwikkeling van lerenden. | De begeleider ondersteunt lerenden bij het opstellen van hun individuele leervragen en bepaalt welke leeractiviteiten daarbij passend zijn en voert de monitoring en evaluatie van het leren uit. | De begeleider ondersteunt lerenden bij het opstellen van hun individuele leervragen en ondersteunt hen bij het vertalen van deze leervragen naar leeractiviteiten en een monitorings- en evaluatiemethodiek. |
| Aard van de feedback | Het feedbackproces richt zich op de kwaliteit van het product en/of proces waar lerenden aan werken. | Het feedbackproces richt zich op product, proces en persoonlijke ontwikkeling, waarbij de nadruk ligt op de kwaliteit van het proces en product. | Het feedbackproces richt zich op product, proces en persoonlijke ontwikkeling, waarbij de feedback ontwikkelingsgericht is. |
| Feedbackgever | De begeleider van de learning community geeft de feedback | De begeleider en een beperkt aantal van de deelnemers van de learning community geven elkaar feedback | Deelnemers van de learning community geven elkaar feedback en zoeken eventueel zelf feedback buiten de learning community. |
| Reflectie | Er is weinig aandacht voor reflectie (op het collectieve en/of individuele leerproces) | Reflectie gaat vooral over wat er wel en niet goed gaat (niveau van evaluatie). | Er vindt diepgaande reflectie plaats, waarbij ook wordt gekeken naar mogelijke aannames en/of overtuigingen die geleid hebben tot bepaalde uitkomsten. |

Scan-4: Authentieke toetsing

| | | | |
|--|---|--|---|
| Wijze van toetsen | Er is één summatief toetsmoment, waarbij de nadruk ligt op het doorlopen proces en opgeleverde product. | Er is sprake van portfoliotoetsing, gericht op het inzichtelijk maken van het bereiken van proces, product, en individuele leerdoelen. | Er is sprake van programmatisch toetsen (meerdere formatieve momenten en een summatief moment) met een focus op proces, product en individuele leerdoelen. |
| Gepersonaliseerd toetsen | De wijze van toetsing is voor alle lerenden identiek en is voorafgaand aan de start van het leerproces vastgesteld. | De wijze van toetsing is grotendeels gelijk voor alle lerenden. De wijze waarop individuele leerdoelen worden getoetst varieert tussen lerenden. | De wijze van toetsing is gepersonaliseerd; afhankelijk van het type vraagstuk en afgestemd op individuele leerdoelen en bijdragen aan het vraagstuk door een lerende. |
| Flexibiliteit van het beoordelingskader | De wijze van toetsing, toepassen van scoring en beoordelaar(s) staan van tevoren vast. | De wijze van toetsing, toepassen van scoring en beoordelaar(s) staan vast voor het vraagstuk, maar voor individuele leerdoelen worden deze in samenspraak bepaald. | De wijze van toetsing, toepassen van scoring en beoordelaar(s) worden in samenspraak tussen begeleider en lerenden bepaald. |

Achtergrondinformatie

- **Onderbouwing**

De opleidingsscan betreft een operationalisatie van de rationale van het TALENTS-project (zie talentsdrivenlearning.nl), die gaandeweg het project steeds is aangescherpt. De eerste versie is uitgebreid besproken met de onderwijskundige afvaardiging van de pilotprojecten. Op basis van die ervaringen en input is de opleidingsscan ingekort tot deze huidige versie.