

Good practices blended curriculum (her)ontwerp

Drie interviews met Fontys Paramedische Hogeschool, Fontys Pulsed, Fontys Hogeschool Pedagogiek

Maart 2021¹

INHOUD

Good practices blended curriculum (her)ontwerp	1
<i>Fontys Paramedische Hogeschool</i>	2
<i>Fontys Pulsed</i>	6
<i>Fontys Hogeschool Pedagogiek</i>	10

¹ Interviews over keuzes bij (blended) curriculumontwikkeling met beperkte redactie.



Fontys Paramedische Hogeschool (FPH)

Aan het woord:

Madelon Pijnenburg (programmacoördinator curriculum doorontwikkeling) en Forra Cornelis (DLO-coach)



Wanneer zijn jullie begonnen met de curriculum doorontwikkeling?

We zijn in 2019 begonnen. Dat was een moment waarop de directie concludeerde dat we al een aantal keren op inhoud het curriculum hadden herzien, maar dat we het nu ook op didactiek moesten doen. We waren gestart met een didactische visie, die gebaseerd is op de Fontys uitgangspunten op leren.

Wat was de aanleiding?

Dat zijn er eigenlijk een paar. Je ziet in de maatschappij veranderingen, maar ook in onderwijsland. Zoals de Fontys uitgangspunten op leren. En daarnaast hebben we enkele curriculum herzieningen op inhoud doorgevoerd, maar de didactiek bleef een beetje achter. Het was nodig dat we de didactiek ook lieten aansluiten op de visie. Het was dus nodig dat we gingen kijken naar hoe we ons onderwijs op deze visie aan konden laten sluiten.

Wat is het doel, wat willen jullie ermee bereiken?

Er zijn veel verschillende dingen die we ermee willen bereiken. Als DLO-coach wil ik graag dat we een hechte leergemeenschap gaan ontwikkelen met student, docent en werkveld waar we aan relevante vraagstukken werken. Het zou heel mooi zijn als het onderwijs daar gemakkelijk op aansluit en ook op de verschillende partijen.

Geldt dit voor alle studierichtingen van FPH?

Jazeker 100% alle opleidingen. We hebben zes opleidingen en ook de verschillende varianten, zoals de deeltijd en de English Stream. Dat is ook een mooie aanvulling, we werken vanuit resultaatverantwoordelijke teams waarbij de docenten de eigenaar zijn van het onderwijs en onderzoek. Hier geven we nog meer regie aan de teams. We zien dat de teams hier ook lerend ontwikkelen en daarmee een extra onderbouwing geven aan ons organisatieconcept.



Wat levert het voor de student op?

We zijn nog in ontwikkeling, maar we proberen in co-creatie met de student te ontwerpen. Dus wat de student eraan heeft is ook in handen van de student zelf. Als je kijkt waar we vandaan komen is het onderwijs nu vooral ingericht als een voorgeschreven programma. In het nieuwe concept moet de ruimte voor de student en zijn talent terugkomen, zodat het mogelijk wordt dat de student het onderwijs mee in kan richten en zelf ook zijn leeruitkomsten kan bereiken. Maar daarnaast ook dat de student zich kan gaan profileren op wat hij voor het werkveld kan gaan betekenen. Daarmee kan de student invloed uitoefenen op hoe de gezondheidszorg van de toekomst eruit komt te zien. Want we leiden studenten op voor een domein dat voor een aantal uitdagingen staat. Dus zij moeten ook toekomstbestendiger worden en dat wij met dit onderwijs hen daarop voorbereiden.

Hoe vertaalt zich dat naar de praktijk?

Het werkveld gaat een centrale positie innemen in onze leergemeenschap. We hebben het geformuleerd vanuit de driehoek: docent/opleiding, werkveld en de student zelf. We zien dat het onderwijs nu eerst intern gericht is en dat er na een hele tijd ineens stage in beeld is. We willen naar een concept toe waar het werkveld van dag één betrokken is. Dat betekent dat de student vanaf dag één in gesprek is met de praktijk en vanuit daar ook authentieke opdrachten oppakt. Dat betekent ook dat je gaat kijken naar: "wat is nu precies die praktijk en moet de praktijk misschien ook breder betrokken worden?" Denk hier bijvoorbeeld ook aan verzekeraars, beroepsgroepen, patiëntverenigingen, maar ook aan bedrijven zoals Philips vanuit de technologische kant. We zijn heel erg op zoek naar hoe betrekken we die? Hoe komen we aan die authentieke opdracht, waartoe leiden we op en wat voor impact heeft dat op de beroepsprofessional van de toekomst?

Wat is het model dat jullie hiervoor hebben gebruikt?

We zien in alle stukken en ontwerpcriteria de HILL-bouwstenen² terug, bijvoorbeeld het werken met authentieke opdrachten en grotere eenheden. Maar we werken met zelfsturende teams en teams hebben ook een eigen visie op opleiden. Natuurlijk is die sterk verweven met de paramedische, maar de opleidingen bepalen uiteindelijk wel hoe zij het onderwijs uitserveren en welke specifieke didactiek zij aanhangen. We zien hierin dan ook verschillende modellen terugkomen, zoals het 4C-ID model³. In het ontwerp zullen we wel altijd kijken of het passend is en of het toekomstbestendig is. En natuurlijk of de student er ook beter van gaat worden.

Waarom is er voor HILL gekozen?

Dat ging heel natuurlijk. Het was al langer bekend maar in gesprekken met studenten en collega's kwamen en komen dezelfde thema's naar boven en ook dezelfde wensen en behoeftes. Dat is natuurlijk niet heel toevallig, HILL heeft best wel een brede en goede basis. Het model past heel mooi bij wat de mensen zelf aangeven.

Past het voor alle docenten?

Per definitie zullen niet alle docenten en studenten het in eerste instantie ervaren als een antwoord op alle vragen en behoeften. Waar het misschien vragen oproept, is eerder bij docenten dan bij studenten. In gesprek met studenten wordt het niet ervaren als een ver-van-hun-bed-show. Het HILL-concept is een onderdeel van de basis van de didactische visie, maar de visie is wel een stuk breder. We hebben dan ook een docentprofessionaliseringstraject om de impact op de docentrol hierin op te vangen. Docenten kunnen aangeven wat ze als lastig ervaren en wat goed werkt. We zoeken in dit traject steeds naar de balans. Er is dan ook een heel veranderproces gaande. We zijn het erover eens dat de docent één van de succesfactoren is voor het concept dat uitgedacht is voor de doorontwikkeling.

² High Impact Learning that Lasts, (red.)

³ Zie <https://www.4cid.org/> (red.)



Wat zijn de stappen die jullie doorlopen?

We hebben een ontwerpaanpak gecreëerd met vijf grote stappen voor elke opleiding. De eerste stap is het definiëren van de professional van de toekomst. De tweede stap is het inventariseren van de doelgroepen. De derde stap is het op hoofdlijnen neerzetten van het curriculum. Vier en vijf gebeuren in samenhang; de vierde stap is het ontwerp van de toetsing en de vijfde stap is het ontwerp van leren en doceren.

We zitten nu in de ontwerpfase en daarna gaan we naar de ontwikkelfase, waarin er teams worden ingericht voor het ontwerpen van het daadwerkelijke onderwijs. De stappen lopen soms samen om af en toe ook weer breed te kijken naar het ontwerp van het curriculum en dan weer naar wat concreet ontwikkeld moet worden. Zo realiseren we ons steeds wat het ontwerp betekent. En zo gaan we eigenlijk via divergeren en convergeren aan slag om uiteindelijk de goede kaders neer te zetten. We zitten nu in de fase dat de teams de eerste modules hebben neergezet. Daar gebruiken we ook allerlei ontwerpmethodieken voor.

Hierin zit ook de blend. We kijken dan naar waar zit de kracht van de opleiding, waar de kracht van de werkplekken en waar zit de kracht van het online leren. En dat is heel erg leuk, de teams zijn hier al mee bezig. Zo zijn ze samen met studenten een 'Student Journey' aan het ontwerpen. Hier gaan we dus met studenten bekijken hoe een week er uit komt te zien. Wanneer is de student online aan het werken, wanneer is hij in de praktijk en wanneer is hij op de opleiding? Met wie is hij op de verschillende plaatsen in contact en hoe makkelijk zijn de lijntjes te leggen. Dat wordt waarschijnlijk ook wel een hele leuke fase.

En hoe komt de blend er uit te zien, wat gebeurt er grofweg online en wat gebeurt er grofweg offline?

Dat kan ik niet zeggen, dat ligt natuurlijk bij de teams. Die bepalen uiteindelijk hoe het onderwijs er uit komt te zien. Wat we nu al wel zien gebeuren in de huidige situatie, is dat kennisoverdracht en het voorbereiden, vooral online gaan plaatsvinden en dat er meer vaardigheidlessen en de meer moeilijke gesprekken, zoals voortgangsgesprekken, op locatie plaatsvinden. Dat heeft wel de voorkeur boven alleen maar online onderwijs. Kijkend naar andere opleidingen zijn er nog wel krachtigere blends denkbaar. Door sommige teams wordt het ook als een tijdelijke oplossing gezien, terwijl er natuurlijk veel meer uit te halen valt.

De professionele leergemeenschap gaat ook uit van een bepaalde verbinding. Je moet feedback aan elkaar kunnen geven en kritisch zijn naar elkaar. Daarvoor is het nodig om een bepaalde vertrouwensrelatie te hebben. Daarvoor is een juiste blend ook nodig. We merken dat het elkaar leren kennen en "elkaars energie aanvoelen" online bemoeilijkt wordt. Daar hebben we nu de ruimte niet voor, omdat we alleen noodgedwongen voor de vaardigheden op locatie zitten.

De wereld is nu ook veel kleiner geworden. Als we met praktijkopdrachten vanuit de andere kant van de wereld willen werken, is dat ineens heel gemakkelijk geworden. Dat is iets wat het online leren heel mooi mogelijk maakt.

Als de docenten zeggen "Straks wordt alles weer face-to-face", wat gebeurt er dan?

Dan wordt de vraag gesteld "was je tevreden met hoe het was en waren jouw studenten tevreden met hoe het was?" Dat lijkt niet waarschijnlijk en we hebben het niemand horen zeggen.

We hebben geluk hebben gehad door in 2019 al te starten met de curriculum doorontwikkeling, waar Blended learning één van onze pijlers binnen de didactische visie was. Daar begonnen we te kijken wat het betekent, waar willen we naartoe

We zijn wel vertraagd door de coronacrisis; maar iedereen heeft geleerd hoe het is om te werken op afstand. Het was dus van tevoren eigenlijk al geland en nu hebben we de tijd gehad om de voor- en nadelen te verkennen. Het didactisch document heeft draagvlak onder de docenten.

We experimenteren nu al geruime tijd. Daardoor heeft een hele grote groep kunnen zien wat absoluut wel en absoluut niet werkt. Bij de docenten die op voorhand huiverig waren, zijn zaken soms erg meegevallen en er wordt gezien dat sommige elementen online veel eenvoudiger zijn. We zijn zoveel zuiverder geworden in wat echt de fysieke nabijheid nodig heeft, zoals de interactie en soms conflicten. Er is dus een veel genuanceerder beeld van de kracht van online, de kracht van de campus en de kracht van leren op de werkplek.

Het is eigenlijk ervaringsleren van de docenten geweest. Ze kunnen daardoor weloverwogen keuzes gaan maken, ook met alle uitdagingen die er nog steeds zijn.



Waar ben je tevreden over?

Dat zijn verschillende zaken. Het eigenaarschap dat de ontwerp- en ontwikkelteams en resultaatverantwoordelijke teams nemen. Het is spannend te zien wat resultaatverantwoordelijk teams gaan doen met ontwikkeltaken. We zien dat het volledig wordt opgepakt en veel verantwoordelijkheid wordt genomen. We hadden misschien meer wrijving verwacht bij de vraag 'anders naar onderwijs te kijken en er open voor te staan', maar het is 100% meegevallen.

Verder onze ontwerpaanpak. We hebben zo ontworpen dat we eerst bepaalde buitenkaders hebben gedefinieerd en werkgroepen steeds te vragen naar 'Wat is nodig?' zoals producten, formats, theoretische onderbouwing of ondersteuning

We zijn dus echt met elkaar zoekende naar 'wat is het nu precies' en 'hoe heeft de student er ook echt iets aan' en 'wat betekent het voor de rol van docent'. Je voelt de positieve energie. Tegelijkertijd is iedereen zich bewust van de omvang van de opdracht. Er heerst geen beeld van dit zal wel gemakkelijk gaan, de omvang van de verandering wordt heel erg gevoeld. Mensen worden zich ook steeds bewuster wat hun eigen steentje is binnen het geheel. Het werkt een beetje als een olievlek.

Wat behoeft nog aandacht?

Wat je idealiter wil is een co-creatie met studenten en het werkveld. Dat doen we ook en dat proberen we ook, maar dat behoeft ook nog aandacht. Het is soms moeilijk om het werkveld hierbij betrokken te krijgen.

Dat heeft dus hier en daar zeker wel wat consequenties. Hierin zijn we misschien ook nog wat te bescheiden. We kunnen nog betere samenwerking zoeken.

Hoe betrekken jullie studenten er (verder) bij?

We betrekken studenten bij het inrichten van de ontwerpteams en ontwikkelteams. In eerste instantie werd er nagedacht over het betrekken van de opleidingscommissies, maar bij het analyseren van doelgroepen werd duidelijk dat dit maar een gedeelte is van de groep die we willen betrekken. We kijken steeds naar "wie is onze doelgroep?" en hoe je die kunt betrekken bij de verschillende fases van de curriculum doorontwikkeling, en dat varieert. Ook tussen de teams zien we verschillen.

We werken met ontwikkel- en ontwerpteams en hebben daarbij een feedbackloop waar studenten en het werkveld een rol in spelen; hierdoor is er sprake van co-creatie.

Zo probeer je eigenlijk ook de breedte van het perspectief mee te nemen. Tegelijkertijd kun je op deze manier aandacht hebben voor draagvlak. Als extra partner willen we patiëntenorganisaties betrekken, zodat we dat perspectief ook mee kunnen nemen en meer kunnen denken vanuit positieve gezondheid en 'het centraal stellen van de patiënt'. We willen voorbereiden op de gezondheidszorg van de toekomst.

Zou je anderen aanbevelen het ook op deze manier te doen?

Onze ontwerpaanpak is gecreëerd op het concept van resultaatverantwoordelijke teams. Het is **dus** een organisatie die vrij vlak is met weinig hiërarchische relaties; met eigenaarschap bij de docententeams van zowel onderwijs, onderzoek als kennisdeling. Dat is wel een randvoorwaarde om deze ontwerpaanpak over te nemen.

De inrichting van de ontwerp- en ontwikkelteams met daarbij een feedbackloop, zou in principe iedereen soortgelijk kunnen aanpakken. Het is dan wel van belang om te kijken naar de organisatiestructuur die je hebt, want dan kunnen de studenten, medewerkers en het werkveld ook een juiste rol pakken.

Het is goed om steun vanuit de directie te hebben. De directie geeft het vertrouwen en blijft op de achtergrond ondersteunen; de directie is opdrachtgever, eindverantwoordelijke en sparringpartner. We hebben dan ook een structuur binnen Microsoft teams ingericht waarin alle deliverables zichtbaar zijn, waardoor er volledige transparantie is. Het is heel inzichtelijk wanneer wat af moet zijn en werken we op een projectmatige manier. We hebben een projectmatige manier van werken onder de ontwerpaanpak, maar een hele relationele manier van werken tijdens onze ontwerpessies. We zijn tussen het relationele en het systematische in gaan zitten. Wij denken dat dat voor onze organisatiestructuur het best passend is.



Fontys Pulsed

Aan het woord: Steffie Ballemans (Design Based Working Expert)



Kun je iets vertellen over Design Based Learning?

Bij Pulsed werken we met Design Based Learning. Daarin maken we gebruik van de vijf fasen van Design Thinking: Empathize, Define, Ideate, Prototype, Test. Studenten gaan aan de slag met challenges en doorlopen daarbij steeds deze cyclus van vijf stappen. Dat levert vragen op als: waar begin je een challenge?, wat is de volgende stap?, hoe zet je ideeën om in een prototype?. Er wordt altijd gewerkt vanuit de behoefte van een gebruiker

Is er bij jullie sprake van blended onderwijs?

Zeker, blended is de mix offline-online die je aanbiedt aan studenten. Daarbij probeer je constant te zoeken naar wat de ideale mix is voor de studenten en ook voor het type opdracht waar we op dat moment mee bezig zijn.

Op welke manier vindt curriculumontwikkeling bij jullie plaats?

Bij ons is eigenlijk continue sprake van curriculumontwikkeling. De aanleiding daarbij is de alsmar veranderende wereld. Niet één specifieke aanleiding. Wij zien dat de wereld constant verandert, dus ook studenten, dus veranderen wij ons curriculum voortdurend 'on the go'.

Dus het curriculum zoals dat is, bestaat ook bij de gratie van de populatie studenten zoals je die op dat moment hebt?

Ja dat kun je wel zeggen inderdaad.



Waarom hebben jullie gekozen voor deze manier van werken?

Design Based Learning geeft de mogelijkheid om mee te gaan met de ontwikkelingen die er in de wereld zijn. Hierbij maken we gebruik van verschillende pijlers. Een daarvan is 'open challenges'; uitdagingen die studenten krijgen op basis van ontwikkelingen die op dat ogenblik spelen in de wereld en die een open einde hebben. Het ligt dus niet vast wat er precies uit moet komen maar dat zal heel erg afhangen van de gebruiker waar de studenten mee in aanraking komen. Design Based Learning biedt een heel mooie mogelijkheid mee te bewegen met de constante ontwikkeling.

Heb je een voorbeeld van een challenge?

Aan het begin van het programma hebben we altijd vijf detoxweken - zo noemen we dat - waarin studenten binnenkomen in de minor en even helemaal kennis moeten maken met hoe wij dingen anders doen dan dat ze in hun major gewend zijn. Daar hadden we altijd een heel mooie challenge in, die heette 'de city robot' waarbij studenten naar een basisschool gingen en kennismaakten met kleuters die ze interviewden en waarbij ze een robot moesten ontwerpen op basis van de behoeften van de kleuter.

Echter in deze tijd, was het heel lastig vanwege de beperkingen met betrekking tot COVID. We zochten naar een alternatief. We bedachten dat het vooral moest gaan om doelgroepcontact, dus met een gebruiker in contact komen, het gevoel hebben dat je van betekenis kunt zijn voor die gebruiker, samenwerken in multidisciplinaire groepen en ook in aanraking komen met verschillende technologieën. Aan de hand van die ingrediënten en de lockdown hebben we de stay-at-home-challenge bedacht. Die is erop gericht dat studenten in groepjes samenwerken. Ze krijgen een echte gebruiker toegewezen die thuis zit in quarantaine en die moeten ze echt leren kennen. Middels een online video-call zijn ze met de gebruiker in gesprek gegaan om uiteindelijk te ontdekken 'waar heeft deze gebruiker behoefte aan?'. Studenten moesten een oplossing maken die bijdroeg aan de 'wellbeing' van de gebruiker en daarbij zijn een aantal specificaties van toepassing. Het moest een pakketje zijn dat door de brievenbus kan, de gebruiker moest het zelf à la 'do-it-yourself-ikea' in elkaar zetten en iedere student moest een onderdeel maken van het pakketje waardoor ze ook echt samen moesten gaan werken. Daarna moest het in elkaar gezet en getest worden door de gebruiker.

Zo zaten sommige studenten in het buitenland, sommige studenten hier in Eindhoven. Sommige hadden de mogelijkheid om bij ons te komen 3d printen of lasersnijden, andere niet, maar die hebben vanuit thuis/huis, bijvoorbeeld in Kroatië, een programmeergedeelte gedaan. Zo hebben ze echt samengewerkt en iets betekend voor elkaar.

Je gaat heel erg uit van de gebruiker, het is een minor dus het betreft studenten uit allerlei studierichtingen. Zou dit ook toegepast kunnen worden in een traditionele bachelor?

Het is heel erg de context die je kiest en de specificaties die je hangt aan de challenge. Daarmee bepaal je ook heel erg de richting waarin ze gaan, bij deze challenge is het echt heel vrij en willen we dat de disciplines samenwerken maar daarin kun je spelen als docent hoe je die challenge opzet.

Zijn er naast design thinking en Design Based Learning nog andere modellen die een rol spelen?

Het Design Based Learning is het model waarop e.e.a. voornamelijk gebaseerd is.

Hoe bedenk je een challenge, hoe bepaal je samen wat je aan een volgende groep studenten gaat vragen?

Binnen de onderwijsprogramma's van Pulsed hebben we als doelstelling om een 'self directed professional' op te leiden die zelf regie neemt en daarbinnen zetten wij in op het ontwikkelen van de persoonlijke en professionele identiteit van de student. We



beginnen met 'wat zijn de beloftes die we doen aan de studenten?' en 'welke groei willen we bereiken?'. Welke groei willen we dat de student meemaakt in 20 weken en hoe willen wij dat hij de minor verlaat?. Dat vertalen we naar het programma per week; wat moet waar in het programma gebeuren.

Wat zijn inzichten naar aanleiding van de afgelopen periode?

Toen ik in mei startte bij Fontys Pulsed, ben ik begonnen met gewoon live online lesgeven en toen kwam ik er al heel snel achter, dat voor zestig studenten in zo'n scherm praten echt helemaal niks voor mij was en dat ik het persoonlijk contact echt miste. We zijn als team gaan onderzoeken hoe we het individuele contact kunnen vergroten. We zijn in gaan zetten op courses aanbieden waarbij de student kon kiezen hoe hij de course volgde. Ze kregen een interactieve pdf waar heel de course in zat. Begeleiding verliep via een-op-een-gesprekken. Geen live online lectures meer. Als alles online moet, dan is de focus op het individuele contact met de student, soms in kleine groepjes en minder in grote plenaire sessies.

Als we straks alles weer face-to-face mogen doen ga je dat helemaal terug naar face-to-face, of ga je dan zaken online vasthouden?

Ja zeker, sommige dingen werken gewoon heel goed online; die interactieve pdf waarin een hele course zit ingebouwd met video's en linkjes en waarin de student zelf dingen in kan vullen dat werkt heel goed. Daar kunnen ze heel zelfstandig doorheen werken en dan zit onze begeleiding veel meer op tutoring. Terwijl studenten werken aan de challenges, zijn wij online of offline beschikbaar om vragen te beantwoorden. Studenten gaan vooral zelf met stof aan de slag. Dat werkt eigenlijk heel goed en dat is iets waar we aan vast willen blijven houden.

Hoe reageer je op de stelling: blended is beter dan alleen face-to-face of alleen online?

Als je maar beperkt face-to-face kunt werken maak je bewuster keuzes hoe je iets aanbiedt en waarom. Daardoor is de tijd die je met de student spendeert misschien ook wel waardevoller omdat je bewust nadenkt over wat je aanbiedt wanneer die student er wel (fysiek) is. En als je aan studenten vraagt 'Waarvoor kom je het liefst naar Pulsed ... naar de ruimte?' dan is dat om een gesprekje, om samen pingpong te spelen, om gewoon een spelletje te spelen, maar ook gewoon individueel een gesprek als je ergens mee zit. En niemand noemt 'Dan kom ik voor die ene les waarin je precies uitlegt van a tot z hoe dat de 3d printer werkt'. De waarde zit 'm vooral in het persoonlijke contact.

stel je hebt straks de mogelijkheid alles face-to-face of online te doen, hoe ziet die blend eruit?

Sowieso, face-to-face zou bij ons coaching zijn, individuele coaching maar ook groepscoaching, dus echt op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de student. Dat is wel iets dat bij face-to-face op nummer één zou staan. Ook de informele momenten, ongeplande momenten, die momenten bij het koffiezetapparaat die nu iedereen denk ik wel mist en samen een spelletje spelen, dat soort dingen. Verder ook het maken, het creëren, het in een ruimte iets aan het maken zijn, geïnspireerd worden door wat anderen aan het maken zijn, die sfeer die er dan heerst die is online niet na te bootsen, hoeveel filmpjes en foto's je ook deelt

Online; verdiepende kennis, onderzoek doen, als studenten meer theoretisch onderzoek moeten doen naar dingen gaat dat goed online, gewoon overleg gaat op zich ook redelijk goed online, daar zou ik ook wel een mix met groepsoverleg zien.



Wat gaat goed, waar ben je enthousiast over?

Onze aanpak volgens Design Based Learning gaat heel goed. Iedereen staat daar achter, en tegelijkertijd verbeteren we dat, veranderen we dat, itereren we dat. Daarmee werkt de aanpak goed omdat we daarmee nooit stilstaan. Het is nooit 'Dit is het en hier doen we het mee', maar we zijn constant aan het vernieuwen en itereren.

Zijn er ook dingen die nog aandacht behoeven?

Eigenlijk alles, we zien iedere keer wel weer een verbetermogelijkheid. Hierin nemen we ook altijd studenten mee. Misschien kunnen we dat nog meer doen, om samen het onderwijs te ontwerpen.

Hoe zit het met 'onboarding', kan iedere docent dit?

Fontys Pulsed ziet er aan de buitenkant aantrekkelijk uit. Het is gewoon een hele toffe plek en we doen hele gave dingen, maar het is heel hard werken, omdat we steeds veranderen en verbeteringen willen aanbrengen, is geen minorperiode die er hetzelfde uitziet. Dus waar sommige mensen misschien behoefte hebben aan, nou we hebben dit een keer gedaan zullen we dit nog een keer precies hetzelfde doen .. dat gebeurt niet ... niet dat we rigoureuus veranderen, we maken iteraties, dus misschien niet voor iedereen weggelegd.

Wat is je droombeeld?

Dat is wel dat iedereen binnen het onderwijs dat onderwijs vanuit een ontwerpmanier aanpakt. Met het ontwerpvak als achtergrond vind ik dat je dan constant bereid bent om te leren van resultaten en je benut de ervaring van studenten in het verbeteren van je onderwijs en je visie op onderwijs. Voorheen gaf je een vak, 'jouw vak' dat was dan je eilandje. Daar probeerde je van alles uit maar er was vaak geen algemene 'zo doen we het met zijn allen', 'zo kijken we er tegenaan'. Wel visies van instituten of vijfjarenplannen ... maar niet van een onderwijs-team dat samen dezelfde studenten opleidt

Zou je het anderen aanbevelen?

Ja zeker, bij Pulsed heb ik geleerd om echt de ervaring van de hele student door het onderwijs te bekijken. Als we ontwerpen dan is het vanuit een totaalervaring. Al heb je maar een week denk dan vanuit de vraag: 'Hoe beweegt die student zich door die week; wat bied je in de ochtend aan en hoe verhoudt zich dat tot wat je in de middag aanbiedt en ben je van elkaar op de hoogte wat er in het programma zit?'

Wij proberen dit in het programma door de week door de maand door de minor te zo goed mogelijk te ontwerpen. Natuurlijk heb je niet alles in de hand maar we proberen die totaalervaring voor de student zo veel mogelijk te realiseren.



Aan het woord:

Marieke Derikx (orthopedagoog en lid MDT Team) en Janina Drummen (student pedagogiek deeltijd)



Modulaire Deeltijd opleiding Pedagogiek, geef ons eens een beeld. ..

MD: De deeltijdopleiding Pedagogiek bestaat al vrij lang. Maar op een gegeven moment merkten we dat de opleiding niet meer aansloot op de huidige tijd. Het was bijvoorbeeld te weinig flexibel. We vonden dat studenten leermateriaal elk moment van de dag beschikbaar moesten hebben en dat ze op elk moment van de dag moesten kunnen leren en hun werk en hun opdrachten moesten kunnen maken. Dat maakte dat we meer flexibiliteit wilden inbouwen. Meer on- en offline werken en we vonden dat het onderwijs beter moest aansluiten op het leerproces van de student; meer gebruik maken van flexibele leerroutes.

Verder merkten we dat werkgevers ook andere eisen zijn gaan stellen aan de werknemers. Ze vragen meer flexibiliteit, meer eigenaarschap, creativiteit en daarop willen we ook meer aansluiten met ons onderwijs.

JD: Afgelopen januari heb ik een carrièreswitch gemaakt. Ik had een eigen kindercoachingspraktijk en daarom ben ik deze opleiding begonnen, twee jaar geleden, maar omdat ik de praktijk door corona helaas heb moeten stopzetten wilde ik daarom andere modules kiezen. Het was heel erg fijn dat je andere modules kon kiezen. Ik heb nu modules gekozen die meer aansluiten bij mijn nieuwe baan.

Je zei net aansluiten op de huidige tijd. Je noemt daarbij flexibeler. Waren er nog andere aanleidingen?

MD: We vroegen ons af, bieden we nog goed onderwijs? En wat is nou eigenlijk goed onderwijs? Dus daar zijn we kritisch naar gaan kijken en wat ook een rol speelde waren de teruglopende aanmeldingen. Dus dit was wellicht ook wel een signaal dat ons onderwijs misschien niet meer bood wat onze student nodig had.

JD: Twee jaar geleden kwam er een andere inrichting van het onderwijs. Veel meer thuisstudie, veel meer online, maar ook veel inhoudelijker en in je eigen tempo, op je eigen manier, je kon je eigen modules kiezen.



Zou je kunnen zeggen dat je dit waarschijnlijk hebt gekozen mede omdat je manier van werken zo was....?

JD: Ja want, om een voorbeeld te geven, de manier waarop nu getoetst wordt is heel anders dan voorheen. Er werd vroeger via een examen getoetst en dat is nu veel meer via verslagleggingen. Je moet je kennis en vaardigheden laten zien.

Ik heb zelf dyslexie en vind het daarom moeilijk om toetsen te maken. Dan is dit een fijnere manier omdat je het toch vaker kunt controleren en nog een keer na kunt laten lezen. Ook een fijnere manier om te laten zien dat je het wel kan.

Ik denk dat het ook voor andere studenten een hele fijne manier van leren is. Je kunt je eigen kennis en je eigen kwaliteiten erin wegzetten en laten aansluiten bij jezelf.

Wat was de aanleiding en het hoofddoel van de curriculumontwikkeling?

MD: Aansluiten bij de eisen van het werkveld is aanleiding en doel. Dus bijvoorbeeld, studenten die meer eigenaarschap tonen, die meer het initiatief nemen en creatief kunnen denken. Dat met name. En ook onderwijs bieden dat beter aansluit bij de behoefte en situatie van de student.

Daarnaast werken we nu volgens de bouwstenen van HILL. Dat heeft ons geïnspireerd.

Een van die bouwstenen is urgentie. En urgentie hebben we gecreëerd door onze opdracht breed te formuleren en goed te laten aansluiten op het werkveld. In ieder geval zo breed geformuleerd zodat het binnen ieder werkveld toepasbaar is. Zodat de student met zijn opdracht naar het werkveld kan en daar ook een probleem kan oplossen. Dat maakt ook dat een opdracht veel meer leeft bij een student. Want een student kan het werkveld iets bieden met de opdracht van school en daarmee creëer je ook meer eigenaarschap. Dat is een andere bouwsteen van HILL. Dat een student ook zelf gemotiveerd is en zelf die opdracht wil vervullen, op zoek gaat naar informatie die erbij past. Waarbij wij ook af en toe online inspiratie geven zodat de student geïnspireerd raakt en weer verder kan met die informatie.

JD: En ook dat medestudenten met elkaar die inspiratie delen en vanuit het werkveld weer meenemen en dat weer delen met elkaar.

HILL?

JD: ja je gaat uit van je eigen kennis, je neemt die mee naar je eigen praktijk. Je neemt het mee naar je eigen werkomgeving en daar kun je het ook meteen/direct toepassen en je kunt meteen/direct kijken of het werkt en dat is wel heel erg fijn.

MD: Bij studenten zie je ook trots voor hun eigen werk en resultaten. Kijkend naar de afgelopen periode; daar hebben de studenten echt een bijdrage geleverd aan het werkveld en dan zie je dat studenten als ze hun product presenteren ook echt heel trots zijn en ook hele mooie reacties krijgen vanuit het werkveld.

Ook het samen werken (of samenwerken), en leren van elkaar is een heel belangrijk onderdeel binnen ons onderwijs. Dat studenten elkaar inspireren, proberen te inspireren, overleggen.

We hebben wat clips gemaakt met instructies en uitleg. We zorgen regelmatig voor een artikel om studenten te inspireren. En wat zie je dan? Dat ze met name de kennis thuis opdoen en dat ze thuis bezig zijn met kennis en eventueel al toepassen in de praktijk en op het moment dat ze op school zijn die stof uit wisselen en analyseren. Hoe heb jij dat toegepast, hoe heb ik dat toegepast? En dat ze ook hun eigen leerproces evalueren. Dat resulteert in een hoger niveau van leren.

JD: En ook buiten de bijeenkomsten proberen we wel zo met elkaar af te spreken; in de lockdown online maar daarvoor ook in de avonden bij Fontys, bijvoorbeeld in de mediatheek, om toch wat dingen te overleggen met elkaar.

Hoe werkt blended leren bij het realiseren van HILL?

MD: Goed. We hebben online een ruimte gecreëerd waar studenten elkaar kunnen treffen, waar we inspiratie filmpjes opzetten of informatie. En studenten maakten er ook gebruik van.

JD: ja we hebben bijvoorbeeld op het moment dat we ergens tegenaan liepen of ergens iets over wilden uitwisselen online contact gezocht. Daarnaast ook via WhatsApp. Ook uitwisseling in de trant van 'Hoe gaat het?' 'Lukt het?' 'Heb je daar en daar nog aan gedacht?'; Zo help en stimuleer je elkaar continue.



Het gaat bij jullie om @home, @work, @fontys... ?

We hebben inderdaad 'de wave'⁴ als uitgangspunt genomen om zo ons onderwijs in te richten waarbij we een verdeling maken tussen @home, @work en @fontys. Hierbij proberen we een goede verdeling te creëren in het hybride leren (een andere bouwsteen van HILL); dus het online – offline leren en dan in verschillende settings.

We hebben grote opdrachten voor @work maar die delen we op in deelopdrachten. Deze ontstaan in overleg met studenten, afhankelijk van leeruitkomsten.

Opdrachten voor @home zijn bijvoorbeeld inspiratiefilmpjes die studenten kunnen bekijken. De opdrachten voor @fontys moeten ze meenemen naar school maar ook samen bekijken; wat zijn die leeruitkomsten nu, wat houdt het maken van een goed verslag in? Dat bespreken we dan zodat studenten het zelf leren te interpreteren en een beeld van goede kwaliteit te krijgen.

En werkt het?

JD: Ja het werkt. We krijgen een mooi kader waarin iedere les staat beschreven en wat je wilt gaan doen. Iedere keer heb je @home-dingen die je door moet lezen en @work kun je inderdaad meteen toepassen. En zo blijft het cirkeltje continue rondgaan: ja, het werkt wel.

In hoeverre heb je als student zelf invloed op hoe je opdracht eruit ziet?

JD: in principe heb je heel veel vrijheid als student; met waar je naar toe wilt met welke thema's je wilt werken en wat je kan kiezen als uitwerking van een opdracht. Het moet wel aansluiten bij de leeruitkomsten die gesteld worden en aansluiten bij een thema. Maar in principe heb je heel veel vrijheid met betrekking tot wat je kunt gaan doen.

Hoe ziet de blend eruit? Wat doe je online, wat doe je offline, wat doe je in samenwerkingsverband. Kun je daar iets over vertellen?

We hebben het nu zo ingericht dat we in/op/bij @fontys vooral ervaringen uitwisselen, bijvoorbeeld over wat studenten gevonden hebben in de praktijk, of als er theorie gevonden is of een stukje inspiratie dat uit een bron is gehaald. We vragen beschikbaar gestelde informatie toe te passen, vervolgens analyseren we die informatie. We bespreken @fontys de leeruitkomsten om samen te sparren wat nou kwaliteit is. @home is vooral gericht op kennis vergaren om die @work toe te passen. En @work is vooral de daadwerkelijk opdrachten uitvoeren en problemen aanpakken.

JD: @work is daarmee voornamelijk individueel terwijl @home en @fontys gericht zijn op samenwerking.

Wat doe je online?

JD: Online geeft een stukje meer vrijheid met betrekking tot de thuissituatie. Als je kijkt, de meeste deeltijdstudenten zijn moeder en werken ernaast. Online werken is gemakkelijker te combineren. Maar ja als je het dan vergelijkt met face-to-face: dan is het wel weer fijner om elkaar echt te kunnen zien en zo te sparren. Dat kan online wel maar vergt wel meer flexibiliteit.

Als je nou voor de toekomst zou moeten zeggen: Ik wil face-to-face, of online of beide waar kom je dan op uit?

JD: ik denk dat een combinatie uiteindelijk wel heel fijn zou werken voor heel veel studenten. Ik denk dat het ook wel een meerwaarde zou kunnen zijn voor aankomende studenten uiteindelijk omdat het niet alleen offline is maar dus ook af en toe online. Dus ik denk dat de combinatie wel als heel erg positief zal worden ervaren.

MD: In de wave zie ik heel veel voordelen: de flexibiliteit die de student krijgt, het nuttig gebruik van @home in de vorm van informatie vergaren, zelf lezen en @work proberen toe te passen in de praktijk. Dat kan allemaal goed online.

Wat face-to-face heel fijn is, is dat je met elkaar gaat sparren en uitwisselen, zodat je inzicht krijgt; hoe heb jij dat nou toegepast? Om samen te analyseren welke verschillen en overeenkomsten er zijn. Dat stukje wil ik behouden voor face-to-face, maar informatieoverdracht kunnen studenten heel goed zelf. En ja ik merk ook voorheen gaf je een stukje college, dat is fijn een paar minuutjes maar een uur lang zoals dat voorheen ging was veel te lang.

⁴ Methode om leeractiviteiten over verschillende leercontexten te verdelen (zie ook <https://fontys.nl/Blended-Learning/Blended-learning-essentials.htm>)



Wat is er gebeurd om zo ver te komen?

MD: Er is eerst een visie ontwikkeld over hoe we graag willen werken. Met die visie is weer een opzet gemaakt, waaronder de wave en de verdeling daarin. Er zijn leeruitkomsten en opdrachten geformuleerd.

Toen zijn we aan de slag gegaan en hadden we eigenlijk niet zoveel materiaal voorhanden. Dus voor het eerste jaar was het voor docenten veel, ontwikkelen gedurende het proces of gedurende de lessen. Eén stapje vooruitkijken. Wat hebben ze nodig. Wat sluit mooi aan. Wat kunnen we nog op de portal plaatsen zodat studenten er thuis mee aan de slag kunnen. Dus dat was vooral ook veel ontwikkelen gedurende het proces. Afgelopen jaar hebben we nog gekeken waar kunnen we nog dingen toevoegen. Wat willen we behouden? En dat hebben we nog verder verrijkt. Dus die portal wordt dit jaar met nog meer materiaal verrijkt. De visie is na een jaar werken duidelijker. Waarom doe je dingen, wat wil je vooral tijdens bijeenkomsten? Wat wil je vooral dat studenten zelfstandig thuis doen?

In eerste instantie is een kleine groep voorwerk gaan doen, daarna is een grote groep docenten erbij betrokken.

Hoe is het draagvlak?

Als docent heb je allerlei keuzemogelijkheden. Je kunt bijvoorbeeld in de voltijd werken maar ook in de deeltijd werken ja. Dus je kunt inschrijven voor de dingen die je aanspreken. In het eerste jaar waren er al voldoende docenten die ervoor kozen hieraan mee te werken. Er was dus genoeg draagvlak. Er zijn ook steeds meer docenten die willen meedoen.

Werken jullie met ontwikkeldagen?

We hebben elk jaar een aantal studiedagen en dit jaar zijn het er vier. We werken nu aan de doorontwikkeling. We kijken we naar verdere verbetermogelijkheden en stellen die centraal op een studiedag. We waren bijvoorbeeld nog niet tevreden over de @home activiteiten, we vonden dat ook de samenwerking wat meer gestimuleerd moest worden. Dus daar hebben we een studiedag op gericht. Samen kijken hoe voor de eigen modules verbeteringen konden worden gerealiseerd.

JD: aan studenten is feedback gevraagd: "wat missen jullie? Waar heb je nog behoefte aan? Waarin kan de opleiding verder ondersteunen? Zo zijn we in dat proces van verbetering meegenomen.

Wat gaat goed?

JD: Toen we heel snel van offline naar online moesten, die overgang ging eigenlijk heel snel en heel soepel en heel goed. En ik denk dat wij daar als studenten heel heel erg goed zijn opgevangen waardoor de lessen gewoon door konden gaan en wij geen achterstand kregen in onze opdrachten.

MD: We werkten al met MS Teams; het was al ontwikkeld. Dus het was niet iets nieuws toen we in lockdown moesten. We waren het al gewend.

Gaat er nog meer goed?

JD: Er gaat eigenlijk niet veel fout.

We zijn blij met een aantal dingen. De betrokkenheid van de student bijvoorbeeld. We merken dat studenten enorm trots zijn op hun producten; dat ze er serieus mee aan de slag gaan. Studenten zoeken elkaar op, samenwerking komt gemakkelijk op gang.

De bijeenkomsten gericht op verdieping lopen goed. En niet te vergeten: ook de feedbackmomenten lopen erg goed. De docenten geven met regelmaat feedback op stukken, zodat met die feedback de student weer kan groeien. Assessment as learning, de feedback van de docent is daar een onderdeel van en ook de peerfeedback. De peerfeedback loopt eigenlijk ook best.

Wat kan nog beter?

MD: Met name peerfeedback zou een kwaliteitsimpuls mogen krijgen. Niet alle peerfeedback is van even hoog niveau en niet alle groepjes zijn even actief in het samenwerken en feedback geven.



En voor de wat verdere toekomst?

JD: Dan hoop ik afgestudeerd te zijn.

Een rijk gevulde portal met veel materialen waar studenten uit kunnen putten en die nog meer @home samenwerken en elkaar inspireren stimuleert.

Zou je jullie werkwijze aan anderen aanbevelen?

JD: Ik denk dat deze manier van leren gewoon echt heel veel mogelijkheden biedt. .

We zien vooral enthousiaste studenten, hoge betrokkenheid, veel meer eigenaarschap, ook het stukje feedback geven, kritisch kijken en dat dat wel groeit gedurende de opleiding of gedurende het jaar .

Studenten die trots zijn op het product. Dat zijn hele mooie ontwikkelingen om te zien. Ik zou het zeker aanbevelen. Als bewijs zou ik willen aandragen: de aanmeldingen zijn ook weer zoals vanouds. Dus dat is een mooi gegeven.

Auteur

Fontys Blended 2021

Copyright

De Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal is van toepassing op dit werk.

Ga naar <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> om deze licentie te bekijken.



scrumteamlendedlearning@fontys.nl