

GEPERSONALISEERD LEREN 2

Mbo-breed aan de slag met innovatieve werkvormen

Auteurs **John Schobben**, practor Innovatiesucces in het mbo, ROC de Leijgraaf

november 2020

Meer dan nu gebruikelijk, houdt gepersonaliseerd leren (GL) rekening met de behoeften en ambities van de individuele student. Zowel qua inhoud en niveau als op het vlak van tempo en werkvormen. Elke opleiding moet daar zelf een weg in vinden. En dat is nog niet zo eenvoudig. Het vereist van docenten en ontwikkelaars een behoorlijke dosis out-of-the-box denken. Houvast bieden twee mbo-brede verkenningsprojecten die momenteel aan de gang zijn.

Werken aan de 'hoe-vraag'

Over [gepersonaliseerd leren](#) als concept, als stip aan de horizon, bestaat grote eensgezindheid. Geen eenheidsworst, maar onderwijs afgestemd op de enorme diversiteit binnen studentgroepen. Dat kan vrij ver gaan. Want personalisering raakt aan didactiek, pedagogiek, curriculum, leeromgevingen en meer. Hoe geef je daar effectief en verantwoord vorm aan?

De 'hoe-vraag' staat centraal in twee brede verkenningsprojecten, geworteld in de (innovatie)praktijk van het mbo, die een jaar of twee geleden van start gingen. Het betreft:

1. *Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd leren met ict (OWP ICT)*, een door het NRO gesubsidieerd project van een consortium bestaande uit Tilburg University, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), en vijf mbo scholen: Media College Amsterdam, Rijn IJssel, Graafschap College, Summa College en de Leijgraaf. Uitgangspunt vormen de theorieën en concepten van het Center of Expertise van het lectoraat Leren met ICT van de HAN (design thinking).
2. *Community of Practice Leren en ict*, een initiatief van 15 mbo-scholen, dat direct gesubsidieerd wordt door OCW. Hierin bepalen themagroepen van de Community zelf hun doelen, aanpak en opbrengsten.

In beide projecten wordt gewerkt met praktijkvragen van docenten, maar vanuit andersoortige kaders. Dat leidt daarom ook tot verschillende producten, en ook tot andere lessons learned over het werken aan en innoveren op het gebied van GL. Naast grote verschillen kent de aanpak echter ook overeenkomsten. Zo startten alle designteams en themagroepen in de oriëntatiefase met vraagarticulatie, literatuuronderzoek en veldonderzoek. Dat gebeurde onder andere in de vorm van interviews met docenten en studenten. In de productiefase vond feedback plaats in gebruikerssessies en het bespreken van prototypen. In de afrondingsfase werd vooral aandacht besteed aan de implementatie van producten in onderwijsleersituaties.

Beide projecten sluiten aan bij het uitgangspunt 'niet van bovenaf opgelegd', maar startend en eindigend in de opleiding, 'in de klas'. En beide ook zijn gebaseerd op het [dimensie- of kwadrantenmodel](#) (Van Loon et al., 2016), zoals besproken in eerdere artikel over [gepersonaliseerd leren](#) op deze site (Luijten & Klaijnsen, 2020).

Typologie van GL-onderwijs

SURF, de ict-coöperatie van onderwijs en onderzoek, benoemt vier variabelen bij gepersonaliseerd leren: inhoud, niveau, tempo en werkvorm. De eerste twee zijn te plaatsen op de verticale as van het kwadrantenmodel; de variabelen tempo en werkvorm op de horizontale as. Op die manier kan het model dienst doen om onderwijs te typeren en te beschrijven, en ook om bestaande en gewenste werkvormen te bespreken in teams.

In het Community of Practice-project is een spel ontwikkeld om binnen teams leerarrangementen en werkvormen te bespreken en deze te plaatsen in het kwadrantenmodel. Daarmee krijgt een team zicht op de aspecten van gepersonaliseerd leren, de huidige positie en de richting waarin het team zich zou willen ontwikkelen.

Voorbeelden van nieuwe werkvormen

Beide projecten hebben al een reeks van mogelijke vormen van gepersonaliseerd leren opgeleverd, in tal van variaties en gradaties. Steeds gaat het daarbij om werkvormen binnen onderdelen van opleidingen en niet om totaalconcepten voor volledige opleidingen. Vier voorbeelden om het tastbaar te maken:

1. Zelfregulerend leren in de avo-vakken

Een designteam binnen het project Onderzoekswerkplaats richtte zich op zelfregulerend leren in de algemeen vormende vakken (avo). Dit omdat inhoud en niveau van Nederlands, rekenen en Engels binnen een opleiding extern bepaald zijn. Het team ontwikkelde een logistiek systeem waardoor versnelling/vertraging en verdieping/niveaudifferentiatie mogelijk wordt. Daarnaast kwamen er inhoudelijke themablokken en keuzemogelijkheden in didactische werkvormen. Resultaat is dat de student steeds kan kiezen uit verschillende themablokken, met verschillende werkvormen. Van een hoger of lager niveau, te volgen in 'normaal', versneld of vertraagd tempo.

2. Didactische waaier

Een themagroep van het project Community of Practice koos voor *blended learning*. Ambitie was om op de horizontale as van het kwadrantenmodel voorbeelden van toenemende zelfsturing door de student te laten zien. Met daarbij een leergang voor docenten om die werkvormen in te zetten in hun onderwijs, onafhankelijk of de inhoud al dan niet extern is bepaald. Het resultaat is de didactische waaier.

3. Reflectietoolbox

Een ander designteam binnen het project Onderzoekswerkplaats wierp zich op het reflecteren door studenten. Op mbo-niveau 4 blijkt het al moeilijk om goed invulling te geven aan reflecteren, op een nieuw te starten brede mbo-niveau 2-opleiding zou dit -- met traditionele (doorgaans schriftelijke) reflectievormen -- nog veel lastiger worden. Dit vooral vanwege de tekortschietende taalvaardigheid van studenten op dit niveau. Ook hier was het uitgangspunt zelfregulering van de student op de werkvorm en niet op de inhoud van het programma. De oplossing: een reflectietoolbox, vormen van reflectie met uitleg voor docenten en studenten en voorbeelden die docent- of studentgestuurd gekozen kunnen worden.

4. Keuzedeel Innovaties

Het keuzedeel Innovatie is een mooi voorbeeld van hoe studenten zelf de inhoud bepaalt van wat zij willen leren. Studenten kiezen zelf een innovatie en gaan daarmee aan de slag. Ook reflecteren zij op die innovatie: wat betekent het voor jou? Welke innovaties spelen er in jouw sector? In een examen presenteren ze hun innovatie en bespreken ze de geleerde lessen over het verloop van innovatieprocessen en hoe daarmee om te gaan. Voor dit keuzedeel leveren exameninstellingen ook geaccrediteerde examens. Er zijn veel scholen die dit keuzedeel aanbieden. Een van die scholen is ROC de Leijgraaf. Geïnteresseerden kunnen contact opnemen met docent Enrico de Jong.

Klik [hier](#) voor positionering van de vier voorbeelden binnen het kwadrantenmodel.

Geleerde lessen

De projecten Onderzoekswerkplaats en Community of Practice leveren innovatieve producten op om gepersonaliseerd leren concreet gestalte te geven. De implementatie van producten vindt plaats in de tweede fase van het project Onderzoekswerkplaats (2021-2023). Bij de Community of Practice valt die implementatie buiten de scope van het project. Opleveren van een product hoeft hier niet altijd het doel te zijn. Evengoed valt er al heel wat te melden over de ervaringen die in beide projecten zijn opgedaan, als het gaat om de vertaalslag van vormen van gepersonaliseerd leren naar de praktijk. Uit evaluaties komt onder meer het volgende naar voren:

- Het werken in designteams draagt bij aan de professionele ontwikkeling en de onderzoekende houding van docenten. De werkwijze in zulke teams leidt tot een andere mindset doordat vaste kaders worden losgelaten.
- Deelname aan een designteam biedt tijd en ruimte, die een docent normaal niet heeft bij onderwijsontwikkeling.
- De werkwijze van een designteam -- van onderzoek tot ontwerp, experimenteren, testen en evalueren -- voorkomt dat er te snel naar een product toe wordt gewerkt.
- Kennisdeling met andere designteams, het raadplegen van andere docenten en experts (binnen en buiten de eigen instelling), én het betrekken van studenten, zorgen voor perspectiefwisseling, waardevolle inzichten en betere producten.

Tegelijk zijn er aandachtspunten. Zo leidt de designteam-aanpak niet altijd tot producten of tot door de school gewenste producten. Dit heeft te maken met het proces dat een designteam doorloopt. Dit kent nu eenmaal geen vooraf gedefinieerd product. Daarnaast vraagt het samenstellen, begeleiden en faciliteren van designteams een andere aanpak dan bijvoorbeeld het inrichten van een reguliere projectgroep. Immers: design thinking start met een vraag, vaak zonder dat er al een idee is over de oplossingsrichting. Een open einde dus.

Specifiek voor het project Community of Practice is het volgende: de ervaring leert dat het werken aan een gezamenlijk doel, het met elkaar delen van praktijkkennis, het elkaar nodig hebben om een stap verder te komen en commitment belangrijke pluspunten zijn voor het vormen van een community. Ze zorgen ervoor dat mensen zich willen inzetten voor de community. Belangrijke risicofactoren zijn gebrek aan tijd, de wisselende samenstelling en de mate van vrijblijvendheid van de community.

Lees de evaluatierapporten van de [Onderzoekswerkplaats](#) (Van Hulsen & Van der Neut, 2020) en van de [Community of Practice](#) (Van der Neut & Willemsse, 2020).

Van innoveren naar implementeren

Gepersonaliseerd leren maakt gebruik van andere didactische werkvormen, zet in op ict en social media, en stelt heel andere eisen aan organiseren, arrangeren en evalueren dan traditioneel (leerstofjaarklassensysteem) onderwijs. Wat is daarbij leidend als concept voor te doorlopen stappen en te ontwikkelen activiteiten? Een handzaam model is EMBED, European Maturity Model for Blended Education (Van Valkenburg et al., 2020). Het onderscheidt drie niveaus die op elkaar afgestemd moeten zijn: blended learning (de student), blended teaching (de docent) en blended education (de opleiding en de school).

Als niet gekozen wordt voor een totaalconcept, maar voor 'bottom-up ontwikkelen' dan zijn vragen vanuit de praktijk, van studenten en docenten, vaak de start van een innovatie. Die wordt dan stapje voor stapje ingevoerd. Dergelijke vragen leiden vaak via modellen van design thinking tot oplossingen en nieuwe werkvormen 'in de klas'. Deze werkwijze vraagt heel wat van een docententeam. En van leidinggevenden om zo'n team een vrijplaats en faciliteiten te bieden.

Om vervolgens nieuwe werkvormen ingevoerd te krijgen in het curriculum is nog een andere tour de force, van de

totale organisatie van een opleiding. Systems thinking (Schobben, 2020) is dan een waardevol concept als hulpmiddel. Niet alleen de innovators die met een praktijkvraag aan de slag gaan, doen daarin mee. Ook alle partijen daaromheen bepalen of een innovatie uiteindelijk leidt tot toegevoegde waarde voor de totale organisatie. Zo kan een op het eerste gezicht kleine innovatie grote gevolgen hebben voor roostering, personeelsbezetting en scholing, aanpassing van bedrijfsprocessen tot en met gebouwgebonden aanpassingen. Door vanuit het hele systeem mee te denken in de ontwikkelfasen van een innovatie, kunnen implementatieproblemen verderop in het proces voorkomen of in elk geval verminderd worden.

Zowel nieuwe producten als nieuwe evaluaties over gepersonaliseerd leren zijn te vinden op de websites van de beide projecten, op de websites van het iXperium van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, en van het practoraat Innovatiesucces in het mbo.

Deskundigen:

Marijke Kral, lector Leren en ICT, HAN

Anne-Marieke van Loon, associate lector Leren en ICT, HAN

Andrea Klaijisen, practor Gepersonaliseerd Leren, Vista College

John Schobben, practor Innovatiesucces in het mbo, ROC de Leijgraaf

Bronnen:

- Hargreaves, D. (2006). *Personalising learning – 6. The final gateway: School design and organisation*. A joint publication with the Association of School and College Leaders (formerly Secondary Heads Association). London: Specialist Schools and Academies Trust.
- Luitjen, K., & Klaijisen, A. (2020). *Gepersonaliseerd leren*. Canon beroepsonderwijs, januari 2020.
- Milliband, D. (2004). *Speech on the Future of Teaching*. Speech of Schools Minister, David Milliband, in Cambridge on 3rd November 2004. School ministry UK (UKPOL.CO.UK).
- Schobben, J. (2020). *Design Thinking en Systems Thinking: tandem voor innovatiesucces in het mbo?* ROC de Leijgraaf, 15 april 2020.
- Van der Neut, I., & Willemse, P. (2020). *Community of practice leren en ict in het mbo*. Eindrapport. Concept. Tilburg: IVA-onderwijs, januari 2020.
- Van der Spek, E., & Van der Spek, H. (2016). *Whitepaper Onderwijs op maat anno 2016*. Utrecht: Surf.
- Van Hulsen, M., & Van der Neut, I. (2020). *Voortgangsrapportage iXperium designteam MBO Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd Leren met ict*. iXperium Centre of Expertise, april 2020.
- Van Loon, A.M., Van der Neut, I., De Ries, K., & Kral, M. (2016). *Dimensiebeschrijvingen voor de mate van personaliseren van leren: De eerste bouwsteen voor het organiseren van gepersonaliseerd leren*. Nijmegen: HAN press.
- Van Valkenburg, W., Dijkstra, W., De los Arcos, B., Goeman, K., Van Rompaey, V., & Poelmans, S. (2020). *European Maturity Model for Blended Learning*. Embed project, May 2020.

Relevante websites

Community of Practice Leren en ict

iXperium Centre of Expertise

Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd leren met ICT (OWP ICT)

Practoraat Innovatiesucces in het mbo