

**Onderzoeksrapport
Flankerend onderzoek:**

**Basiskwalificatie
Didactische Bekwaamheid
(BDB)**

Erik Canisius
Miriam Goes-Daniëls

Lectoraat Professionalisering
van het Onderwijs

Juni 2022



samen onderzoekend
ontwikkelen van
inspirerend onderwijs

**Zuyd
Onderzoek**

**ZU
YD**

Voorwoord

Voor u ligt het afrondende rapport naar de start- en vervolgmodule van de BDB. Vanuit het lectoraat zijn verschillende onderzoeken verricht naar de BDB en dit voorliggende rapport markeert de afronding van de onderzoeksinspanningen.

Voorliggend rapport geeft een gedetailleerd beeld van de bevindingen van deelnemers aan de BDB. De onderzoeksbevindingen laten zien dat de start- en vervolgmodule een betekenisvol fundament bieden voor het docentschap binnen Zuyd. Onderzoek zoals hier wordt gerapporteerd, is alleen uitvoerbaar met de medewerking van alle participanten. Wij danken de ondervraagde en geïnterviewde docenten voor hun deelname aan het onderzoek. Tevens veel dank aan de betrokkenen bij de BDB, Henk Acampo en Yvonne Smeets voor het mogelijk maken van dit onderzoek.

Ik beveel dit rapport van harte aan om kennis te nemen van de ervaringen en leerresultaten van de deelnemers aan de BDB.

Dr. Marcel van der Klink
Lector Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs

“Onderwijs is leren groeien, leren waar naar toe te groeien, leren wat goed en slecht is, leren wat wenselijk en ongewenst is, leren wat te kiezen en wat niet te kiezen.” Quote deelnemer aan het onderzoek.

Inhoud

Voorwoord	2
Inhoud	3
Samenvatting	5
1 Inleiding en opzet van het onderzoek.....	6
1.1. inleiding en aanleiding	6
1.2. opzet onderzoek	6
2. Toelichting en verantwoording onderzoeksopzet	8
2.1 Ontwerponderzoek	8
2.2 Context, Interventie, Mechanisme & Opbrengsten (CIMO)	8
2.3 Flankerend onderzoek	8
2.4 Onderzoeksvraag	9
3. Methode.....	10
3.1 Onderzoeksgroep.....	10
3.2 Onderzoeksactiviteiten startmodule	10
3.2.1 Inhoudsanalyse	10
Vragenlijsten	11
Observaties	12
Groepsinterviews	12
3.3 Onderzoeksactiviteiten vervolgmodule	12
Observatie	12
Vragenlijsten	12
Groepsinterview.....	12
Interviews.....	12
4. Resultaten en Analyse Start- en Vervolgmodule	14
Startmodule	14
4.1 Inhoudsanalyse startmodule.....	14
4.2 Vragenlijsten startmodule	15
Respons en resultaten vragenlijst startmodule:	15
Resultaten vragenlijst startmodule.....	15
4.3 Interviews startmodule	23
Respons en resultaten interviews startmodule	23
Resultaten interviews startmodule.....	23
4.4 Observaties startmodule.....	23
Vervolgmodule.....	24
4.5 Vragenlijsten vervolgmodule	24
Respons vragenlijsten vervolgmodule	24

Resultaten vragenlijsten vervolgmodule	24
4.6 Interviews.....	27
Respons interviews vervolgmodule	27
Resultaten interviews vervolgmodule	27
4.7 Observaties	32
Respons observaties vervolgmodule	32
Resultaten observaties vervolgmodule.....	32
5. Conclusies en aanbevelingen	33
5.1 Conclusies.....	33
5.2 Aanbevelingen.....	34
Literatuur	36
Bijlagen.....	37
Bijlage 1: Observatieschema's startmodule Bijlagen.....	37
Bijlage 2: Uitwerking interview kerndocenten en programmanager HR.....	44
Bijlage 3: Observatieschema vervolgmodule.....	46

Samenvatting

Voortbordurend op de eindrapportage van de evaluatie van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) in 2020 (Van der Klink, Simon, & Sluijsmans, 2020) is invulling gegeven aan een herontwerp van de BDB. In september 2020 is de herziene versie van de BDB gestart met een pilot van de startmodule en de vervolgmodule. Dit gehele traject liep van september 2021 tot juni 2021.

In dit rapport wordt verslag gedaan van flankerend onderzoek met als doel om evidentie te verzamelen over de pilots van de start- en vervolgmodule.

Het onderzoek was gericht op de volgende onderzoeksvragen: Realiseert de BDB de beoogde opleidingsdoelen? Verloopt de uitvoering rimpelloos? En waar is vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstelling nodig óf wenselijk van de start- en vervolgmodule?

Uit de resultaten van de toegepaste onderzoeksinstrumenten (vragenlijsten, interviews en observaties) kan geconcludeerd worden dat het herontwerp van de BDB succesvol is verlopen. Alle geïnterviewde BDB-deelnemers geven aan over het algemeen tevreden te zijn over de opzet, inhoud en leeropbrengsten van de BDB. Door hun leeropbrengsten hebben zij het idee dat zij een meer volledig beeld verkregen hebben van wat het docentschap bij Zuyd inhoudt.

1 Inleiding en opzet van het onderzoek

1.1. inleiding en aanleiding

In maart 2020 is het eindrapport van de evaluatie van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) gepresenteerd (Van der Klink, Simon & Sluijsmans, 2020). Deze evaluatie had tot doel de opzet, uitvoering en opbrengsten van de BDB bij Zuyd in kaart te brengen. Mede op basis van deze evaluatie is inmiddels een herontwerp van de BDB gestart waarin Henk Acampo (kerndocent BDB), Yvonne Smeets (Programmamanager docent-professionalisering Dienst HR) en Marcel van der Klink (Lector Professionalisering van het Onderwijs) op frequente basis samen werken. In september 2020 is de herziene versie van de BDB van start gegaan. De essentie van het herontwerp heeft onder meer betrekking op het feit dat het BDB-programma nog meer focust op wat beginnend docentschap binnen Zuyd inhoudt, dat de BDB meer als een modulair opleidingstraject vormgegeven is waardoor de BDB-deelnemer tussen de start- en vervolgmodule ruimte en tijd heeft om het geleerde in de praktijk toe te passen. Daarnaast is er meer geïnvesteerd in coaching op de werkplek gedurende het aanbod van de BDB, zijn de middagsessies afgeschaft en zijn er tal van thema's in het programma opgenomen die om extra aandacht vroegen. In dit flankerend onderzoek naar de vernieuwde BDB wordt een evaluatieonderzoek gecombineerd met een ontwerponderzoek. Dat wil zeggen dat de bevindingen uit deze evaluatie meteen kunnen worden ingezet in een eventuele aanpassing of herontwerp van de BDB.

1.2. opzet onderzoek

Het is van belang dat informatie beschikbaar komt om de impact van de BDB te kunnen bepalen (Verdonschot, 2020). Zoals reeds hierboven vermeld is de oorspronkelijke BDB-opzet op onderdelen vernieuwd en aangepast. Het herontwerp van de BDB behoeft dat er onderzoek nodig is naar de impact van de innovaties. Om deze evaluatie uit te voeren hanteren we een onderscheid in verschillende niveaus van evalueren volgens de indeling van Kirkpatrick (1994) die vier niveaus van evaluatie onderscheidt (zie Figuur 1):

De niveaus kunnen opeenvolgend gebruikt worden om het resultaat van de BDB in kaart te brengen. In het evaluatiemodel worden de niveaus weergegeven als een piramide. De niveaus beoordelen steeds dieper het effect van de cursus op de deelnemers en organisatie.



Figuur 1

Niveaus van evalueren (Kirkpatrick, 1994)

Zoals het evaluatiemodel weergeeft zijn er vier niveaus te onderscheiden: reactieniveau, leerniveau, gedragsniveau en resultaatniveau. Een korte toelichting op de niveaus vindt hieronder plaats.

Niveau 1. **Reactieniveau:** heeft betrekking op de beleving van de deelnemers.

Niveau 2. **Leerniveau:** op dit niveau wordt geëvalueerd of de vooraf gestelde leerdoelen zijn bereikt.

Niveau 3. **Transforniveau:** de vraag op dit niveau is of het gedrag in de dagelijkse werkprijktijk is veranderd? Deze gedragsverandering kan alleen ontstaan wanneer deelnemers de juiste kennis en vaardigheden hebben verworven (niveau 2) gedurende een goede cursus (niveau 1).

Niveau 4. **Resultaatsniveau:** op dit niveau gaat het over de vraag of de veranderingen naar aanleiding van de cursus positief bijdragen aan de organisatiedoelen?

Met het toenemen van de niveaus neemt de complexiteit, de investeringen en de tijdsperiode die nodig is voor de evaluatie navenant toe. Parallel daaraan neemt echter ook het informatiegehalte van de evaluatie toe. Met name voor nieuwe- of herontwerp leertrajecten is een meer uitgebreide evaluatie met de focus op de hogere niveaus van Kirkpatrick aanbevelenswaardig.

In dit flankerend onderzoek ligt het accent op de eerste drie niveaus van Kirkpatrick. Het onderzoek kent een mixed method benadering waarbij inhoudsanalyses, observaties, vragenlijsten en (groeps)interviews de instrumenten zijn waarmee data zijn verzameld.

2. Toelichting en verantwoording onderzoeksofzet

2.1 Ontwerponderzoek

De opvattingen die ontwerpers hebben over de manier waarop mensen leren kunnen expliciet zijn en gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek of praktijkervaring maar ook persoonlijke overtuigingen spelen hierbij een rol. Opvattingen over leren zijn dikwijls impliciet en komen voort uit gewoontevorming (Kessels & Grotendorst, 2011).

De benadering die een ontwerper van leertrajecten kiest, weerspiegelt diens expliciete en impliciete opvattingen over leren. Er zijn ontwerpers die een min of meer smalle definitie van leren hanteren terwijl anderen breder kijken en de verschillende omschrijvingen van leren meenemen en daarmee het begrip leren een bredere betekenis geven. Het is zowel individueel als sociaal, het betreft én cognitie én gedrag en kan dus zowel vanuit cognitief oogpunt als emotioneel oogpunt beschouwd worden (Kessels & Grotendorst, 2011).

Naast fundamenteel wetenschappelijk onderzoek is er ook wetenschappelijk onderzoek dat gedreven wordt door de wil om (veld)problemen op te lossen, waarvoor nog onvoldoende generieke kennis bestaat (Andriessen & Aken, 2011). Een meeromvattende definitie van ontwerponderzoek luidt: ontwerponderzoek is een systematische benadering van (onderwijs)problemen, waarin door middel van geïntegreerde ontwerp- en onderzoeksactiviteiten een tweeledig doel wordt nagestreefd: praktijkverbetering en kennisgroei (Van den Akker, 1999).

2.2 Context, Interventie, Mechanisme & Opbrengsten (CIMO)

Ontwerpgericht onderzoek kan ook toegepast worden als onderdeel van verbeter- of vernieuwingstrajecten. Het verzamelen van kennis uit dergelijke projecten is een vorm van 'practice-based evidence' (Barkham & Mellor-Clark, 2003). Het toevoegen van onderzoeksactiviteiten aan een verbeter- of vernieuwingsproject maakt het mogelijk om enerzijds iets te kunnen zeggen over de effecten van het project en anderzijds de aanpak die in het project is gehanteerd overdraagbaar te maken voor anderen.

Bij het expliciet maken van de kennis die in het project is opgedaan staat de CIMO-logica centraal.

Deze logica kan zowel gebruikt worden om wetenschappelijke theorie te analyseren als om vooronderstellingen die in de praktijk gebruikt worden expliciet te maken (Andriessen & Aken, 2011). Kenmerkend hiervoor is een redenering vanuit een ketenperspectief en bestaat uit de volgende onderdelen: Context, Interventie/Mechanisme en Opbrengsten.

2.3 Flankerend onderzoek

Het voorgestelde flankerend onderzoek voldoet op de volgende wijze aan de criteria voor ontwerponderzoek:

Er is sprake geweest van een vraagarticulatie waarbij de kerndocent en HR-verantwoordelijke zijn betrokken. Bij het formuleren van de onderzoeksvragen en de opzet van het onderzoek is rijkelijk geput uit de ervaringen van deelnemers uit een eerdere evaluatie (Van der Klink, Simon & Sluijsmans, 2020). (Context)

Er is sprake van een procesgerichte aanpak waarbij op basis van de eerdere evaluatie (te beschouwen als een analyse) er door de docent en verantwoordelijke vanuit HR, samen met het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs (Lectoraat PvhO) een herontwerp van de BDB heeft plaatsgevonden. Het onderhavige onderzoek evalueert dit herontwerp om vast te stellen of het inhoudelijk en praktisch gezien voldoet en inzichten voor de doorontwikkeling genereren. Er is dus geen sprake van een meervoudige iteratie van analyse, ontwerp en

evaluatie, maar samen met het eerdere onderzoek is er wel sprake van een proces van analyse, ontwerp en evaluatie. (Interventie/Mechanisme)

Om er voor te zorgen dat er veelzijdige data wordt verzameld, is er gekozen voor een mixed-method aanpak. (Mechanisme)

De onderzoeksbevindingen zijn niet alleen relevant voor de direct betrokkenen bij de BDB maar ook wordt er naar gestreefd de bevindingen te presenteren op een conferentie en worden ze aangeboden aan de beleidsmedewerkers van de Vereniging van Hogescholen (VH) die zich bezig houden met het vraagstuk van de professionele ontwikkeling van docenten in het hbo. (Opbrengsten)

2.4 Onderzoeksvraag

Dit flankerend onderzoek heeft tot doel evidentie te verzamelen over de pilots van de BDB startmodule en de BDB vervolgmodule. De evidentie draagt bij aan de beantwoording van de onderzoeksvraag:

Realiseert de BDB de beoogde opleidingsdoelen, is de uitvoering rimpelloos verlopen en zijn er derhalve vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstellingen van de BDB start- en vervolgmodule wenselijk?

Daarmee krijgt het onderzoek leerpotentieel, dat wil zeggen het ondersteunt ontwerpers in hun reflectie en handelen (Kessels & Grotendorst, 2011).

3. Methode

Er is een mix van instrumenten gehanteerd: vragenlijsten, inhoudsanalyses, interviews en observaties. Het onderzoek verliep in twee fasen. Eerst werd de startmodule geëvalueerd. In een eerder verschenen tussenrapportage werden de startmodule bevindingen van de onderzoekers gerapporteerd en naar aanleiding hiervan werd de vervolgmodule, indien van toepassing, al aangepast. Daarna volgde de evaluatie van de vervolgmodule. Ook hier volgde weer een tussenrapportage. Daarna werd van beide fasen van het onderzoek een integrale eindrapportage opgesteld.

3.1 Onderzoeksgroep

De participanten in dit onderzoek zijn:

1. de deelnemers aan de startmodule. De startmodule kende vier groepen van ieder 15 deelnemers die in de periode september 2020 tot en met februari 2021 uitgevoerd werd.
2. de deelnemers aan de vervolgmodule. De vervolgmodule is door 18 deelnemers gevolgd, de module startte in februari 2021 en werd in juni 2021 afgerond.
3. beide BDB kerndocenten en de programmamanager docent-professionalisering (HR).

3.2 Onderzoeksactiviteiten startmodule

De verschillende onderzoeksactiviteiten worden hier beschreven:

3.2.1 Inhoudsanalyse

Er is een *Inhoudsanalyse* op de cursusmaterialen, inclusief materialen/activiteiten in Moodle uitgevoerd en uitgewerkt aan de hand van het curriculaire spinnenweb van Van den Akker (2003) (bijlage 1). Het spinnenweb visualiseert welke leerplanaspecten belangrijk zijn en hoe deze concreet voor de startmodule zijn ingevuld. Onderwijs behelst meer dan alleen de doelen en inhouden. Zoals het spinnenweb laat zien vormt de 'visie' de kern. Alle andere leerplanaspecten zijn verbonden met deze visie en idealiter ook verbonden met elkaar. Elk van de leerplanaspecten is aan verandering onderhevig bij onderwijsontwikkeling. Wanneer er verandering optreedt in één van de aspecten, zal dat ook verandering in de andere aspecten teweegbrengen. De inhoudsanalyse is alleen voor de startmodule uitgevoerd aangezien de kern en de visie voor beide modules gelden.

Eén van de grootste uitdagingen bij het ontwerpen van onderwijs, is het creëren van een samenhangende les, lessenreeks of jaarprogramma. Met andere woorden, het ontwerp moet logisch in elkaar steken en een passend geheel vormen. Welke consequenties hebben de gekozen leerdoelen en leerinhouden, voor bijvoorbeeld de leeractiviteiten? En wat betekenen deze doelen en inhouden voor de beoordeling; wat en hoe wordt er beoordeeld? En wat betekent het voor de tijd en plaats waar studenten leren? Voor het creëren van zo'n samenhangend ontwerp, kan het curriculaire spinnenweb ondersteuning bieden.

Het curriculaire spinnenweb kent, zoals weergegeven in onderstaand model, een component en kernvraag. Met de beantwoording van deze kernvragen, krijgt ieder onderwijsontwerp invulling. Een ingevulde inhoudsanalyse is op pagina 10 (Tabel 1) van deze rapportage opgenomen.

Figuur 2

Curriculaire spinnenweb van Van den Akker (2003)



Vragenlijsten

Bij de startmodule is één *vragenlijst* uitgezet voor de verschillende groepen en de resultaten zijn in groepsinterviews met deelnemers en kerndocenten teruggegeven.

De vragenlijst voor de startmodule bestond uit de volgende vragen met als antwoordmogelijkheden ja, nee en anders. Bij de antwoordoptie “anders” was het mogelijk een eigen antwoord te formuleren.

Vragen:

De leerdoelen van de cursus waren helder.

De leerdoelen per bijeenkomst waren helder

De leerdoelen van de cursus zijn voor mij bereikt.

Het programma van de cursus sloot aan bij mijn voorkennis.

De uitwisseling met de andere deelnemers tijdens de bijeenkomsten heeft voor mij meerwaarde op het gebied van leren

Door het volgen van dit programma ben ik geïnspireerd om nieuwe ideeën in mijn onderwijspraktijk toe te passen.

Het programma sloot aan bij mijn dagelijkse beroepspraktijk.

De materialen waren goed vindbaar in de Moodle-omgeving.

De docenten waren inspirerend

De kwaliteit van de docenten was goed

Tijdens de uitvoering van mijn docent-werkzaamheden heb ik tussen de bijeenkomsten door altijd voldoende tijd gehad om het geleerde toe te passen

Dankzij de cursus kan ik de meer ervaren docenten beter begrijpen

De cursus heeft mij voldoende inzichten en kennis opgeleverd om nog beter onderwijs te kunnen geven

Ik realiseer me, dankzij de cursus, wat de rol van docent écht inhoudt

Ik merk dat ik me, dankzij de cursus, nog beter wil bekwamen

De cursus heeft mij inzicht gegeven in mijn ontwikkelpunten.

Wordt er, volgens jou, voldoende aandacht besteed aan online-onderwijs? Geef svp aan waaraan jij op dit gebied behoefte hebt en/of suggesties ter verbetering van online onderwijs in het algemeen.

Wat wil je behouden in deze cursus? en wat wil je zeker niet behouden?

Wat heb je gemist? Wat zou je willen verbeteren? Suggesties?

Hoe vond je deze cursus overall?

Observaties

Beide onderzoekers woonden een bijeenkomst van dezelfde groep (groep 2) bij en hebben deze geobserveerd aan de hand van een observatieschema. De verzamelde resultaten worden gepresenteerd in bijlage 1 en 2.

Groepsinterviews

Er zijn *groepsinterviews* gehouden met twee groepen van deelnemers van de startmodule (totaal zeven deelnemers), deze zijn uitgewerkt in verslagen van de interviews en conclusies zijn gedeeld met de kerndocenten van de cursus.

Op 8 juli 2021 heeft er een *groepsinterview* plaatsgevonden met de kerndocenten van de cursus en de programmamanager docent-professionalisering Zuyd. Dit interview, zie bijlage 3, is in een verslag vastgelegd.

3.3 Onderzoeksactiviteiten vervolgmodule

De volgende onderzoekactiviteiten zijn ingezet bij de vervolgmodule:

Observatie

Observatie (zie bijlage 4) van een bijeenkomst door beide onderzoekers waarbij de focus van de waarneming lag op de relatie van de specifieke les met de beoogde opleidingsdoelen, het verloop van de uitvoering van de les én herkenbaarheid van de Zuyd-ontwerpprincipes.

Vragenlijsten

Bij de vervolgmodule is per bijeenkomst een korte vragenlijst uitgezet voor alle deelnemers. Hierbij zijn op een vijf-puntschaal (1= helemaal eens, 2= mee eens, 3= geen mening, 4= mee oneens, 5= helemaal oneens) aan de BDB-deelnemers van de vervolgmodule onderstaande vragen gesteld:

De voorbereiding (literatuur, opdracht) sloot aan bij de bijeenkomst

Het programma is duidelijk, gestructureerd en uitdagend

Ik heb de mogelijkheid om de opgedane kennis en inzichten van deze bijeenkomst toe te passen

Ik heb voldoende tijd om de opgedane kennis en inzichten toe te passen

De docent zoekt manieren om te achterhalen of ik het begrepen heb

Er worden activerende werkvormen gebruikt

De docent geeft feedback die mij aan het denken zet

De leerdoelen van deze bijeenkomst waren voor mij duidelijk

Ik vind de sfeer van de bijeenkomst prettig

Het delen van kennis en ervaringen met elkaar staat centraal binnen deze bijeenkomst.

Groepsinterview

(Groeps)Interview met docent(en) aan einde van de vervolgmodule. Tijdens dit interview stonden onder andere de volgende thema's centraal: realisatie van de opleidingsdoelen, aansluiting start- en vervolgmodule, mate van toepassing en gebruik van Moodle en overige applicaties tijdens de bijeenkomsten, aansluiting van het geleerde bij de dagelijkse beroepsuitoefening en de vraag of gastcolleges een meerwaarde hebben gehad.

Interviews

Interviews met twaalf deelnemers, circa 12-16 weken na afronding van de vervolgmodule waarbij in lijn met de zes ontwerpprincipes van Zuyd geïnformeerd is naar hoe de deelnemers de BDB ervaren hebben, welke leerresultaten geboekt zijn, in welke mate de vooraf

geformuleerde opleidingsdoelen gerealiseerd zijn en tot slot de vraag in welke mate de BDB voldoende inzichten en kennis opgeleverd heeft om nog beter onderwijs te kunnen geven.

4. Resultaten en Analyse Start- en Vervolgmodule

Startmodule

4.1 Inhoudsanalyse startmodule

Inhoudsanalyse cursusmaterialen inclusief materialen/activiteiten in Moodle.

Op basis van het curriculaire spinnenweb (Van den Akker, 2003) is een korte analyse gemaakt voor wat betreft de BDB Startmodule (zie tabel 1)

Aan de hand van de negen zogenaamde draden van het spinnenweb is een specifieke beschrijving van dat specifieke onderdeel gegeven.

Tabel 1

Inhoudsanalyse startmodule

Onderdeel / kernvraag	Toelichting
Basisvisie (waartoe leren zij)?	De basisvisie van de BDB startmodule wordt op Moodle als volgt omschreven <i>"Met deze startmodule wil Zuyd haar docenten een basis bieden die nodig is om een goede start in de functie als docent te kunnen maken"</i> .
Leerdoelen (waarheen leren zij, waar leren ze voor)?	Aandachtspunt: visie aanhaken / vervlechten met de ambities van Zuyd als kennisinstelling waarbij de professionaliteit van de docent cruciaal is. Elementaire voorwaarden te scheppen voor een effectieve en plezierige leeromgeving, waarin afspraken worden gemaakt en nagekomen, consequent wordt gereageerd en studenten wordt geleerd verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en leerresultaten; Vanuit de beoogde leerdoelen de elementaire didactische principes in te zetten, zodat studenten actief en effectief kunnen leren; Op een elementair niveau te presenteren en daarbij weloverwogen gebruik te maken van veel voorkomende hulpmiddelen zoals powerpoint; De link te leggen tussen leerdoelen, leeractiviteiten en toetsing. Aandachtspunt: overwegend abstracte formulering, deze geeft geen echte beschrijving wat de deelnemers aangeboden krijgen en wat voor vaardigheid (vak- en leergebied) de deelnemers moeten kennen en kunnen. Deze ook koppelen aan de doelen van Zuyd.
Leerinhoud (wat leren zij)?	Er wordt een redelijk summier beschrijving met kernbegrippen per bijeenkomst gegeven. Aandachtspunt: deze geven momenteel geen antwoord op de vraag welke kennis, vaardigheden en houdingen vastgesteld dienen te worden.
Leeractiviteiten (hoe leren zij)?	Er worden activerende werkvormen gebruikt en het leren vindt niet alleen tijdens de bijeenkomsten plaats, maar ook in de eigen werksituatie. Leren met en van elkaar wordt bewust gestimuleerd. Aandachtspunt: Dit betreft een omschrijving op hoofdlijnen, detaillering ontbreekt
Docentenrollen (wat is de rol van de docent bij hun leren)?	Aandachtspunt: dit onderdeel ontbreekt, er is geen verantwoording hoe door de docenten het leerproces van de deelnemers ingevuld wordt.
Bronnen en materialen (waarmee leren zij)?	Er vindt een verwijzing plaats naar de verplichte literatuur. Aandachtspunt: verwijzingen naar additioneel materiaal en digitale hulpmiddelen is wenselijk inclusief actievore inzet van Moodle
Groeperingsvormen (met wie leren zij)?	Aandachtspunt: deze informatie dient aangevuld te worden, ontbreekt nu.

Leeromgeving (waar leren zij)?	Deelnemers worden geïnformeerd over de locatie waar zij leren. Tevens wordt vermeld dat het leren vooral en ook in de eigen praktijk plaats zal vinden. Aandachtspunt: de combinatie fysieke- en digitale leeromgeving is gewenst binnen authentieke, betekenisvolle situaties
Tijd (wanneer leren zij)?	De deelnemers worden geïnformeerd over de data, tijdstippen, locatie en studiebelasting via de dienst HR – Docentprofessionalisering. Aandachtspunt: tbv de eenduidigheid deze informatie te vermelden via de digitale leeromgeving Moodle.
Toetsing (hoe wordt hun leren getoetst)?	Deze informatie ontbreekt. Deelnemers worden door de dienst HR – docentprofessionalisering geïnformeerd dat de startmodule afgerond wordt middels het ontvangen van een certificaat. Aandachtspunt: tbv de eenduidigheid deze informatie te vermelden via de digitale leeromgeving Moodle.

4.2 Vragenlijsten startmodule

Respons en resultaten vragenlijst startmodule:

De respons op de vragenlijst BDB waarin alle deelnemers aan de startmodule gevraagd werd te reflecteren op de bijeenkomsten van de startmodule is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 2

Respons vragenlijst startmodule BDB

Groep	aantal
1	6
2	9
3	7
4	1
Totaal	23

Resultaten vragenlijst startmodule

De resultaten van de respondenten van alle vier de groepen zijn in één lijst samengebracht en in SPSS ingevoerd. Hiervan zijn onderstaande frequentietabellen gemaakt..

Vraag 1: De leerdoelen van de cursus waren helder.

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
Voorafgaand aan de cursus niet, gedurende de cursus wel	1	4,3
Totaal	23	100,0

Op de stelling dat de leerdoelen van de gehele module helder waren werd door 95,7 % van de respondenten positief gereageerd. Eén respondent gaf aan dat dit gedurende de cursus helderder werd.

Vraag 2: De leerdoelen per bijeenkomst waren helder

	Frequentie	Percentage
ja	23	100
Totaal	23	100,0

Alle respondenten vonden de leerdoelen per bijeenkomst helder.

Vraag 3: De leerdoelen van de cursus zijn voor mij bereikt.

	Frequentie	Percentage
ja	18	78,3
nee	1	4,3
Deels. ik had verwacht dat er vooral ook meer praktische tips en handvaten zouden komen en zo ook voor het online onderwijs.	1	4,3
Gedeeltelijk, ik verwacht dat de verdiepingscursus nóg verder op de leerdoelen ingaat.	1	4,3
Niet allemaal volledig	1	4,3
Nog niet helemaal, met verschillende moet ik nog aan de slag.	1	4,3
Totaal	23	100,0

Bij deze stelling wordt door de respondenten gevarieerder gereageerd. De meerderheid (78,3 %) is het wel met de stelling eens. Slechts één respondent is het er niet mee eens en de anderen reageren genuanceerder en geven hier toelichting bij.

Vraag 4: Het programma van de cursus sloot aan bij mijn voorkennis.

	Frequentie	Percentage
ja	17	73,9
Nee, maar dat komt omdat ik als freelancer al 10 jaar rondloop op Zuyd	1	4,3
geen voorkennis aanwezig	1	4,3
ik had geen voorkennis. Maar dit is een goed uitgangspunt.	1	4,3
Niet op de voorkennis die ik zelf vooraf had, wel op de voorkennis die ik opgedaan had uit het huiswerk "voorbereiding"	1	4,3
Niet overal maar over het algemeen wel	1	4,3
Veel theorie wist ik al, mogelijk heb ik dit tijdens mijn eigen vooropleiding al gehad? In die zin sloot het dus wel aan en kon ik de materie goed volgen.	1	4,3
Totaal	23	100,0

De reactie op stelling vier over het aansluiten van de cursus op voorkennis van de respondenten is veelzijdig. 73,9 % zegt volmondig ja en de andere respondenten geven aan geen of gevarieerde voorkennis te hebben en lichten hun antwoorden daarbij toe.

Vraag 5: De uitwisseling met de andere deelnemers tijdens de bijeenkomsten heeft voor mij meerwaarde op het gebied van leren

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
niet gereageerd	1	4,3
Totaal	23	100,0

Op de stelling over uitwisseling met de andere deelnemers wordt vrijwel unaniem positief gereageerd. Eén deelnemer heeft niet gereageerd.

Vraag 6: Door het volgen van dit programma ben ik geïnspireerd om nieuwe ideeën in mijn onderwijspraktijk toe te passen.

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
ja, maar meer voorbeelden zijn wenselijk	1	4,3
Totaal	23	100,0

De reactie op bovenstaande stelling is unaniem positief waarbij één respondent nog een verdere toelichting geeft.

Vraag 7: Het programma sloot aan bij mijn dagelijkse beroepspraktijk.

	Frequentie	Percentage
ja	17	73,9
Bij de hotelschool staan wij dagelijks op de vloer en minder (online) voor de klas. Maar de skills die ik tijdens de cursus heb opgedaan neem ik mee als ik wel weer online les ga geven.	1	4,3
De meeste onderdelen wel, maar er waren ook onderdelen (zoals presentaties) waar ik (bijna) nooit mee te maken heb	1	4,3
doordat veel andere faculteiten aanwezig waren en andere doelen/aanpak hebben niet echt aansluiting met mijn eigen beroepspraktijk	1	4,3
Er zat weinig raakvlak met de kunstopleidingen waar de nadruk ligt op feedback en coaching.	1	4,3
Gedeeltelijk, als coach in het Teaching Hotel ben je niet altijd docent, maar ook leidinggevende.	1	4,3
We werken bij Facility management met Onderwijsgroepen en daardoor is er reeds veel vastgelegd in onze lessen.	1	4,3
Totaal	23	100,0

Op de stelling bij vraag 7 over de aansluiting bij de eigen beroepspraktijk is weer gevarieerder gereageerd dan op andere stellingen. De meerderheid (73,9 %) onderschrijft de stelling en de anderen onderschrijven deze matig of gedeeltelijk en onderbouwen hun antwoord met een toelichting.

Vraag 8: De materialen waren goed vindbaar in de Moodle-omgeving.

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
niet gereageerd	1	4,3
Totaal	23	100,0

Het merendeel van de respondenten (95,7%) onderschreef de stelling dat de materialen van de cursus goed vindbaar waren in Moodle (de digitale leeromgeving). Eén respondent heeft deze stelling niet beantwoord.

Vraag 9: De docenten waren inspirerend

	Frequentie	Percentage
ja	21	91,3
De ene docent was meer inspirerend dan de andere	1	4,3
neutraal: in ieder geval wel enthousiast	1	4,3

Totaal	23	100,0
--------	----	-------

Op de vraag of de docenten inspirerend waren is overwegend positief geantwoord (91,3%). Twee respondenten gaven een wat genuanceerder beeld weer.

Vraag 10: De kwaliteit van de docenten was goed

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
Meestal wel, soms wat rommelig.	1	4,3
Totaal	23	100,0

Ook de vraag over de kwaliteit van de docenten is positief beantwoord met een kanttekening van één respondent.

Vraag 11: Tijdens de uitvoering van mijn docentwerkzaamheden heb ik tussen de bijeenkomsten door altijd voldoende tijd gehad om het geleerde toe te passen

	Frequentie	Percentage
ja	14	60,9
nee	4	17,4
deels. Ik werk parttime. Je kan al elementen toepassen/uitproberen. Deze frequentie houd je daarentegen ook scherp, geen uitstellen.	1	4,3
In de waan van de dag is het lastig om doelgericht/bewust het geleerde toe te passen	1	4,3
Op zich was het interval prima, maar het is niet zo dat je de mogelijkheid hebt in je dagelijks werk om alles meteen toe te passen. En al zeker niet om het je eigen te maken. Je moet toch een aantal vliegreuen maken om je zaken eigen te maken	1	4,3
Tijdens covid meer online waardoor niet alles toe te passen was .In de cursus werd er minder aandacht aan online onderwijs besteed	1	4,3
Vaak wel, soms niet, omdat dan net project- en/of toetsweken daarbinnen vielen.	1	4,3
Totaal	23	100,0

Het antwoord op de stelling in vraag 11 is uiteenlopend. 14 respondenten (60,9%) beantwoordden de stelling over de toepassing van het geleerde met ja en 4 respondenten (17,4%) met nee. De andere respondenten geven toelichting bij hun antwoord waarom het antwoord ja of nee is.

Vraag 12: Dankzij de cursus kan ik de meer ervaren docenten beter begrijpen

	Frequentie	Percentage
ja	13	56,5
nee	4	17,4
er tussenin	1	4,3
Geen mening	1	4,3
Ja maar. Het maakt ook pijnlijk duidelijk welke collega's in de loop der jaren zijn vastgeroest.	1	4,3
n.v.t. loop zelf al 10 jaar rond op Zuyd	1	4,3
Nee: maar ik denk niet dat dit toe te schrijven is aan de inhoud van de cursus maar meer aan hoe persoonlijkheden/stramien binnen een organisatie zijn	1	4,3
niet gereageerd	1	4,3

Totaal	23	100,0
--------	----	-------

Bij vraag 12 stelt men dat de respondenten door de cursus meer begrip hebben gekregen voor ervaren docenten. Hierover is de mening verdeeld. 14 respondenten (60,8%) onderschrijven de stelling waarbij één respondent een kanttekening plaatst. Vijf respondenten (21,7%) beantwoorden ontkennend waarbij ook één een toelichting geeft, één respondent zegt hierover geen mening te hebben, één twijfelt en geeft aan tussen ja en nee te zitten en één respondent heeft de vraag niet beantwoord.

Vraag 13: De cursus heeft mij voldoende inzichten en kennis opgeleverd om nog beter onderwijs te kunnen geven

	Frequentie	Percentage
ja	21	91,3
Ja, maar hierin kan ik nog meer leren en mogelijk komt dit bij de uitgebreide BDB	1	4,3
gedeeltelijk, echt de basis, maar goed dat is denk ik ook de intentie van de startmodule	1	4,3
Totaal	23	100,0

Bij de stelling in vraag 13 over opbrengsten van de cursus reageert het overgrote merendeel van de respondenten (22, 95,6%) positief waarbij één respondent dit ook verder toelicht. Eén respondent geeft aan dat dit slechts gedeeltelijk geldt en denkt dat de intentie van de startmodule een basis leggen is.

Vraag 14: Ik realiseer me, dankzij de cursus, wat de rol van docent écht inhoudt

	Frequentie	Percentage
ja	13	56,5
nee	4	17,4
Dit was geen bijdrage van de cursus, maar iets wat je weet voordat je docent wordt en het onderwijs in gaat	1	4,3
Ik had er al een goed idee bij, deze cursus heeft dat meer bevestigd.	1	4,3
is niet veranderd.	1	4,3
n.v.t. door mijn ervaring bij Zuyd heb ik veel gezien	1	4,3
neutraal	1	4,3
niet dankzij deze cursus	1	4,3
Totaal	23	100,0

Ook bij deze stelling is een gevarieerd beeld te zien. De stelling wordt door 13 respondenten (56,5%) volledig onderschreven en door vier respondenten (17,4%) volledig weerlegd. De overige respondenten lichten hun antwoorden toe waarbij één respondent neutraal blijft.

Vraag 15: Ik merk dat ik me, dankzij de cursus, nog beter wil bekwamen

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
ja, maar daar is geen cursus voor nodig.	1	4,3
Totaal	23	100,0

Over de stelling dat men zich dank zij deze cursus verder wil bekwamen is iedereen het eens, dit is een volmondig ja. Echter één respondent geeft aan dat daarvoor geen cursus nodig is.

Vraag 16: De cursus heeft mij inzicht gegeven in mijn ontwikkelpunten.

	Frequentie	Percentage
ja	22	95,7
nee, meer begeleiding in deze ontwikkelpunten zijn welkom	1	4,3
Totaal	23	100,0

De stelling in vraag 16 over de ontwikkelpunten van de respondenten is door 22 respondenten (95,7%) met een volmondig ja beantwoord terwijl één respondent vraagt om meer begeleiding in de ontwikkelpunten.

Vraag 17: Wordt er, volgens jou, voldoende aandacht besteed aan online-onderwijs?

Geef svp aan waaraan jij op dit gebied behoefte hebt en/of suggesties ter verbetering van online onderwijs in het algemeen.

	Frequentie	Percentage
Ja	1	4,3
Blended onderwijs en hoe je dit zou kunnen vormgeven is in de basismodule niet aan bod gekomen, dit zou wel een hele goede aanvulling zijn geweest	1	4,3
eigenlijk was alles nieuw wat betreft online. Dit komt nauwelijks voor, maar ik weet nu dat een lange online sessie met breakout rooms en quizzen een stuk aangenamer en dynamischer kan maken.	1	4,3
Er is voldoende ondersteuning vanuit de school voor het online lesgeven.	1	4,3
Er werden enkele tips van mede-collega's gedeeld. Echter kan er misschien meer aandacht besteed worden aan de "do's en dont's" bij online lesgeven.	1	4,3
Er zou meer aandacht besteed mogen worden aan online onderwijs door de docenten. Onderling met cursisten worden er wel leuke ervaringen met elkaar gedeeld	1	4,3
Er zou meer tijd of meer voorbeelden van online onderwijs moeten zijn, mijns inziens. Denk bijvoorbeeld aan inzet van breakout rooms en digitale middelen.	1	4,3
Het ging vrij weinig over online onderwijs. Het zou fijn zijn om hier meer ervaringen/tips met elkaar te delen	1	4,3
Het was voornamelijk nog gebaseerd op fysiek onderwijs.	1	4,3
Hier hebben we het niet echt specifiek over gehad tijdens de cursus, maar ik heb er niet echt behoefte aan aangezien het wel goed loopt.	1	4,3
Ik kan me niet herinneren dat er specifieke onderwerpen over online onderwijs zijn behandeld.	1	4,3
ja, er waren diverse voorbeelden. Het blijft erg moeilijk om een grote groep studenten online actief les te geven.	1	4,3
Kan beter inderdaad	1	4,3
Naar mijn idee wordt er te weinig aandacht aan online onderwijs besteed. Ik zou behoefte hebben aan kennis over verschillende hulpmiddelen, sendsteps, quiz etc en hoe een online les zo interactief mogelijk te krijgen is.	1	4,3
nee mag wel meer geïntegreerd worden in de cursus. Enerzijds in hoe het lesaanbod zelf is ingericht (dus meer online tools inbouwen in presentaties) en anderzijds ook inzicht geven in beschikbare middelen die we als docenten zouden kunnen inzetten om meer interactief onderwijs aan te kunnen bieden	1	4,3
Nee wat mij betreft zou er meer focus mogen liggen op vormen van blended learning, met name activering om mee te werken bij studenten, stimuleren van interactie binnen een klas, participatie. Ik denk dat er op dit gebied nog veel te behalen valt.	1	4,3
Nee, dit is tijdens de startmodule maar summier aanbod gekomen	1	4,3
Nee, en dat zie ik ook terug in de kwaliteit van lesgeven en de respons van studenten	1	4,3

Nee, maar dat hoeft ook niet. Ik vind dat dit iets is dat bij ieder voor zich ligt. Onderwijstechniek is voor mij niet gekoppeld aan fysiek of online, maar aan jou als docent.	1	4,3
Nee. Ieder vind iets uit. De verbinding, tips & trics van elkaar. Nieuwe platforms leren kennen, e.d. zou meer gefaciliteerd mogen worden.	1	4,3
online-onderwijs is anders dus lestijden e.d. dienen anders bekeken te worden en niet zoals nu 1op1 overnemen alsof we fysiek les geven.	1	4,3
niet gereageerd	2	8,7
Totaal	23	100,0

Als reactie op de stelling of er voldoende aandacht is besteed aan online onderwijs en de vraag naar behoeftes en suggesties ter verbetering en geven respondenten aan of ze het er mee eens zijn en lichten zij toe wat er verbeterd zou kunnen worden en waar hun behoeften liggen. Wat vooral door de respondenten werd vermeld was dat er meer aandacht voor vormen van blended learning (zoals online leren) en de tools die men daar bij zou kunnen inzetten zou moeten zijn.

Vraag 18: Wat wil je behouden in deze cursus? en wat wil je zeker niet behouden?

	Frequentie	Percentage
alle bijeenkomsten waren relevant, alleen zou ik willen voorstellen om bijeenkomst 3 opstellen van leerdoelen ook dan af te ronden (ging nu in bijeenkomst 4 nog verder), daarnaast ook bijeenkomst 4 presenteren een andere insteek geven dan nu gedaan dus eventueel een presentatie voorbereiden, nu te weinig tijd om je in de les voor te bereiden	1	4,3
Alles mag erin blijven staan.	1	4,3
behouden van diversiteit van de opleidingen in de les, het sparren met de lesgevers	1	4,3
Behouden: de onderlinge samenwerking met mede cursisten en inspirerende docenten. Niet behouden: moodle omgeving svp eerder vullen, oftewel eerder communiceren over inhoud	1	4,3
Behouden: Opbouw van het startmodule / Niet behouden: online onderwijs ook tijdens de BDB cursus (zo als nu in het vervolgmodule)	1	4,3
De interactieve opdrachten binnen de cursus en de inhoud mag behouden blijven. Geen suggesties voor wat niet behouden mag blijven.	1	4,3
De lesmaterialen zijn uitstekend. Dezelfde vlaai elke keer hoeft niet behouden te worden.	1	4,3
De rol van de docent, onderwijstechnieken etc. Ik vind het onderwijsontwerp minder toepasbaar voor mij persoonlijk.	1	4,3
De vele momenten voor collegiaal overleg en het uitwisselen van ervaringen. Top!	1	4,3
De verschillende opdrachten/overleggen in (kleine) groepjes waren erg prettig.	1	4,3
ervaringen uitwisselen met andere docenten. het contact leggen met een groep.	1	4,3
Het contact met docenten van andere opleidingen, heel inspirerend. Ik ben tevreden over de inhoud.	1	4,3
Het overleg met mededocenten	1	4,3
Het uitwisselen van ervaringen binnen de verschillende docenten/faculteiten vond ik zeer waardevol. Er was eigenlijk niets dat ik weg zou laten.	1	4,3
Je eigen PowerPoint of les aan te passen tijdens de bijeenkomst vond ik wat zonde van de lestijd. Behouden: het plenair uitwisselen van ervaringen en ideeën.	1	4,3
sparren met andere beginnende docenten	1	4,3

Voldoende ruimte voor het delen van ervaringen.	1	4,3
Wellicht iets meer tijd reserveren voor de oefeningen.	1	4,3
Zo goed als alles behouden, kan niet meteen een voorbeeld bedenken wat ik niet wil behouden.	1	4,3
Niet gereageerd	4	17,4
Totaal	23	100,0

Op de vraag wat men wel of niet zou willen behouden in de cursus is door vier respondenten niet gereageerd. De andere respondenten geven aan wat ze waardevol vonden en wat eventueel niet meer zou hoeven. Wat hier vooral opvalt is dat men het onderling contact zeer waardeerde.

Vraag 19: Wat heb je gemist? Wat zou je willen verbeteren? Suggesties?

	Frequentie	Percentage
Eind presentatie of een moment van toetsing	1	4,3
Er kan nog veel gezegd worden over feedback geven op creatieve processen. (maar ik stel me voor dat dit al te ver gaat voor de startmodule)	1	4,3
Geen suggesties voor nu. Ik denk voor beginnend docent dat het goed was.	1	4,3
geen suggesties.	1	4,3
Het online lesgeven. Daarvoor zou ik graag meer inhoud/input voor hebben gehad.	1	4,3
Iets meer aan aandacht voor online onderwijs (zoals bij vraag 17 aangegeven). Tweede tip: kijk qua locatie goed naar de bereikbaarheid (Van der Valk in Heerlen is slecht met het OV te bereiken).	1	4,3
ik heb niks echt gemist en verbeteren/veranderen zie punt 18	1	4,3
Ik mis nu niks. Helaas kan ik de vervolgcursus nog niet doen. Dus als ik het volgend jaar kan doen hoop ik dat er wat is blijven hangen.	1	4,3
Ik zou graag een feedbackmoment tijdens een van mijn onderwijsactiviteiten alvast in het start module terug willen zien.	1	4,3
Ik zou wel nog graag wat meer over het individueel coachen van studenten (als studieloopbaanbegeleider) willen leren.	1	4,3
meer analyse op basis van casussen. Ook persoonlijke ontwikkeling zoals houding en assertiviteit richting studenten etc. heb ik gemist.	1	4,3
meer begeleiding in deze persoonlijke ontwikkelpunten zijn welkom	1	4,3
meer diepgang.	1	4,3
Meer inspelen op het digitale onderwijs. Vooraf meer duidelijkheid geven over inhoud en doelen van de cursus, geldt ook voor vervolgmodule	1	4,3
meer inzoomen op online onderwijs maar vooral ook hoe het onderwijs fysiek meer interactief te laten zijn (behalve door het stellen van open vragen ed).	1	4,3
misschien wat filmmateriaal hoe het in de klas bij Zuyd kan toegaan en dan dit koppelen aan het thema van de les en ervaringen uitwisselen	1	4,3
Niet gereageerd	7	30,4
Totaal	23	100,0

Op de vraag naar suggesties ter verbetering hebben zeven respondenten niet geantwoord, vier respondenten geven met verschillende toelichtingen aan niks gemist te hebben of geen suggesties te hebben en de anderen geven tips en suggesties ter verbetering. Zeven respondenten hebben niet gereageerd op deze vraag. Opvallend hier is dat men online onderwijs een wat prominentere plek in de cursus wil geven.

Vraag 20: Hoe vond je deze cursus overall? Schaal van 1 tot 5

	Frequentie	Percentage
4	18	78,3
5	5	21,7
Totaal	23	100,0

Op de vraag om deze cursus te beoordelen op een schaal van 1 tot 5 sterren gaven 18 respondenten 4 sterren en vijf respondenten 5 sterren. Hetgeen betekent dat men de cursus overall als positief beoordeelt.

4.3 Interviews startmodule

Respons en resultaten interviews startmodule

Na de startmodule zijn deelnemers in twee groepen via teams geïnterviewd (totaal zeven deelnemers) en er is een groepsinterview (via Teams) afgenomen met de BDB kern-docenten en de programmamanager professionalisering, in totaal drie deelnemers.

Resultaten interviews startmodule

Het flankerend onderzoek heeft tot doel evidentie te verzamelen over de pilot van de startmodule. De vraag is of de startmodule BDB de beoogde opleidingsdoelen realiseert, de uitvoering rimpelloos verloopt en waar vanuit inhoudelijke of andere redenen bijstelling van de startmodule wenselijk is én of er recht gedaan is aan de geformuleerde ontwerpprincipes. Hiertoe zijn met gebruikmaking van interviews, observaties en een inhoudsanalyse data verzameld op basis van de zes ontwerpprincipes van Zuyd. Resultaat hiervan was dat er met name meer aandacht dient te zijn voor online lesgeven en de inzet van de Digitale Leer Omgeving (DLO, Moodle).

4.4 Observaties startmodule

Participatiegroepen observaties. Observaties zijn door beide onderzoekers uitgevoerd op 6 en 20 november 2020, groep 2 startmodule bij Van der Valkmotel in Heerlen.

Resultaten observaties startmodule(zie ook tussenrapportage startmodule)

Samenvatting van de beide observatieschema's:

Sterke punten:

- Goede sfeer
- Interactief, activerende didactiek
- Samen zijn fysiek en niet online waardoor meer dynamiek
- Enorme betrokkenheid docenten

Zwakke punten:

- Veel frontaal onderwijs, docent gestuurd, redelijk klassiek georganiseerd
- Weinig inzet ict in het onderwijs
- Geen of weinig uitleg hoe precies Moodle te gebruiken bij je lessen
- Dominantie assertieve deelnemers is soms te groot waardoor introvertere studenten geen tot weinig aandacht krijgen

Vervolgmodule

4.5 Vragenlijsten vervolgmodule

Respons vragenlijsten vervolgmodule

De respons op de vragenlijsten “wekelijkse evaluatie bijeenkomst” is weergegeven in onderstaande tabel. Overigens, bijeenkomst 1 van de vervolgmodule is niet geëvalueerd.

Tabel 3

Respons vragenlijsten vervolgmodule BDB

Bijeenkomst	Aantal ingevulde vragenlijsten
2	10
3	9
4	14
5	9
6	3
7	2
Totaal	47

Er waren zeven bijeenkomsten en de respondenten is bij zes bijeenkomsten een vragenlijst voorgelegd. Dat resulteert in een totaal van 47 ingevulde vragenlijsten. In deze paragraaf wordt over het geheel gerapporteerd en de resultaten zijn derhalve niet herleidbaar naar de separate bijeenkomsten.

Resultaten vragenlijsten vervolgmodule

Vraag 1: De voorbereiding (literatuur, opdracht) sloot aan bij de bijeenkomst

	Frequentie	Percentage
Helemaal mee oneens	1	2,1
Mee oneens	2	4,3
Mee eens	27	57,4
Helemaal mee eens	17	36,2
Totaal	47	100,0

Uit deze tabel is af te lezen dat 44 keer is aangekruist dat men het eens tot helemaal eens is met de stelling (een percentage van 93,6%). Dus vindt een grote meerderheid dat de voorbereiding afdoende was. Slechts drie keer is ingevuld dat men het niet eens is met de stelling.

Vraag 2: Het programma is duidelijk, gestructureerd en uitdagend

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	2	4,3
Mee eens	32	68,1
Geheel mee eens	10	21,3
Geen mening	3	6,4
Totaal	47	100,0

In deze tabel is het antwoord te zien op de vraag hoe het programma is vormgegeven. 42 keer is aangekruist dat men het eens of geheel eens is met de stelling. Dit betreft 89,4% en dat is een overgrote meerderheid. Drie keer is geen mening ingevuld en twee keer was men het niet eens met deze stelling.

Vraag 3: Ik heb de mogelijkheid om de opgedane kennis en inzichten van deze bijeenkomst toe te passen

	Frequentie	Percentage
Mee eens	25	53,2
Geheel mee eens	19	40,4
Geen mening	3	6,4
Totaal	47	100,0

Bij vraag 3 is 44 keer aangegeven dat men het eens of geheel eens is met de stelling dat de kennis en inzichten toepasbaar zijn, dit is een percentage van 93,6%. Ook hier weer een overgrote meerderheid. Daarnaast is drie keer geen mening ingevuld.

Vraag 4: Ik heb voldoende tijd om de opgedane kennis en inzichten toe te passen

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	10	21,3
Mee eens	15	31,9
Geheel mee eens	8	17,0
Geen mening	14	29,8
Totaal	47	100,0

Bij de vraag of men voldoende tijd had om kennis en inzichten toe te passen ligt het antwoord genuanceerder, hier is 23 keer positief geantwoord en 10 keer negatief en 14 keer geen mening.

48,9% heeft aangegeven voldoende tijd te hebben en dat is veel lager dan de 93,6% van de vorige vraag waarin aangegeven wordt dat men dit wel wil toepassen.

Vraag 5: De docent zoekt manieren om te achterhalen of ik het begrepen heb

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	1	2,1
Mee eens	26	55,3
Geheel mee eens	14	29,8
Geen mening	6	12,8
Totaal	47	100,0

De stelling over de wijze waarop de docent achterhaalt of de stof begrepen is wordt 40 keer onderschreven, één respondent is het er niet mee eens en zes keer wordt geen mening hierover gegeven. Dus 85,1% onderschrijft deze stelling.

Vraag 6: Er worden activerende werkvormen gebruikt

	Frequentie	Percentage
Mee eens	30	63,8
Geheel mee eens	16	34,0
Niet gereageerd	1	2,1
Totaal	47	100,0

Op de vraag of activerende werkvormen gebruikt worden is 46 keer positief geantwoord en één keer is deze vraag niet beantwoord. 97,8% is het eens met deze stelling.

Vraag 7: De docent geeft feedback die mij aan het denken zet

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	2	4,3
Mee eens	24	51,1
Geheel mee eens	18	38,3
Geen mening	3	6,4
Totaal	47	100,0

Op vraag 7 die wat dieper ingaat op de feedback van de docenten is het antwoord wat genuanceerder. 42 keer is positief geantwoord, twee keer negatief en drie keer geen mening. 89,4% van de respondenten is het dus eens met deze stelling.

Vraag 8: De leerdoelen van deze bijeenkomst waren voor mij duidelijk

	Frequentie	Percentage
Mee eens	23	48,9
Geheel mee eens	22	46,8
Geen mening	2	4,3
Totaal	47	100,0

Bij deze stelling is 45 keer aangegeven dat de leerdoelen van de bijeenkomsten duidelijk waren. Twee keer geen mening en er zijn geen antwoorden gegeven die duiden op een ontkenning van deze stelling. Het percentage dat de leerdoelen duidelijk vond is 95,7%.

Vraag 9: Ik vind de sfeer van de bijeenkomst prettig

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	4	8,5
Mee eens	7	14,9
Geheel mee eens	32	68,1
Geen mening	4	8,5
Totaal	47	100,0

Wat de sfeer betreft ligt de verdeling wat meer uit elkaar. In totaal vinden 39 respondenten dat de sfeer positief is gelet op het aantal respondenten dat 'geheel mee eens' of 'mee eens' heeft aangekruist. Men reageert op deze stelling iets minder positief dan op andere stellingen (83%).

Vraag 10: Het delen van kennis en ervaringen met elkaar staat centraal binnen deze bijeenkomst

	Frequentie	Percentage
Mee oneens	2	4,3
Mee eens	23	48,9
Geheel mee eens	21	44,7
Geen mening	1	2,1
Totaal	47	100,0

Bij de laatste vraag is er ook iets meer verschil van mening: 44 keer positief gereageerd, twee keer negatief en één keer geen mening. Het overgrote deel van de reacties 93,6% is het eens met de stelling dat het delen van kennis en ervaringen centraal staat bij de bijeenkomsten.

4.6 Interviews

Respons interviews vervolgmodule

Na de vervolgmodule zijn wederom de docenten en de programmamanager professionalisering via een groepsinterview via Teams naar hun bevindingen bevraagd en zijn twaalf deelnemers mondeling geïnterviewd, via Teams óf face to face.

Resultaten interviews vervolgmodule

Aan deelnemers zijn vragen gesteld die gebaseerd zijn op de zes ontwerpprincipes welke Zuyd hanteert bij het ontwikkelen van onderwijs. Naar analogie van de ontwerpprincipes zijn specifiekere en gedetailleerdere vervolgvragen gesteld aan de hand van de eerder vermelde niveaus van Kirkpatrick (1994) . De voornaamste opmerkingen van de deelnemers worden in onderstaande tabellen vermeld.

1. Eerste ontwerpprincipes: Structureert de eigen ervaringen van deelnemers en ondersteunt integratie hiervan met andere voorbeelden en theorie.

Tabel 4

Resultaten eerste ontwerpprincipes

Vragen eerste ontwerpprincipes.	Antwoorden BDB-deelnemers
Hoe heb je de BDB ervaren? In welke mate sloot de BDB aan bij jouw voorkennis?	Goede aansluiting, zeer waardevolle opleiding Veel handvatten gekregen, vooral de aangeboden theorie heeft veel opgeleverd De uitwisseling met medestudenten en docenten had een meerwaarde Didactische achtergrond meegekregen Weet nu hoe beter aan te haken bij de studenten BDB bevestiging dat werkzaamheden die reeds uitgevoerd worden adequaat verricht worden Flinke belasting om erbij te doen Inhoud interessant en herkenbaar Kracht van de BDB is de diversiteit van de deelnemers, combinatie theorie en leerdoelen, tijd voor intervisie en discussie.
In welke mate sloot de vervolgcursus aan op de basiscursus BDB?	BDB sloot goed aan bij voorkennis Basiscursus was een 'opwarmertje', niveau vervolgcursus aanzienlijk hoger Sloot goed aan, veel herkenning Startmodule mag meer 'gewicht' krijgen Helemaal prima, vervolgmodule was écht verdiepend
Wat neem je mee aan leerresultaten, wat heb je écht geleerd? Hoe pas je de leerresultaten toe binnen jouw onderwijs? Welke leerresultaten pas je specifiek toe en waarom deze?	Het leren formuleren van coaching vragen, wordt veel als docent en als coach ingezet, tijdens begeleiden van projecten én tijdens afstuderen. Op inhoud hoe activeer je studenten en welke werkvormen kies je dan. De leercyclus hoe studenten leren, groepsdynamica Bewuster hoe lessen opgebouwd dienen te worden, een actieve leeromgeving te creëren Welke leeractiviteiten en doseeractiviteiten ingezet dienen te worden en waarom Bewustwording rondom 'constructive alignment'
In welke mate heeft de uitwisseling met de andere deelnemers tijdens de bijeenkomsten voor jou meerwaarde op het gebied van leren gehad?	Kan verantwoorden welke didactische keuzes gemaakt worden Heel waardevol en sterk onderdeel van de BDB Goed om te zien en te ervaren dat anderen ook 'struggelen' Door de uitwisseling meer wederzijds respect voor elkaar gekregen

<p>In welke mate heb je tijdens de uitvoering van jouw docent-werkzaamheden, tussen de bijeenkomsten door, voldoende tijd gehad om het geleerde toe te passen?</p>	<p>Leren met en van lotgenoten heeft veel gebracht, veel momenten van herkenning Het meest waardevolle onderdeel van de BDB Niet al het geleerde kan toegepast worden omdat de BDB niet altijd parallel loopt met het onderwijs en de verschillende fasen die hierin te onderscheiden zijn Lastig aangezien de rol van docent niet uitgeoefend wordt BDB houdt geen rekening met onderwijsweken waardoor de aandacht in plaats van de BDB dient uit te gaan naar het onderwijs Tijd om écht een aantal keren te oefenen is er niet echt Meer tijd tussen bijeenkomsten is wenselijk zodat geleerde kan indalen en dat er toegepast kan worden Twee weken tussen de bijeenkomsten is te kort Behoorlijk toegenomen, ben bewuster gaan handelen, evaluaties zijn beter De aangereikte toolbox heeft geholpen om meer vertrouwen te krijgen, meer inzichten, meer kennis Bewuster gegroeid om meer vertrouwen te krijgen. Staat steviger in de schoenen Weet waar ik mee bezig ben</p>
<p>In welke mate is jouw zelfvertrouwen, onder invloed van de cursus, toegenomen?</p>	<p>Beter zicht op welke didactische keuzes gemaakt kunnen worden en waarom en deze verantwoorden BDB bevestigt in goed docentschap Leren begrijpen hoe het brein van studenten functioneert, de studenten beter leren begrijpen Bewuster gaan handelen, bewuster van de docent rolvervulling Toolbox aan kennis en vaardigheden en daardoor meer zelfvertrouwen</p>
<p>Welke meerwaarde heeft de BDB voor jou gehad? Waaruit blijkt deze meerwaarde?</p>	<p>Beter zicht op welke didactische keuzes gemaakt kunnen worden en waarom en deze verantwoorden BDB bevestigt in goed docentschap Leren begrijpen hoe het brein van studenten functioneert, de studenten beter leren begrijpen Bewuster gaan handelen, bewuster van de docent rolvervulling Toolbox aan kennis en vaardigheden en daardoor meer zelfvertrouwen</p>

Voor wat het eerste ontwerpprincipe betreft valt op dat de BDB-deelnemers met een bijzonder positief oordeel terugkijken en reflecteren op de BDB-cursus. De BDB heeft een aantoonbare meerwaarde gehad, vooral de uitwisseling met de andere BDB-deelnemers wordt zeer gewaardeerd.

2. Tweede ontwerpprincipe: Zet deelnemers aan om regie te voeren over het persoonlijke leren en de eigen professionele ontwikkeling door gebruik van activerende didactiek en keuzevrijheid.

Tabel 5
Resultaten tweede ontwerpprincipe

Vragen tweede ontwerpprincipe.	Antwoorden BDB-deelnemers
<p>Voorafgaand aan de BDB heb je leerdoelen geformuleerd, zijn deze gerealiseerd? Welke wel, welke niet? Waarom?</p>	<p>Leerdoelen te ambitieus, te hoog gegrepen, niet allemaal gerealiseerd Teveel leerdoelen geformuleerd, miste sturing en relevantie van de leerdoelen, geen coaching of aandacht van docenten hiervoor Wat is het idee achter de leerdoelen en welk aantal is wenselijk? Écht lastig om leerdoelen te formuleren Was niet duidelijk wat hiermee werd beoogd en wat de bedoeling was</p>
<p>Weet je waar je terecht kunt met de leervragen/leerwensen die nu ontstaan zijn?</p>	<p>Ben op de hoogte van het professionaliseringsprogramma van Zuyd Teamleider Afhankelijk van de leervraag, hanteer eigen strategie Netwerk van BDB-deelnemers</p>

Opmerkelijk is dat voor wat het tweede ontwerpprincipe betreft de BDB-deelnemers het proces inzake de leerdoelen als minder positief ervaren hebben. Aandacht voor de leerdoelen heeft tot een aantal constatering, reflecties en vragen geleid.

3. Derde ontwerpprincipie: Stuurt het leren naast een formele setting ook aan in de eigen werksituatie waarbinnen het werkplekleren van deelnemers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Tabel 6

Resultaten derde ontwerpprincipie

Vragen derde ontwerpprincipie.	Antwoorden BDB-deelnemers
In welke mate ben jij door het volgen van dit programma geïnspireerd om nieuwe ideeën in jouw onderwijspraktijk toe te passen?	Niet altijd mogelijk aangezien de Zuyd-kaders én theorie leidend zijn, in de praktijk dient met zeer veel Zuyd-voorwaarden rekening gehouden te worden Zeer zeker, opnemen van kennisclips en toepassen activerende werkvormen Helaas kan niet alles toegepast worden Word door mijn teamleider en collega's 'teruggefloten' vanwege te enthousiast nieuwe ideeën toepassen Voornamelijk toepassen didactische inzichten Gegeven Corona-situatie van fysiek naar online onderwijs, gelijk toegepast
Hadden de werkbezoeken van docenten en mededeelnemers meerwaarde voor jou en zo ja wat was de meerwaarde?	Zeer zeker een meerwaarde, veel bruikbare tips ontvangen Geeft zelfvertrouwen en positieve feedback is waardevol Gelijkwaardigheid BDB-docent – BDB-student Sturende en praktische feedback Blinde vlekken worden zichtbaar gemaakt
In welke mate sloot de BDB cursusinhoud aan bij jouw dagelijkse beroepspraktijk?	Onvoldoende aangezien geleerde niet altijd toegepast kon worden omdat de docentrol niet vervuld wordt Alles kon toegepast worden omdat alle onderwijsrollen vervuld worden BDB cursus-inhoud staat ver af van de dagelijkse praktijk aangezien de docentrol in een real-life praktijksetting uitgevoerd wordt Heel goed, niet alles is relevant Sluit prima aan
Heeft het volgen van deze cursus je gestimuleerd om met collega's en je team actief gesprekken te voeren over de inhoud?	Gebeurt reeds, BDB is hier niet van invloed op Nauwelijks Wel met de teamleider, niet met collega's of het team Indirect wel en dan voornamelijk operationele vragen

De BDB-deelnemers laten voor wat het derde ontwerpprincipie betreft op een aantal vlakken een eensluidend beeld zien. De werkbezoeken hadden een overduidelijke meerwaarde én de BDB cursusinhoud sloot nagenoeg bij veel BDB-deelnemers aan bij de dagelijkse beroepspraktijk.

4. Vierde ontwerpprincipie: Stimuleert interactie en het leren met en van elkaar zodanig dat nieuwe ideeën ontstaan en een lerende community wordt gevormd.

Tabel 7

Resultaten vierde ontwerpprincipie

Vragen vierde ontwerpprincipie.	Antwoorden BDB-deelnemers
Wat dient vooral behouden te blijven als deze cursus bijgesteld gaat worden?	Kleine groepsvormen, ervaren docenten, maximaal aantal deelnemers, deelnemers van diverse academies Interactie, lesbezoeken, activerende werkvormen Community-vorming Literatuur en theorie Werken vanuit de rollen van de docent Eindpresentatie als toetsvorm
Wat dient vooral niet behouden te blijven als deze cursus bijgesteld gaat worden?	Onduidelijkheid over schriftelijk gedeelte van de toets, wat wordt verwacht, welke richtlijnen, hoe wordt getoetst? Portfolio-opdrachten waren 'vrij', wat wordt verwacht, wordt niet op gestuurd, wat zijn de kaders en criteria?

<p>Is er na het volgen van de cursus een community ontstaan? Zoek je je medecursisten nog op? Werk je of heb je gewerkt met een maatje?</p> <p>Vond je de bijdragen van gastdocenten waardevol? Wat heb je er aan gehad?</p>	<p>Leerdoelen zijn niet echt geïntegreerd, wordt weinig mee gedaan Onderscheid start- en vervolgmodule opheffen, zal tot meer verdieping leiden Teveel focus op blijven reflecteren 'Marginale' focus op literatuur/theorie Met een directe collega die gelijktijdig de BDB gevolgd heeft Vanwege drukte niets mee gedaan Geen actieve invulling, past niet in de roosters Onderwijsverplichtingen belemmeren om hier actief mee aan de slag te gaan Mag meer verdieping en aandacht krijgen, meer specifiek en concreter behandeld worden gericht op toepassing Werd allemaal snel behandeld, meer tijd voor reserveren Geattendeerd op de mogelijkheden van bijvoorbeeld Moodle Veel niveauverschil bij de BDB-deelnemers, daardoor oppervlakkig Liefst met opdrachten aan de slag om te leren en te experimenteren Geschrokken van wat Moodle bijvoorbeeld te bieden heeft en wat wij maar gebruiken.</p>
--	--

De BDB-deelnemers geven voor wat het vierde ontwerpprincipe betreft duidelijk aan welke zaken wel of niet behouden dienen te worden indien overwogen wordt om de BDB bij te stellen. De community-vorming en de kleine groepen en werkvormen dienen bij een herziening gehandhaafd te blijven. Meer aandacht dient gegeven te worden aan de thema's leerdoelen formuleren, het portfolio én de wijze van toetsing.

5. Vijfde ontwerpprincipe: Maakt gebruik van leertechnologie voor flexibilisering van plaats en tijd van het leren.

Tabel 8

Resultaten vijfde ontwerpprincipe

Vragen vijfde ontwerpprincipe.	Antwoorden BDB-deelnemers
In welke mate vond jij dat het gebruik van de Moodle-omgeving en Teams voldoende ondersteunend was voor deze cursus?	Prima Moodle voornamelijk een database met documentatie, valt tegen gegeven de prominente plaats die Moodle heeft BDB dient Moodle in optima forma te gebruiken Nu voornamelijk getoond wat allemaal mogelijk is maar nauwelijks toepassing Als Moodle en Teams fundament zijn voor onderwijs bij Zuyd dan dient hier meer tijd en aandacht voor te zijn Duidelijke structuur, netjes en overzichtelijk
Is er, volgens jou, voldoende aandacht besteed aan online-onderwijs? En zeker de toepassing er van binnen jouw onderwijs?	Aandacht wel, maar niet de concrete vertaalslag inzake toepassing en het échte doen en experimenteren, is een gemis Ik kijk mee, Ik ben er, Ik kan jullie helpen, dat was er niet Niet relevant voor de BDB aangezien het uitgangspunt is het geven van fysiek onderwijs Had meer en beter verweven mogen zijn tijdens de BDB Werd benoemd wat mogelijk is maar de toepassing mist Wat zijn de digitale mogelijkheden, welke dienen wij te kennen, te beheersen en toe te passen?
Is er, volgens jou, voldoende aandacht besteed aan blended learning? En de toepassing er van?	Verkenning wat de mogelijkheden zijn, geen toepassing In grote lijnen aan bod gekomen, mag meer aandacht krijgen Marginaal aan bod gekomen, onvoldoende facilitering om het onderwijs blended te maken Er is een basis gelegd Duidelijk geworden wat de mogelijkheden zijn

De BDB-deelnemers geven voor wat het vijfde ontwerpprincipe betreft overwegend aan dat er meer focus mag zijn voor wat het gebruik van technologie en digitalisering tijdens de BDB

betreft. En dan vooral een focus op toepassing en experimenteren met als rode draad het gebruik en toepassing van Moodle.

6. Zesde ontwerpprincipe: Evalueert het geleerde zodat dit informatie en ondersteuning biedt aan deelnemers en cursusleiders voor reflectie op bekwaamheid en verdere ontwikkeling.

Tabel 9

Resultaten zesde ontwerpprincipe

Vragen zesde ontwerpprincipe.	Antwoorden BDB-deelnemers
In welke mate heeft de cursus jou voldoende inzichten en kennis opgeleverd om nog beter onderwijs te kunnen geven?	Bewuster wat ik doe, waarom ik het doe, meer grip gekregen op mijn handelen Ben didactischer bewuster gaan handelen, ook efficiënter BDB heeft ervoor gezorgd dat ik beter voorbereid ben op docentschap Absoluut meer kennis en vaardigheden om beter onderwijs te geven
In welke mate heb je, dankzij de cursus, duidelijk gekregen wat de rol van docent écht inhoudt?	Dankzij de BDB een professionaliserings-slag gemaakt Veel duidelijker geworden, ook wat voorkeursrollen zijn Portfolio is opgebouwd naar analogie van de docentrollen, BDB heeft me inzichten verschaft BDB heeft meer in perspectief geplaatst en meer verankerd Bevestiging gekregen wat ik al wist Nog gemotiveerder en enthousiaster geworden over het docentschap Beeld is bijgesteld, docent is meer coach en procesbegeleider dan expert
In welke mate heb je, dankzij de cursus, een beter beeld gekregen van de onderwerpen waar je je nog beter in wil bekwaamen (vijf bekwaamheden?), je ontwikkelpunten?	Thema's ter ontwikkeling zijn dankzij BDB duidelijk geworden BKE gaan volgen om toetsbekwaam te worden en Moodle beter te beheersen Vooral duidelijk geworden waar nog in geïnvesteerd te worden en waar nog geen bekwaamheid is De bekwaamheden zijn dankzij de BDB duidelijk geworden Verder verdiepen en toepassen inzake activerende werkvormen

De BDB-cursus heeft erin geresulteerd dat de BDB-deelnemers een beter beeld van de het docentschap bij Zuyd hebben gekregen. Zij zijn in staat om op basis van de opgedane kennis en inzichten beter onderwijs te verzorgen en de BDB heeft een impuls gegeven aan een verdere professionalisering. Hiermee is het zesde ontwerpprincipe gerealiseerd.

Aan het einde van het interview zijn nog een aantal additionele vragen voorgelegd. Deze worden hieronder vermeld inclusief de antwoorden van de BDB-deelnemers. Overall kan gesteld worden dat de deelnemers te kennen hebben gegeven veel geleerd te hebben, dat er enthousiasme gecreëerd is voor het Zuyd docentschap en dat de BDB-deelnemers de intrinsieke motivatie en drive hebben om zich verder te professionaliseren.

Tabel 10

Additionele vragen en antwoorden

Additionele vragen	Antwoorden BDB-deelnemers
Welke leerwensen zijn er inmiddels ontstaan na beëindiging / afloop van de BDB? Wat zou nog aan bod mogen komen?	Niet bewust dat er iets ontbrak Momenteel niet relevant
Wat heb je gemist tijdens de cursus? Heb je verbeterpunten?	Meer praktische voorbereidingsopdrachten, nu veel nadruk op voornamelijk lezen Specifieke aandacht (maatwerk) voor docentschap (Alfa / Beta). Zijn unieke speelvelden en docentschap is écht anders. Meer 'power' bij de BDB-docenten, flitsender, dynamischer, meer energie, meer gebruik van technologie

Heb je een quote voor ons die de cursus typeert?

Meer aandacht voor Moodle
 BDB omvormen tot een jaarcursus en onderscheid start- en
 vervolgmodule opheffen
 Aandacht voor bewaken van balans en grenzen,
 timemanagement, assertiviteit
 Meer échte praktijk, meer demonstraties, experimenteren
 Koppel aansluitend de BKE aan de BDB
 Inspiratielessen door ervaren docenten laten verzorgen
 “Samen leren om te groeien richting professioneel
 docentschap”
 “Zweet op de juiste rug”
 “Onbewust bekwaam naar bewust bekwaam”
 “Geen appels met peren vergelijken”
 “Samen je eigen en elkaars onderwijs onder de loep nemen”
 “heel waardevolle cursus voor een beginnend docent waarbij
 je van verschillende disciplines veel leert”
 “samen leren om te groeien richting professioneel
 docentschap”
 “uitwisseling was heel waardevol, kennisuitwisseling was heel
 waardevol, persoonlijke uitwisseling was heel waardevol”

4.7 Observaties

Respons observaties vervolgmodule

De observaties van de vervolgmodule vonden plaats bij groep 2 op 19 en 26 maart 2021 via Teams.

Resultaten observaties vervolgmodule.

Uit de beide observatieschema's kwam als bijzonder punt naar voren dat gegeven het leerdoel van deze bijeenkomst op geen enkele wijze een relatie wordt gelegd met Moodle, technologie, digitalisering of overige digitale onderwijsmogelijkheden. Deelnemers vroegen hier overigens ook niet naar. Verder was er weer een uitstekende sfeer en was er ruimte om vragen te stellen en voldoende gelegenheid voor eigen inbreng.

5. Conclusies en aanbevelingen

Met inzet van vragenlijsten, interviews met BDB deelnemers, observaties, documentanalyse en interviews met de BDB kerndocenten is onderzoek verricht naar het herontwerp van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) van Zuyd hogeschool. Doel van het onderzoek was evidentie te verzamelen over de pilots van de start- en de vervolgmodule. De evidentie draagt bij aan de beantwoording van de vraag of de BDB de beoogde opleidingsdoelen realiseert, of de uitvoering rimpelloos verlopen is en of er derhalve vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstellingen van start- en vervolgmodule wenselijk zijn?

Het betreft conclusies op basis van de verzamelde data en conclusies die gerechtvaardigd kunnen worden op basis van uitspraken van de BDB-deelnemers en kerndocenten.

In de voorgaande hoofdstukken van dit rapport is ingegaan op de onderzoeksbevindingen. Op basis daarvan worden in dit hoofdstuk de conclusies getrokken en daaraan gelieerde aanbevelingen gegeven. Ten eerste zijn er aanbevelingen die rechtstreeks zijn gebaseerd op de onderzoeksbevindingen en de daarmee verbonden conclusies. Ten tweede zijn er bij de onderzoekers en opdrachtgever in het proces van onderzoek inzichten ontstaan die voortvloeien uit het onderzoek. Dit zijn aanbevelingen die naar aanleiding van het onderzoek zijn geformuleerd, beide type aanbevelingen worden hieronder vermeld.

5.1 Conclusies

1. Het herontwerp van de BDB start- en vervolgmodule is succesvol verlopen. Beide modules voorzien in een behoefte. Immers, alle geïnterviewde BDB-deelnemers laten zien dat er over het algemeen tevredenheid bestaat over de opzet, inhoud en leeropbrengsten van de BDB. Leeropbrengsten in de vorm van meer zelfvertrouwen in de uitoefening van het docentschap, meer kennis over didactiek en leerprocessen en meer kennis over het 'brein' van de doelgroep waar les aan gegeven wordt. En last but not least een meer volledig beeld hebben wat het docentschap bij Zuyd inhoudt.

Zoals eerder vermeld is er sprake van tevredenheid maar dat laat onverlet dat er door de geïnterviewden suggesties zijn gedaan voor verbetering van de BDB, zowel voor wat de inhoud als de didactiek betreft alsmede de uitvoering van de BDB. Als voorbeeld hiervan blijkt dat de zes Zuyd ontwerpprincipes 'herkenbaar' zijn tijdens de bijeenkomsten maar waarbij opgemerkt dient te worden dat ontwerpprincipie vijf ("Maakt gebruik van leertechnologie voor flexibilisering van plaats en tijd van het leren") 'veel' meer aandacht en nadruk mag krijgen. De cursus wordt op een redelijk klassieke manier wordt gegeven. In lijn met de online uitdagingen dient dit ontwerpprincipie meer aandacht te krijgen en meer geïntegreerd te worden.

2. Een tweede conclusie is dat de BDB start- en vervolgmodule door de deelnemers met een goed resultaat beoordeeld en geëvalueerd zijn. Derhalve kan men zeggen dat de uitvoering goed verlopen is, de deelnemers zijn tevreden over inhoud en uitvoering. Desondanks ervaren de deelnemers de vervolgmodule, voor wat inhoud betreft, soms als 'te' goed gevuld waardoor er onvoldoende tijd is om te reflecteren én om het geleerde in de praktijk toe te passen.

3. Een derde conclusie is dat er binnen de BDB vervolgcursus meer behoefte is aan maatwerk voor wat onder andere de toepassing van de didactiek betreft. Academies zijn immers zeer divers voor wat de wijze betreft hoe onderwijs aangeboden wordt en docentrollen vervuld

worden. Het maakt immers verschil of een complex abstract theoretisch model uitgelegd en toegelicht dient te worden óf dat er overwegend praktische instructies plaats vinden.

4. Een vierde conclusie is dat uit de evaluaties blijkt dat BDB-deelnemers die tijdens het volgen van de cursus niet altijd in de gelegenheid zijn om actief hun docentrol te vervullen. Hierdoor zijn zij niet of nauwelijks in de gelegenheid geweest om leerervaringen op te doen. De BDB is bij uitstek een leerervaring die het meest tot wasdom komt door actief met het geleerde te oefenen. Niet altijd kan deze kennistransfer gerealiseerd worden waardoor het enthousiasme van de BDB-deelnemers afneemt.

5. Tot slot heeft de vijfde conclusie betrekking op het grote ervaren niveauverschil tussen de start- en vervolgmodule. Dit wordt als te extreem ervaren. De startmodule wordt als vanzelfsprekend ervaren zonder échte inhoudelijke en didactische uitdagingen. De vervolgmodule wordt vervolgens ervaren als het echte werk voor wat het docentschap bij Zuyd betreft.

De onderzoeksgegevens duiden er op dat het herontwerp en uitvoering van de start- en vervolgmodule voldoen en dat er geen noodzaak is het herontwerp substantieel te heroverwegen maar dat kleine aanpassingen in lijn met de hierboven geformuleerde suggesties wel het overwegen waard zijn

5.2 Aanbevelingen

1. Plan meer tijd tussen (en tijdens) de bijeenkomsten om enerzijds het geleerde in de praktijk toe te passen en anderzijds om aan het einde van iedere bijeenkomst te reflecteren.

Meer tijd plannen om deelnemers de gelegenheid te geven om kennis en inzichten toe te passen zal uiteindelijk bijdragen aan de gewenste en beoogde transfer naar de praktijk. Tijdsruimte creëren om tussen en tijdens de bijeenkomsten te experimenteren met het geleerde zal ook een meerwaarde hebben voor het zelfvertrouwen van de BDB-deelnemers. Immers, het bijdragen aan het zelfvertrouwen van de deelnemers tijdens de BDB is één van de uitgangspunten van de BDB.

2. Instructeurs respectievelijk praktijkopleiders (bijvoorbeeld Hotelschool) zouden eventueel een alternatief opleidingsprogramma aangeboden moeten krijgen. De BDB in deze opzet is ontworpen voor docenten. Maatwerk in deze specifieke situaties zal ertoe leiden dat er dan meer begrip zal zijn voor de unieke omstandigheid dat hun (didactische) praktijkrol een andere benadering vraagt dan die van de reguliere docentrol bij Zuyd.

3. Mede gelet op het beleid van Zuyd dienen de BDB-docenten, voor wat het gebruik en de toepassing van technologie en digitale hulpmiddelen betreft, zich meer en verder te bewamen. De impact en noodzaak van toepassing van technologie en digitale

onderwijshulpmiddelen binnen het onderwijs is evident en onontkoombaar. Gedurende de BDB dient het actief inzetten en toepassen van digitale middelen en leertechnologie vanzelfsprekend te zijn.

4. Deelname aan de BDB kan alleen dan plaatsvinden als de deelnemer als docent werkzaam is en niet als de betreffende medewerker een toekomstig beoogd docent is.

De BDB vormt een betekenisvolle basis voor beginnende Zuyd-docenten om al het geleerde in de praktijk toe te passen én een professionele learning community te bouwen. Dit betekent

dat de BDB-deelnemer alleen dan kan leren en reflecteren als hij/zij als docent werkzaam is. Mede binnen dit perspectief is het ook raadzaam om gelijk ná de BDB de BKE te plannen. Om het principe en het gedachtengoed van een learning community 'levendig' te houden én te onderhouden zullen er periodieke en geplande leer- en ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden dienen te worden. Deze dienen aan te haken bij toekomstige actuele vraagstukken (of veranderingen in de Zuyd-strategie) die impact hebben en relevant zijn voor de Zuyd-docent.

5.De BDB vormt een fundament maar aanvullende professionele ontwikkeling is relevant

In lijn met de vorige aanbeveling, pleiten we er voor om te blijven reflecteren op wat wel en niet in de BDB aangeboden kan worden. Het docentschap vraagt veel van betrokkenen en de ontwikkelingen in het denken over het opleiden van studenten staat eveneens niet stil. Dat impliceert dat een verdere professionele ontwikkeling na afronding van de BDB van belang is om er voor te zorgen dat docenten startbekwaam blijven en zich, indien gewenst, verder kunnen ontwikkelen tot experts. Om dit te realiseren is het nodig dat er een breed en gewaardeerd aanbod aan vervolgactiviteiten beschikbaar is. Maar er is meer nodig. De meer continue ontwikkeling van het docentschap dient ook een vaste plaats te krijgen in de agenda's van opleidingen zodat het aanbod ook voldoende wordt benut en docenten gestimuleerd en gefaciliteerd worden van dit aanbod gebruik te maken.

Literatuur

Andriessen, D., & Van Aken, J. (2011). *Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma.

Barkham, M., & Mellor-Clark, J. (2003). Bridging evidence-based practice and practice-based evidence: developing a rigorous and relevant knowledge for the psychological therapies. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 10(6), 319–327,.

Kallenberg, A., Grijspaarde, L., van der, Baars, G. (2020). *Leren (en) doceren in het hoger onderwijs*. Boom.

Kessels, J.W.M.& Grotendorst,A. (2011). Het ontwerpproces als leerproces. In: Kessels, J.W.M. & R.F. Poell (Red.) *Handboek Human Resource Development*, 215-234. Houten: BohnStafleu van Loghum.

Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating training programs. The four levels*. San Francisco: Bereth Koehler.

Van den Akker, J. (1999). Principles and methods of development research. In: *Design approaches and tools in education and training* (pp. 1-14). Kluwer Academic Publishers.

Van der Klink, M., Simon, F. & Sluijsmans, D. (2020). *Onderzoeksrapport Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.

Verdonschot, S, (2020). Leerpotentieel van evaluatieonderzoek. *Opleiding & Ontwikkeling*, (33)2, 8-12.

Bijlagen

Bijlage 1: Observatieschema's startmodule Bijlagen

Observatieschema 1		
<p>Datum: 6 november 2020 Tijd: 9-12 uur Situatie: derde bijeenkomst van vier Locatie: van der Valk hotel Heerlen Systeem: ongestructureerde observatie</p>	<p>Geobserveerde groep: BDB groep 2 startmodule Naam observator: Miriam Goes, onderzoeker</p>	
<p>Vraagstelling: Relatie van deze les met de beoogde opleidingsdoelen. Hoe verloopt de uitvoering (rimpelloos of is er vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstelling wenselijk) Wat zie je? de 6 ontwerpprincipes: Structureert de eigen ervaringen van deelnemers en ondersteunt integratie hiervan met andere voorbeelden en theorie; Zet deelnemers aan om regie te voeren over het persoonlijke leren en de eigen professionele ontwikkeling door gebruik van activerende didactiek en keuzevrijheid; Stuurt het leren naast een formele setting ook aan in de eigen werksituatie waarbinnen het werkplekieren van deelnemers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd; Stimuleert interactie en het leren met en van elkaar zodanig dat nieuwe ideeën ontstaan en een lerende community wordt gevormd; Maakt gebruik van leertechnologie voor flexibilisering van plaats en tijd van het leren; Evalueert het geleerde zodat dit informatie en ondersteuning biedt aan deelnemers en cursusleiders voor reflectie op bekwaamheid en verdere ontwikkeling.</p>		
<p>Trefwoorden (geconstateerd) Bespreken leerdoelen ✓ <i>(ook persoonlijke worden besproken)</i> Voorkennis activeren ✓ Stimuleren actief leren ✓ Voorbeelden geven ✓ Diversiteit in uitleg Feedback geven ✓ Communicatie</p>	<p>Aanzetten tot eigen regie ✓ Gebruik activerende didactiek ✓ Diverse contexten meenemen Stimuleren werkplekieren ✓ <i>(vooral toepassen op eigen werkplek)</i> Stimuleren interactie en vormen community ✓ Gebruik leertechnologie en ict</p>	<p>Evalueren en toezien op reflectie en formatieve ontwikkeling ✓ <i>(meenemen naar volgende module)</i></p>
<p>Verslag(je) Opening: Bijeenkomst 3 gaat over constructieve alignment Presentielijst gaat rond en Henk opent met te informeren naar ieders welzijn. Ook stipt hij de verkiezingen in VS aan, actueel. Hij start de presentatie met een onverwacht plaatje, een nautiluschelp. Deze is verwerkt in de trap naar boven bij van der Valk. Hij vraagt wie dit gezien heeft, slechts een persoon. Een kwestie van kijken dus. Daarna stelt hij mij voor en wat ik kom doen. De groep is gemeleerd, jong en wat ouder, mannen en vrouwen, verschillende domeinen en opleidingen.</p> <p>Dan begint de bijeenkomst, start is het uitleggen van de opzet van de les met het programma van vandaag. We hebben het over doelen. Henk legt het formulier uit dat in de centrale informatie te vinden is, bedoeld om te ondersteunen bij het ontwerp van een les/lessen, dit is te vinden op de portal.</p>		

Een deelnemer vraagt of je dit formulier per les of per module gebruikt. Dit is echt bedoeld voor lesontwerp niet overstijgend. Miekie vult dit aan en de student wil nog meer weten over het gebruik hiervan Interactief moment

Hierna vraagt Miekie naar de leeropbrengst die de deelnemers tot nu toe hebben ervaren. Ze vraagt om terug te kijken op de BDB tot nu toe (twee bijeenkomsten). Gevraagd wordt om dit te doen aan de hand van think (individueel)-pair (tweetal) en share (plenair). interactief
Voor de think opdracht wordt gevraagd op te schrijven wat je zelf aan bagage meegekregen hebt na de twee voorgaande bijeenkomsten. Studenten werken hier ongeveer 15 minuten aan.

(ondertussen een apart gesprekje van student met Henk en Miekie, student gaat weg. Zij heeft dit onderdeel al in de SKE cursus doorlopen)

Hierna de opbrengsten bespreken in tweetallen (pair)

Deelnemers bespreken actief met elkaar bovenstaande uitkomsten. Gesprekken zijn interactief maar soms zijn er ook monologen te zien bij een van de partners, niet altijd over de inhoud van de opdracht. Dit onderdeel was niet gestructureerd en duur was 5 minuten
Plenair teruggepakt (share) met de vraag: wat heb je al uitgeprobeerd hiervan in de praktijk en hoe is dat bevallen.

Een deelnemer geeft aan connectie te hebben gemaakt met een studente die nogal introvert is. Daarna gaf zij terug dat ze vond dat hij zich beter voelde (projectie?). Leermoment: positief benaderen van een student. Een andere deelnemer vraagt hier nog even over door.

Interactief

De volgende deelnemer vertelt dat zij de theorie meer koppelt aan ervaringen van de studenten (bijvoorbeeld als een nieuwe heup behandeld wordt dit navragen of men ervaringen heeft met ouders of grootouders)

Ook heeft een deelnemer ervaring opgedaan met het inkorten van de les en meer interactief maken met opdrachten (software lessen, op het laagste niveau).

Samenvattend deze ervaringen zijn ingezet:

Positief benaderen van studenten

Werken op laagste niveau

Context meenemen

Een deelnemer deelt een ervaring die niet zo goed lukte: think-pair-share. Online uitgevoerd en eerste (individuele) gedeelte lukte niet, het moest dus thuis maar men werd afgeleid door andere opdrachten in andere lessen.

Reactie van anderen/Henk hierop: huiswerk wordt vaak niet gemaakt. Henk legt uit hoe hij dit doet: starten met uitspreken van verwachtingen, zelf aan zet zijn van de student.

Een andere deelnemer lost het anders op: zij gaat weg en laat de studenten zelf aangeven hoe ze de OWG (onderwijsgroep) willen vormgeven.

Het gaat om eigenaarschap en veel wrijving geeft wel uiteindelijk glans. Zeer interactief gedeelte.

Een van de deelnemers geeft aan dat het curriculum erg vol zit en maakt zich zorgen of alles wel lukt. Het is moeilijk in deze periode. Henk zeg dat je dan samen met het team moet kijken of de leerdoelen wel passen en of dit nog klopt in het geheel.

We gaan verder met de taxonomie van Bloom deze wordt veel gebruikt bij het vormgeven van onderwijs. Miekie legt deze uit. Hij wordt gepresenteerd in een piramide vorm, van beneden naar boven oplopend en vraag of de mensen dit snappen (oplopend). Een deelnemer vraagt diepere uitleg. Er wordt ook gevraagd of je studenten moet meenemen hierin. Ja je kunt zo de doelen goed uitleggen door de woorden die je gebruikt. Ook kun je op deze manier vragen naar de doelen van de studenten. Deelnemers geven voorbeelden uit de eigen praktijk en Miekie haakt hierop in.

Interactief en contextrijk

Twee docenten uit kunsten en vaktherapie geven aan dat ze daar meer andersom werken (dus starten bij create, dan analyse enz), ook hier worden weer voorbeelden uit de eigen context gegeven.

Henk geeft aan dat je specialisten en experts hebt die zaken vormgeven, we laten dit even rusten tot later.

Formuleren van doelen

De deelnemers wordt gevraagd hoe opdrachten gestructureerd zijn: de student ...(actief werkwoord)...(inhoud)... zodanig dat (beoogd resultaat).

De opdracht wordt op het scherm geplaatst en staat ook in de presentatie, de deelnemers gaan in viertallen bij elkaar zitten en werken deze analyse opdracht samen uit in interactie met elkaar.

Miekie en Henk gaan alle groepen langs en nemen deel aan de discussies.

Leuke gesprekken en zeer actieve deelname.

Miekie wil terugpakken, een deelnemer blijft doorpraten maar zij reageert hier goed op. In de eerste groep was een lange discussie over leerdoel van een deelnemer, het was een dubbel doel, moet je die uit elkaar halen? De meesten vinden van wel.

Anderen hadden ontdekt dat het resultaat (achter zodanig dat, zie boven) niet echt beschreven waren. Vooral dit laatste stukje heeft meerwaarde voor de student, hij begrijpt dan waarom...

Dit gaat over formuleren van opdrachten. Een deelnemer geeft een voorbeeld uit zijn context en de anderen haken hierop in. Henk neemt dit ook op. Het voorbeeld is samenvatten met mindmaps, dit is te vaak en de studenten vinden het saai worden. Dit moet je terugpakken met je team en ook aan studenten bevragen hoe het anders kan. Dus doelgericht maar niet toolgericht.

Miekie vraagt ieder om te noteren wat er nu meegenomen wordt hieruit. Sommigen bespreken dit in hun groepje (2 minuten).

Koffiepauze (informeel gedeelte), gesprekken gaan toch ook over de cursus maar meer op informele wijze (communityvorming), *een deelnemer zit apart te werken*.

Na pauze weer even een intermezzo, Henk laat een plaatje zien van twee dames met plastic zakken over het hoofd. Dit was ten tijde van de Spaanse griep, men had geen beschermingsmiddelen en trachtte op deze manier infectie te voorkomen. Actuele situatie.

Alignment

= afstemming. Biggs, 2003 driehoek met lijnen. Van leerdoel naar toetsing, Henk geeft voorbeelden. Van leerdoel naar leeractiviteit, ook weer een voorbeeld. Hij vraagt ook bij de groep naar voorbeelden (interactief).

Opdracht (individueel), 10 minuten:

Kies een leerdoel uit je eigen praktijk

Formuleer deze zoals bovenstaand is aangegeven

Bedenk een passende leeractiviteit

En een passende toetsvorm

er valt een stilte en er wordt geconcentreerd gewerkt.

Miekie structureert en geeft aan dat er nog 1 minuut is.

Daarna in de groep delen van deze resultaten, actief met elkaar aan de slag. Goede discussies en elkaar helpen, men gebruikt ook de boeken er bij. Er komt inzicht in de samenhang (alignment!)

Plenair wordt samengevat wat dit nu heeft opgeleverd.

Complexiteit

Te veel leerdoelen in een zin

Keuzes maken

Aandacht voor tijd (gebrek)

Eindopdracht

Stel voor jezelf één of twee doelen op voor de tijd tussen deze startmodule en de vervolgmodule.'

Individueel een persoonlijk leerdoel formuleren (2 minuten) en de volgende keer meenemen. Je kunt wat steekwoorden noteren, verbaasd, geraakt, nieuwsgierig en dit proberen op te pakken de komende twee weken.

Miekie vraagt om nog even terug te kijken naar de leerdoelen voor deze bijeenkomst, is dit gehaald?

Een deelnemer heeft liever een Nederlandse term (dus niet alignment)

Een ander geeft aan dat het gedeeltelijk bereikt is, het is een leerproces vandaar dat het nu wordt teruggepakt.

Wat heb je nodig denk je? Het is een teamactiviteit en een discussie die samen gevoerd moet worden.

De laatste dia is de overstap naar de volgende les.

Conclusie:

Een boeiende en zeer actieve bijeenkomst. Er heerst een prettige sfeer en deelnemers zijn actief bezig en stellen vragen. Henk en Miekie staan er heel ontspannen in. Ik vond het prettig dat ik deze bijeenkomst mocht bijwonen.

Observatieschema 2		
<p>Datum: 20 november 2020 Tijd: 9-12 uur Situatie: 4^e bijeenkomst van vier Locatie: van der Valk hotel Heerlen Systeem: ongestructureerde observatie</p>		<p>Geobserveerde groep: BDB groep 2 startmodule Naam observator: Erik Canisius, onderzoeker</p>
<p>Vraagstelling: Relatie van deze les met de beoogde opleidingsdoelen, Hoe verloopt de uitvoering (rimpelloos of is er vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstelling wenselijk) Wat zie je?</p> <p>de 6 ontwerpprincipes: Structureert de eigen ervaringen van deelnemers en ondersteunt integratie hiervan met andere voorbeelden en theorie; Zet deelnemers aan om regie te voeren over het persoonlijke leren en de eigen professionele ontwikkeling door gebruik van activerende didactiek en keuzevrijheid; Stuurt het leren naast een formele setting ook aan in de eigen werksituatie waarbinnen het werkplekleren van deelnemers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd; Stimuleert interactie en het leren met en van elkaar zodanig dat nieuwe ideeën ontstaan en een lerende community wordt gevormd; Maakt gebruik van leertechnologie voor flexibilisering van plaats en tijd van het leren; Evalueert het geleerde zodat dit informatie en ondersteuning biedt aan deelnemers en cursusleiders voor reflectie op bekwaamheid en verdere ontwikkeling.</p>		
<p>Trefwoorden Bespreken leerdoelen Voorkennis activeren Stimuleren actief leren Voorbeelden geven Diversiteit in uitleg Feedback geven Communicatie</p>	<p>Aanzetten tot eigen regie Gebruik activerende didactiek Diverse contexten meenemen Stimuleren werkplekleren Stimuleren interactie en vormen community Gebruik leertechnologie en ict</p>	<p>Evalueren en toezien op reflectie en formatieve ontwikkeling</p>
<p>Verslag(je): Bij deze 4^{de} en laatste bijeenkomst stond het thema ‘presenteren’ centraal. Miekie verzorgde de bijeenkomst alleen, Henk had andere verplichtingen. 14 deelnemers waren aanwezig.</p> <p>Bij aanvang van de bijeenkomst werd het programma door Miekie toegelicht en werd aansluitend teruggeblikt op de bijeenkomst van de vorige keer. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een app op basis waarvan de deelnemers vragen konden beantwoorden. Welke inzichten heb je opgedaan, welke heb je toegepast, waarom wel/niet? Kortom, er werd leertechnologie toegepast voor dit onderdeel. De deelnemers waardeerden dit. Op basis hiervan werd met een gedeelte van de aanwezige deelnemers een levendige discussie gevoerd. Dit was opvallend en tekenend voor de rest van de bijeenkomst, steeds dezelfde 7 á 8 studenten die actief deelnamen en de overige deelnemers redelijk passief waren. Opvallend</p>		

was eveneens dat 1 deelnemer het Nederlands niet als moedertaal sprak. Duits is zijn moedertaal.

Vervolgens werden de leerdoelen voor deze bijeenkomst besproken waarbij zoals hierboven vermeld presenteren centraal stond.

De 1^e opdracht voor de deelnemers had betrekking op het SMART herformuleren van een leerdoel, dit mochten ze in subgroepen bespreken. Miekie schetste de context en legt uit waarom zij voor deze werkvorm heeft gekozen. Tijdens het overleg hield Miekie voldoende toezicht, observeerde zij het groepsproces en stimuleerde de subgroepen om de discussie gaande te houden. Na afloop van deze oefening was er voldoende ruimte en tijd voor een evaluatie en het delen van de leeropbrengsten. Actuele cases worden aansluitend door de deelnemers ingebracht en hierover vindt discussie plaats.

De 2^e opdracht had betrekking op wat de ervaringen van de deelnemers met presenteren was. Wat maakt een presentatie geslaagd en wat niet? Wat is de meerwaarde van de presentator en het gebruik van power point? Miekie verwijst naar de documentatie hierover op Moodle (deze wordt door de deelnemers zeer gewaardeerd) en geeft een aantal richtlijnen waar een goede presentatie aan dient te voldoen. Op basis hiervan gaan de deelnemers met elkaar in gesprek over bovenstaande vragen en na afloop koppelen een 3-tal studenten hun bevindingen plenair terug.

Aansluitend hierop krijgen de deelnemers de opdracht om een eigen presentatie te finetunen, hier de essentie uit te halen en een presentatie voor te bereiden. Opdracht is verder om gebruik te maken van de theorie uit de verplichte literatuur en de informatie die op Moodle staat. Miekie observeert, geeft aanwijzingen, stimuleert en gaat in gesprek met de individuele deelnemers. Tot slot presenteren 3 studenten en krijgen zij feedback en tips en tricks.

Aan het einde van deze bijeenkomst worden de deelname certificaten uitgedeeld.

Al met al was er sprake van een fijne en ongedwongen sfeer waarbij er veel ruimte wordt gegeven om eigen praktijksituaties te bespreken. De groep wordt continue uitgedaagd om te reageren op cases en onderwerpen die relevant zijn.

Conclusie

De 6 ontwerpprincipes zijn 'herkenbaar' tijdens deze bijeenkomst waarbij opgemerkt dient te worden dat ontwerpprincipe 5 meer aandacht en nadruk mag krijgen. Op een redelijk klassieke manier wordt deze bijeenkomst gegeven. In lijn met de online uitdagingen dient dit ontwerpprincipe meer aandacht te krijgen en meer geïntegreerd te worden. De deelnemers spreken uit te worstelen met de digitale en technologische uitdagingen binnen Zuyd.

Bijlage 2: Uitwerking interview kerndocenten en programmanager HR

Interview Miekie, Henk en Yvonne, vervolgmodule BDB 8 juli 2021

De beoogde opleidingsdoelen van de vervolgmodule BDB zijn gerealiseerd?

Eerst discussie over de doelen, welke de doelen uit de factsheet of de leerdoelen van de cursisten. Toen besef dat dit interview over henzelf ging en niet over de deelnemers.

Yvonne

Antwoord ja, omdat ze van deelnemers terug hoort dat ze vinden dat dit gerealiseerd is, ze geven dat zelf aan en Yvonne heeft dit ook zelf waargenomen

Miekie

Ook ja, de deelnemers hebben teruggegeven dat de doelen bereikt zijn, ze spreken van een bewustwording

Henk

Sluit zich bij beiden aan.

Het programma sloot volgens mij direct aan bij de startmodule BDB, het is een logische vervolgstap

Henk

Ja, sluit logisch aan op de startmodule, er komen nu wel aanpassingen in de startmodule vnm1 in de voorbereiding en de opdrachten, meer activerend. Het verschil was nu te groot tussen beide modules.

Yvonne

Er was wel meer gebruik van Moodle, in de beleving was de startmodule meer een light module, we moeten wel meer aan verwachtingen management doen.

Miekie

Ja hij sluit aan, de belasting in de startmodule is laag tov de vervolgmodule. We hebben wel gaandeweg al bijstellingen gedaan

De werkplekbezoeken van docenten en medestudenten hadden een meerwaarde voor de deelnemers

Miekie

Zeker meerwaarde om bij elkaar te kijken, om de worsteling van anderen te zien en over de muur te kunnen kijken. Ook was het leuk om te zien dat zaken die behandeld werden in de cursus werden opgepakt en toegepast.

Henk

Wat Miekie zegt kijken bij anderen daar leer je veel van. Structuur aanbrengen zag ik nog niet zo dat moeten we dus meer in de startmodule gaan behandelen.

Yvonne

Intervisie is heel belangrijk

Het werken met maatjes in duo's heeft goed gewerkt

Miekie

Er is niet bewust in duo's gewerkt, soms wel tijdens de bijeenkomsten. Er is wel ingezet op samenwerking met elkaar, met de peers

Henk

Het ging om samenwerking met peers

Yvonne

Dit komt uit de BKE.

De deelnemers zoeken elkaar wel op maar nog niet structureel, men gaat elkaar wel steeds meer opzoeken omdat men elkaar nu kent. De gastdocenten worden ook makkelijker benaderd. Hierdoor ontstaan meer verbindingen binnen Zuyd.

Het gebruik van Moodle en andere onderwijsapplicaties was voldoende

Henk

Het antwoord op deze vraag is contextgebonden: het was een pilot, we waren on the go en toen kwam COVID. We moesten snel handelen en daarin was de inzet van Moodle en Teams ruim voldoende

Miekie

Ik was zelf verrast hoe snel we zijn omgeschakeld. Ook door de hulp van Frans Roovers bij de inzet van Moodle en Teams. We hebben er voor dat moment optimaal uitgehaald wat er in zat.

Yvonne

We moesten wel!

Het verzorgen van gastcolleges door experts (Kim Dirx en Frans Roovers) heeft zeker een meerwaarde gehad

Henk

Gastcolleges die niet activerend zijn (het college van Kim) sluiten niet aan bij de werkwijze van de BDB.

Yvonne

De inhoud willen we wel behouden maar het moet in een andere vorm

Miekie

idem

Het programma sloot volgens mij direct aan bij de dagelijkse beroepspraktijk van de deelnemers

Miekie

Zeker het was voor hen gelijk toepasbaar. Sommigen zaten niet in lespraktijk en konden niet gelijk toepassen. We paktten wel iedere bijeenkomst op wat ze gedaan hadden en wat ze bereikt hadden in de tussentijd en wat ze de volgende keer wilden bereiken

Henk

Eens met Miekie, soms konden ze het niet toepassen maar dan gaf de deelnemer toch aan veel mee te kunnen nemen. Het was toch universeel.

Yvonne

Sluit me hierbij aan en heb dit ook in de wandelgangen teruggehoord.

De voorbereidingsopdrachten hebben bijgedragen aan het realiseren van de leeruitkomsten

Henk

De voorbereidingsopdrachten waren niet zozeer bedoeld voor de leeruitkomsten van de deelnemers maar meer als echt voorbereiding op de bijeenkomsten en dus om de leerdoelen van de cursus te bereiken

Miekie

Ze klopten voor het doel dat wij er mee hadden

Yvonne

De voorbereidingsopdrachten worden wel aangepast (meer activerend)

Ik heb de sfeer in de groep als prettig ervaren

Er waren zeer zware omstandigheden in één groep: een overlijden en een zware ziekte. Daar hebben we goed over kunnen praten en ook als leermoment kunnen gebruiken voor hun eigen professionele leven. De sfeer binnen beide groepen was zo goed dat men gewoon kon switchen tussen beide groepen en bij beide welkom was. Het was veilig en goed.

Deze vervolgcursus heeft een bijdrage geleverd aan de professionele en persoonlijke groei van de deelnemers

Miekie

In de presentaties kwam dit duidelijk naar voren. Men beseftte dat het docentschap een vak apart is en men heeft dat nu geleerd.

Henk

Professioneel geen twijfel, persoonlijke groei denk ik ook maar heb ik minder zicht op.

Yvonne

Beide ja, want beide wordt getoetst, professioneel via het portfolio en persoonlijk met de presentaties.

De praktijksituaties die de deelnemers inbrachten waren goed in de cursus in te passen (niet gevraagd)

Na het volgen van de beide modules zijn deelnemers voldoende toegerust in hun vak als beginnend professional gelet op de visie van Zuyd Hogeschool (niet gevraagd)

Ik voel me competent om deze vervolgmodule te verzorgen (niet gevraagd)

Wat vind je goed in deze vervolgmodule en wil je behouden?

Wat wil je zeker niet behouden?

Wat heb je gemist? Suggesties ter verbetering? (14, 15 en 16 gezamenlijk)

Gemist: terugkoppeling over de modellen, in de interviews en de presentaties zagen we dit niet terug. De theoretische basis was niet te zien. Dus dit moet steviger in de bijeenkomsten.

De verbinding van startmodule met de vervolgmodule moeten we duidelijker leggen. Een terugkoppeling naar de startmodule om mee te beginnen.

Met dank aan Henk Acampo, Miekie van Heugten en Yvonne Smeets

Bijlage 3: Observatieschema vervolgmodule

Observatieschema		
<p>Datum: 5 maart 2021</p> <p>Tijd: 9-12 uur</p> <p>Situatie: Team-bijeenkomst, 3^e bijeenkomst</p> <p>Systeem: ongestructureerde observatie</p>	<p>Geobserveerde groep: BDB groep 2 vervolgmodule</p> <p>Naam observator: Erik Canisius, onderzoeker</p>	
<p>Vraagstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"> 4. Relatie van deze les met de beoogde opleidingsdoelen, • Hoe verloopt de uitvoering (rimpelloos of is er vanuit inhoudelijke of pragmatische redenen bijstelling wenselijk) • Wat zie je? <p>de 6 ontwerpprincipes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Structureert de eigen ervaringen van deelnemers en ondersteunt integratie hiervan met andere voorbeelden en theorie; 2. Zet deelnemers aan om regie te voeren over het persoonlijke leren en de eigen professionele ontwikkeling door gebruik van activerende didactiek en keuzevrijheid; 3. Stuurt het leren naast een formele setting ook aan in de eigen werksituatie waarbinnen het werkplekleren van deelnemers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd; 4. Stimuleert interactie en het leren met en van elkaar zodanig dat nieuwe ideeën ontstaan en een lerende community wordt gevormd; 5. Maakt gebruik van leertechnologie voor flexibilisering van plaats en tijd van het leren; 6. Evalueert het geleerde zodat dit informatie en ondersteuning biedt aan deelnemers en cursusleiders voor reflectie op bekwaamheid en verdere ontwikkeling. 		
<p>Trefwoorden</p> <p>Bespreken leerdoelen</p> <p>Voorkennis activeren</p> <p>Stimuleren actief leren</p> <p>Voorbeelden geven</p> <p>Diversiteit in uitleg</p> <p>Feedback geven</p> <p>communicatie</p>	<p>Aanzetten tot eigen regie</p> <p>Gebruik activerende didactiek</p> <p>Diverse contexten meenemen</p> <p>Stimuleren werkplekleren</p> <p>Stimuleren interactie en vormen community</p> <p>Gebruik leertechnologie en ict</p>	<p>Evalueren en toezien op reflectie en formatieve ontwikkeling</p>

Verslag(je)**1. Vooraf**

Henk en Miekie verzorgen deze bijeenkomst. Miekie zal halverwege de bijeenkomst verlaten ivm een accreditatie. Yvonne Smeets (HR) en Erik Canisius zijn aanwezig en krijgen van Henk de ruimte om zich voor te stellen. Erik beklemtoont het belang van het invullen van de wekelijkse enquêtes. Dit doet hij na afloop van de bijeenkomst nogmaals (ook via chat).

11 studenten zijn aanwezig.

2. Introductie bijeenkomst

Henk informeert “hoe het met iedereen gaat” en wie inmiddels het peerbezoek achter de rug heeft. Hier wordt wisselend op gereageerd. Henk vertelt dat hij een onderwijsbijeenkomst heeft bijgewoond van een deelnemer en dat hij feedback en tips heeft gegeven. Deelnemer koppelt terug dat zij heel tevreden is met de gang van zaken en de aanwezigheid van Henk.

Henk informeert of de logboeken gebruikt worden. Op basis hiervan vindt er een discussie plaats over de bruikbaarheid van en relevantie om terug te blikken. Bij de bespreking hiervan koppelt Henk continue terug naar mogelijkheden om opgedane inzichten in het eigen onderwijs in te zetten.

3. Bijeenkomst inhoudelijk

Het leerdoel van deze bijeenkomst wordt toegelicht: “inrichten van een effectieve leeromgeving”.

Henk geeft een toelichting hierop genaamd “didactische route deel 1”: a) Leerstof, b) Leeractiviteiten, c) Leefwereld van de student. Hierover wordt gediscussieerd, Henk initieert dit: Piet, Miriam, Erik: wat vinden/denken jullie? Er wordt nauwelijks spontaan gediscussieerd of op initiatief van een deelnemer een gesprek begonnen.

Henk vertelt een en ander over doceractiviteiten – controleren – voorkennis activeren. Henk toetst of de deelnemers weten wat kalibreren is of formatief opleiden, constructive alignment. “The cold question method” stond centraal. Deelnemers reageren hierop en laten voornamelijk zien dat ze de verplichte literatuur bestudeerd hebben.

Het onderwerp “Methodiek verantwoording en ondersteuning” staat centraal. Miekie licht dit toe en geeft een toelichting op een opdracht. Gekozen wordt voor gemixte groepen waarbinnen gediscussieerd zal worden over thema’s als ‘terugblik verleden weken en vooruitblik komende weken’ op basis van een model. 2 break out rooms zijn ingericht. 15 minuten wordt in de separate groepen gediscussieerd waarna iedereen weer bij elkaar komt in de gezamenlijke omgeving. Uitkomsten worden besproken, Miekie begeleidt dit, vraagt door, parafraseert en vat samen. Studenten onderling gaan ook in gesprek met elkaar.

De huiswerkopdracht wordt besproken. Essentie van de huiswerkopdracht had betrekking op de vraag of controle en terugkoppeling en feedback onderdeel dienen uit te maken van de opleidingsdidactiek of het onderwijsconcept. Dit werd in 3 subgroepen besproken waarna er een plenaire terugkoppeling was.

Bijzonder is dat het Henk in eerste niet lukt om 3 break-out rooms in te richten. Na veel + en – lukt dit uiteindelijk.

Daarna vindt er een discussie plaats over ‘formatief evalueren in een cyclisch proces’. Vragen die hierbij gesteld worden zijn: ‘welke overeenkomsten heb je ontdekt tussen toetsing en onderwijs’, ‘wat is informeel toetsen’, ‘wat is formatief opleiden’?

Hierna wordt het thema ‘feedback’ besproken en toont Henk een sheet over ‘functies van onderwijs / competenties’. Hier geeft hij een abstracte toelichting bij die erg complex was.

Na de pauze staat de ‘Didactische route deel 2’ over sturing, coaching en instructie centraal. Een inleiding over leer theorieën (input, throughput en output) wordt gegeven.

De mate van sturing en zelfsturing krijgt extra aandacht en vooral sturing in relatie tot zelfinstructie (docent-gestuurd versus student-gestuurd).

Hierna vindt een discussie met de groep plaats over sturing in de onderwijsgroepen.

Daarna krijgen de individuele studenten een opdracht om leeractiviteiten te structureren. Deze worden daarna in duo’s besproken en daarna in subgroepen. Tijdens de plenaire bespreking worden conclusies getrokken.

Als afsluiting blikt Henk vooruit naar bijeenkomst 4. Dan staat het analyseren van het eigen curriculum van de opleiding centraal. Hierbij wordt dan gebruik gemaakt van het ‘spinnenweb’.

4. Terugblik

Al met al was er sprake van een fijne en ongedwongen sfeer waarbij er veel ruimte wordt gegeven om eigen praktijksituaties te bespreken. De groep wordt continue uitgedaagd om te reageren op cases en onderwerpen die relevant zijn. Henk gebruikt een power-point presentatie van 32 sheets, kenmerkend is de lage interactie en het is overwegend zenden. Tijdens de presentatie worden modellen en literatuur verduidelijkt. Mondjesmaat wordt hierover gediscussieerd.

Bijzonder is dat gegeven het leerdoel van deze bijeenkomst op geen enkele wijze een relatie wordt gelegd met Moodle, technologie, digitalisering of overige digitale onderwijsmogelijkheden! Deelnemers vragen hier overigens ook niet naar.

Conclusie

De 6 ontwerpprincipes zijn ‘herkenbaar’ tijdens deze bijeenkomst waarbij opgemerkt dient te worden dat ontwerpprincipe 5 ‘veel’ meer aandacht en nadruk mag krijgen. Op een redelijk klassieke manier wordt deze bijeenkomst gegeven. In lijn met de online uitdagingen dient dit ontwerpprincipe meer aandacht te krijgen en meer geïntegreerd te worden.