

TALENTS

Een sprintaanpak voor het ontwikkelen van onderwijs met authentieke vraagstukken

Een voorbeeld van een ontwikkelaanpak

Tjark Huizinga, Erwin van Harmelen, Jeroen Kuyper, Aldo van Duivenboden, Kariene Mittendorff & Irene Visscher-Voerman

Maart 2024

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

Colofon

Datum 1 maart 2024

Referentie TALENTS-project

Versie 1.0

Bron <http://talentsdrivenlearning.nl>

Afdeling Lectoraat Innovatief & Effectief Onderwijs

Auteur Tjark Huizinga, Erwin van Harmelen, Jeroen Kuyper, Aldo van Duivenboden, Kariene Mittendorff & Irene Visscher-Voerman Liebrechts

Inhoudsopgave

1	Introductie	1
2	Voorbeeld van een sprintaanpak.....	2
2.1	Dag 1: Ervaringsdag.....	2
2.2	Dag 2.....	4
2.3	Dag 3.....	6
3	Verantwoording.....	8
4	Referenties	9

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

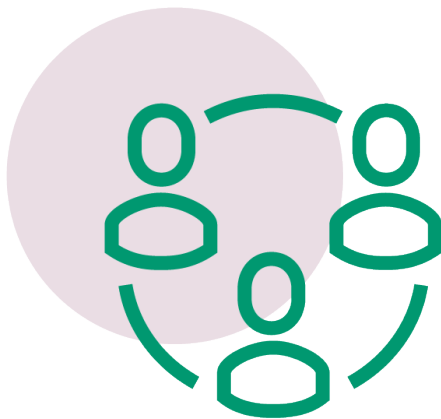
1 Introductie

Voor het ontwikkelen van onderwijs zijn verschillende ontwerpaanpakken beschikbaar, waarbij de voorkeur van de onderwijsontwerpers invloed heeft op de toegepaste aanpak (Visscher-Voerman & Gustafson, 2004). Daarnaast hebben randvoorwaarden als beschikbare tijd, middelen en menskracht invloed op de (on)mogelijkheden van een ontwerpproces (Gustafson & Branch, 2002; Handelzalts, 2009). Dit resulteert in een breed scala aan mogelijke aanpakken voor onderwijsontwikkeling.

De tijd die genomen wordt om onderwijseenheden in het hoger onderwijs te ontwikkelen kan zowel lang als kort zijn. Bij langere trajecten werken docenten bijvoorbeeld 20 weken lang een dagdeel per week aan de ontwikkeling van hun vak of module. Bij ontwikkeltrajecten met een kortere doorlooptijd worden minder, maar wel langere en intensievere momenten benut voor het ontwikkelen van onderwijs. Dit noemen we ook wel een sprintaanpak. De keuze voor een specifieke aanpak hangt, naast contextuele mogelijkheden ook af van de expertise in het team (zie bijv. Huizinga & Van Harmelen, 2021).

Binnen het TALENTS-project hebben we een driedaagse sprintaanpak ontwikkeld, waarbij docenten van een opleiding enerzijds ervaren wat lerenden gaan meemaken in het nieuwe onderwijs en anderzijds een start maken met het ontwikkelen van hun eigen onderwijs, gebruikmakend van deze ervaring. Hiermee wordt een stevige basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van het eigen onderwijs.

Deze driedaagse sprintaanpak is uitgewerkt in onderstaande leidraad.



N.B. In dit voorbeeld komen leden van het TALENTS-team en de onderwijsontwikkelaars van een opleiding samen voor het ontwikkelen van een authentieke leeromgeving¹. Vertaald naar andere onderwijssettings kun je TALENTS-team vervangen door leidende coalitie (de groep mensen die een voortrekkersrol speelt bij de onderwijsontwikkeling). TALENTS-rationale kun je vervangen door onderwijsvisie zoals geformuleerd door de leidende coalitie.

¹ Het betreft activiteit 4 uit het CADDIE-model, zie Visscher-Voerman et al (2024), te downloaden via talentsdrivenlearning.nl.

2 Voorbeeld van een sprintaanpak

2.1 Dag 1: Ervaringsdag

Het doel van de ervaringsdag is om de onderwijsontwikkelaars het beoogde nieuwe onderwijs zelf te laten ervaren. Dat wil zeggen: samenwerken aan een authentiek vraagstuk met (een) werkveldprofessional(s), vanuit een eigen ontwikkelvraag, begeleid door een begeleider.

Activiteit	Beoogde opbrengsten	Toelichting
Introductie ervaringsdag	Welkom en kennismaking.	De doelstellingen van de ervaringsdag worden gedeeld: De onderwijsontwikkelaars zullen aan de slag gaan met een authentiek vraagstuk. Idealiter is er tijdens deze ervaringsdag een authentiek vraagstuk uit het werkveld beschikbaar, evenals een of meerdere werkveldprofessionals.
Toelichting vraagstuk	Pitch van de werkveldprofessional met als doel de contouren van het vraagstuk te introduceren	De werkveldprofessional verzorgt een interactieve presentatie over het vraagstuk, waarbij deze de kaders en randvoorwaarden presenteert.
Werken aan het vraagstuk	Ervaring van de onderwijsontwikkelaars met verschillende begeleidingsvormen	De onderwijsontwikkelaars gaan aan de slag met het vraagstuk. Tijdens het werken aan het vraagstuk vervult één begeleider de rol van begeleider van de persoonlijke ontwikkeling. De andere begeleider(s) richten zich op het ondersteunen van het proces en de professionele ontwikkeling. Zij hanteren hierbij verschillende vormen van begeleiden (coachend vs sturend), zodat de onderwijsontwikkelaars kunnen ervaren hoe de verschillende begeleidingsstijlen invloed kunnen hebben op het leerproces en het werken aan het vraagstuk.
Terugkoppeling aan de werkveldprofessional	De verschillende teams koppelen hun uitkomsten terug aan de werkveldprofessional,	Dit onderdeel simuleert de terugkoppeling zoals lerenden ook

	bijvoorbeeld in de vorm van een pitch. De werkveldprofessional voorziet de teams van feedback en geeft desgewenst aan welke oplossing het meest waardevol lijkt in de praktijkcontext.	doen aan het einde van een project richting de probleeminbrenger.
Afronding van de dag	Reflectie op de eigen ervaringen, eerste inzichten in hoofdkenmerken van het beoogde onderwijs (werken aan authentieke vraagstukken en begeleiding)	<p>Tijdens de afronding komen onderstaande vragen aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is er geleerd? • Hoe is de begeleiding ervaren? • Welke invloed heeft de vorm van begeleiding (sturend vs coachend) gehad op het proces? • Hoe centraal stonden de persoonlijke ontwikkelvragen tijdens het samenwerken en hoe beïnvloedden ze de samenwerking? • Wat betekenen de opgedane inzichten voor de onderwijsontwikkeling? <p>Deze reflecties worden genoteerd, bv op een flip-over</p> <p>Met deze reflectieactiviteit wordt de koppeling gelegd tussen deze eerste ervaringsdag en de onderwijsontwikkeling waar de onderwijsontwikkelaars de volgende dagen aan gaan werken.</p>

2.2 Dag 2

Activiteit/Thema	Beoogde opbrengsten	Toelichting
Ophalen en vooruitkijken	<p>Transfer van de ervaringen tijdens de ervaringsdag naar het ontwikkelproces</p> <p>Geformuleerde ontwerpeisen voor het te ontwikkelen onderwijs</p>	Bij de start van de tweede dag wordt teruggekeken op dag één. De genoteerde reflecties vormen input voor het formuleren van de ontwerpeisen voor het te ontwikkelen onderwijs. Deze ontwerpeisen bieden houvast bij het nemen van beslissingen over de opzet van het onderwijs tijdens de rest van het ontwikkelproces.
Toelichting op de TALENTS-rationale/ onderwijsvisie	<p>Inzicht in kenmerken en doelstellingen van authentieke leeromgevingen en de begeleiding daarbinnen</p> <p>Vertaalslag maken naar de eigen onderwijsontwikkeling</p> <p>hoofdkenmerken van het beoogde onderwijs</p>	De rationale van TALENTs wordt gedeeld, met aandacht voor de kenmerken van authentieke vraagstukken en de wijze waarop de student zich kan ontwikkelen tot zelfsturende en zelfbewuste professional, evenals de rol van de begeleiding daarbij.
Opleiding & TALENTS - Building bridges	Overzicht van aandachtspunten vanuit de opleiding	Tijdens deze activiteit worden aandachtspunten geïnventariseerd die de opleiding inbrengt in het ontwikkelproces. Met welke kaders en randvoorwaarden dienen de ontwikkelaars rekening te houden tijdens het ontwikkelproces? Wat betekent dat voor de verschillende onderdelen van de rationale/visie?
Verkenning van de doelgroep	Inzicht in beginsituatie van de lerenden (per specialisatie)	Het inzichtelijk maken van het startniveau van de studenten is een belangrijke stap. Hiermee wordt de doorgaande leerlijn geborgd, zowel wat betreft de kennisontwikkeling van de studenten als de wijze en inhoud van begeleiding. Van studenten in leerjaar 3 kun je logischerwijze meer voorkennis verwachten dan in leerjaar 1. Ook kunnen zij een complexer vraagstuk

		aan en minder begeleiding (zie het TALENTS-product Doorgaande leerlijn van Huizinga et al, 2024)
Authentieke vraagstukken – Afbakening en leeruitkomsten	Inkadering van de inhoud Aanscherping leeruitkomsten en indicatoren	Vanuit het gedachtegoed van ‘ <i>constructive alignment</i> ’ (constructieve afstemming, Biggs & Tang (2011)) worden inhoud en doelstellingen van de authentieke leeromgeving verder afgebakend. Wat wordt er getoetst, welke vrijheid wordt er gegeven aan studenten en op welke indicatoren wordt beoordeeld?
Opdrachtgever(s): variatie in opdrachten	Samenhangende set aan opdracht(en) en opdrachtgever(s) Relatiemanagement Richtlijnen voor werving / intake opdrachtgever(s)	In het werkveld zijn (of zullen worden) authentieke vraagstukken verzameld. In deze activiteit bepalen de ontwikkelaars of er voldoende samenhang én variatie is qua vraagstukken. Ten tweede wordt bepaald hoe het relatiemanagement wordt onderhouden met de werkveldprofessionals en wie de werving en intakes met de werkveldprofessionals doet. Dit laatste is belangrijk om de verwachtingen tussen werkveldprofessional en opleiding goed af te stemmen.
Dagafsluiting		Bij dit laatste onderdeel wordt teruggekeken op de opgeleverde inzichten van dag 1 en 2 en worden de speerpunten voor de volgende dag bepaald.

2.3 Dag 3

Activiteit	Beoogde opbrengsten	Toelichting
Ophalen en vooruitkijken	Terugblik op dag 1 en 2 Aandachtspunten voor het ontwikkelproces	De opstart van de derde dag. Hoe kijken we terug op voorgaande dagen, welke ideeën gedachten moeten gedeeld worden? Wanneer is iedereen tevreden aan het einde van deze laatste sprintdag? Wat moet er vandaag opgeleverd worden en wat kan er in een later stadium worden opgeleverd?
Professionele Identiteit binnen authentieke leeromgevingen	Inzicht in hoe professionele identiteit een rol kan hebben bij het werken aan een authentiek vraagstuk	Om zich te kunnen ontwikkelen tot zelfsturende en zelfbewuste professionals is het van belang dat lerenden ruimte hebben om meer zicht te krijgen op de eigen professionele identiteit. Stilstaan bij de vraag: wat is professionele identiteit en hoe ontwikkelt die zich? Wat vraagt dat van de begeleider? (ook terughalen van de ervaringen van dag 1).
Docentrollen Weekschema	Kenmerken van docentrollen Activiteiten + typering docentrol	In deze activiteit staat het bepalen van de kenmerken van de begeleider van het leerproces centraal. Op welke wijze gaan de docenten de lerenden begeleiden en vanuit welke uitgangspunten gaan ze deze begeleiding opzetten? Aanvullend wordt -gebruikmakend van de verzamelde input op de tweede dag-gestart met het vullen van het weekschema voor de onderwijsuitvoering. Welke structuur wordt de lerenden geboden en welke vrijheid krijgen ze? Zijn er vaste startmomenten voor alle lerenden en welke deliverables worden per week verwacht?

Afstemmen van schema's	Afstemming van schema's	<p>Vaak volgen studenten in een onderwijsperiode (bv een kwartiel of semester) meerdere onderwijseenheden naast elkaar, of werken ze aan meerdere (authentieke) opdrachten of vraagstukken. Door de weekschema's van de verschillende onderwijseenheden naast elkaar te leggen en af te stemmen wordt duidelijk wat de werkdruk wordt voor studenten en op welke wijze de verschillende onderwijseenheden elkaar verrijken binnen de onderwijsperiode.</p>
Afronding en vervolgspraken		<p>Dit onderdeel staat in het teken van een korte reflectie op dag 3 en het maken van vervolgspraken voor het verder concretiseren van het weekschema.</p>

3 Verantwoording

Bij de ontwikkeling van de sprintaanpak is gewerkt volgens het principe 'teach what you preach'. Bedoeling was om onderwijsontwikkelaars tijdens het ontwikkelen van het onderwijs hetzelfde te laten ervaren als wat lerenden ervaren wanneer ze in een learning community werken. Dat wil zeggen het samenwerken en samenleren rondom een authentiek vraagstuk.

Deze voor TALENTS ontwikkelde sprintaanpak bouwt voort op eerdere ervaringen (o.a. Huizinga & Van Harmelen, 2021). De sprintaanpak is toegepast bij een van de deelnemende opleidingen en op basis daarvan aangescherpt.

4 Referenties

- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university*. McGraw-Hill Education.
- Gustafson, K. L., & Branch, R. M. (2002). *Survey of instructional development models* (4th ed.). Syracuse University.
- Handelzalts, A. (2009). *Collaborative curriculum design in teacher design teams*. Doctoral dissertation, University of Twente, Enschede.
- Huizinga, T., & Van Harmelen, E. (2021). Een sprintaanpak voor het ontwikkelen van modules: Ervaringen van docentontwerpers in het Hoger Onderwijs. *Onderzoek van Onderwijs*, 2, 10-16.
- Huizinga, Tj., Mittendorff, K., & Visscher-Voerman, I (2024). *Doorgaande leerlijn voor de ontwikkeling richting een zelfsturende, zelfbewuste professional door te werken met authentieke vraagstukken*. www.talentsdrivenlearning.nl
- Visscher-Voerman, I., & Gustafson, K.L. (2004). Paradigms in the theory and practice of education and training design. *Educational Technology, Research and Development*, 52 (1), 69-89.

