

De 8 succesfactoren van experimenteren



Volgens WERKplaatsen Taal, Onderwijsleertechnologie en Inclusieve Didactiek & Pedagogiek

Colofon

Strip: Maaïke Wessels-Companie

Ontwerp en redactie: Floortje van Ree

Tekst: Rosa Douma-van der Meulen, Tamar Israël, Ank Jansen, Tamar de Koning,

Evelyne van der Neut, Margo Pluijter

Drukker: Mediacenter

Deze publicatie is met uiterste zorg samengesteld. Ben je het desondanks niet eens met het gebruik van aan jou gerelateerde inhoud, neem dan contact op met de WERKplaatsen: werkplaatsen@hr.nl.

WERKplaatsen, juni 2023

Voorwoord

Zonder docenten zou het onderwijs niet bestaan. Mensen met een grote denkkraft, die kennis hebben van het leerproces en beschikken over goed ontwikkelde pedagogische en didactische kwaliteiten. Het is indrukwekkend om te zien waar docenten mee komen, als je hen uitnodigt hun kennis te delen. Dat hebben we onder andere gedaan binnen de WERKplaatsen, waar docenten in gezamenlijkheid konden experimenteren met hun onderwijs.

In deze publicatie vind je succesfactoren van uitgevoerde experimenten en voucherprojecten binnen WOLT en WERKplaatsen Taal en Inclusieve Pedagogiek & Didactiek van de afgelopen jaren. Praktische en direct bruikbare resultaten die ook in jouw onderwijs in te zetten zijn.

Maar een experiment levert meer op. Het geeft de ruimte en vrijheid om samen te leren, nieuwe collega's te leren kennen, talenten verder te ontwikkelen en ook eens wat fout te kunnen doen. Dat is ook de boodschap die we onze studenten meegeven: een school moet zijn als een dorp in de stad, waar jonge mensen, in hun verschillend zijn met een gemeenschappelijke ondergrond oefenen voor het 'echte' leven.

Neem dat mee als je zelf aan de slag gaat met didactische en pedagogische onderwijsvernieuwing. Denk buiten kaders, zoek medestanders op, kijk waar je jezelf kunt uitdagen en durf te falen. Laat je inspireren door de kennis van je collega's. Alleen dan lukt het om een betere docent te zijn en om het onderwijs nog beter te maken.

Ron Bormans
Voorzitter CvB

DE SUCCESFACTOREN
SPELEN EEN ROL GEDURENDE
JE HELE EXPERIMENT.



Inleiding

In WERKplaatsen Inclusieve Pedagogiek & Didactiek (IPD), Onderwijsleertecnologie (WOLT) en Taal hebben docenten in de afgelopen zes jaar ervaring opgedaan met onderwijsvernieuwing in kleine stapjes. Dit draagt bij aan de kwaliteit van onderwijs, omdat je onderwijsinnovatie klein kan uitproberen, verbeteren en op basis van evidence kan doorvoeren. Het levert pedagogisch-didactische versterking op door onderzoekend werken.

Ook investeer je in collega's. Experimenteren geeft ruimte voor een andere manier van samenwerken en samen leren, waardoor je team beter gebruik maakt van de bestaande verschillende kwaliteiten en daarmee dus ook inclusiever gaat werken (Roest, 2021). Kortom: het zorgt voor persoonlijke én teamprofessionalisering on-the-job.

Tot slot hebben docenten ervaren dat experimenteren werkgeluk oplevert.

Wanneer ben je aan het experimenteren? Volgens Anja Overdiek (lector Cybersocial Design HR) kun je bij het experimenteren of "prototypen" het beste vooraf bepalen en ook benoemen dát je gaat experimenteren en waarmee. Je geeft aan wat je anders gaat doen en wat hetzelfde blijft. Vervolgens reflecteer je op wat je gedaan hebt samen met betrokkenen (zoals andere docenten en studenten) en neem je de inzichten mee in de volgende iteratie. Het vooraf benoemen is belangrijk, omdat je daarmee zorgvuldiger en transparanter gaat werken. Daarnaast bevordert dit het leren en het besef dat je fouten mag maken. Vaak zijn extra tijd en middelen nodig om te kunnen experimenteren.

In deze publicatie lees je veel voorbeelden over Taal, Inclusieve Pedagogiek & Didactiek en Onderwijsleertecnologie, omdat de werkplaatsen zich daarop richtten.

De resultaten van de experimenten van de drie werkplaatsen staan op www.hr.nl/experimenteren. We dagen je uit om experimenteren in te zetten bij allerlei onderwijskundige veranderingen.

Leeswijzer

In deze toolkit staan acht succesfactoren beschreven, die je ondersteunen bij het experimenteren. Deze zijn:

- Enthousiasme
- Steun
- Organisatie
- Kennis
- Samenwerking
- Relevantie
- Onderzoeken
- Doorwerking

De succesfactoren en illustraties zijn afkomstig uit de informatieve strip die Maaike Wessels heeft getekend op basis van onderzoek naar succesfactoren en belemmeringen van het experimenteren in een WERKplaats (Van der Neut, 2021). De stripvorm stimuleert om je eigen plan voor een experiment aan te scherpen (Van der Neut & Wessels-Compagnie, 2023).

Bij elke succesfactor geven we een beschrijving, quoten we docenten met hun ervaringen en soms linken we door naar handige achtergronddocumenten of interessante voorbeelden.

We wensen je veel leesplezier!

Agaath Flikweert (CMI): “We zijn in het diepe gesprongen. Door alle gesprekken hebben we scherp naar onszelf leren kijken. We kregen met perspectieven te maken die zeker verhelderend waren, maar die vaak ook wel voor verwarring zorgden. Een inclusieve wereld is er nog lang niet.”

1. Enthousiasme



Volg je verlangen

Je hebt het verlangen om het onderwijs te verbeteren. Je hebt daar al een concreet idee bij of je gaat eerst in gesprek met bijvoorbeeld studenten om tot een concreet idee te komen. Je kunt overleggen met je manager om te onderzoeken of er in jouw professionaliseringstijd ruimte is voor experimenteren. Ook kun je bespreken hoe het idee bij de professionaliseringsagenda van het team past. Een hulpmiddel bij dit gesprek is het artikel 'Docenten kunnen professionaliseren door zelfgekozen experimenten' (Roest, 2021). Lees het artikel [hier](#).

André Snoeijer (RMI) inmiddels oud-docent, had bij aanvang van zijn eerste experiment een duidelijke vraag: "Een docent moet de student toch kunnen stimuleren om te gaan leren, gewoon door goed met de lesstof bezig te zijn?" Daarom ging hij aan de slag met inclusiviteit en formatief handelen.

Bob Nieman (CMI) benadrukt het belang om het enthousiasme van studenten aan te wakkeren. "Mijn filosofie is: laten we nou eerst proberen lol te krijgen bij de student in taal. Dat heeft goed uitgepakt."



Pak je vrijheid

Gebleken is dat een initiatief zoals experimenteren zorgt voor versterking van je gevoel van autonomie en competentie: je vraagt en krijgt ruimte om op je eigen kennis en expertise te varen en deze verder te ontwikkelen. Zo voelen bijvoorbeeld docenten met een talige achtergrond zich zelfverzekerd als ze meer met hun expertise kunnen doen door na te denken over taal in het curriculum en niet alleen in hun eigen lessen. Ook versterkt de uitvoering van een experiment, samen met een groep kritische gelijkgestemden, de relatie tussen collega's in een team. Daarmee werk je aan de drie basisbehoeften uit de *self determination theory* over intrinsieke motivatie (Deci & Ryan, 2018).

In opleiding Watermanagement is, onder begeleiding van Charlotte Schmidt, gedurende 8 weken in leerjaar 1 t/m 3 door de docententeams gewerkt aan Inclusieve Pedagogiek en Didactiek. Er is gekozen voor een eigen aanpak door ieder blokteam, waarin de docenten samen hun doelen bepaalden, monitorden en met studenten evalueerden. Er ontstond een waaier aan activiteiten: van anoniem toetsen nakijken, tot genderneutrale voornaamwoorden in de modulehandleiding en excursies naar de synagoge en de moskee. Ze bouwden feedbackmomenten in met studenten en een maandelijks gesprek in het teamoverleg.



Charlotte Schmidt (IGO): “De collega’s vonden het heel belangrijk om op eigen wijze hun lespraktijk te verbeteren en handelingsbekwaamheid te vergroten. Als begeleider van het experiment vond ik het belangrijk dat alle collega’s aan de slag waren met dit experiment vanuit hun enthousiasme en motivatie, en daarom is de aanpak niet gewijzigd. Hierdoor kregen docenten een beter beeld van de mogelijkheden die er zijn om de les inclusiever te maken.”

Carole Westerkamp (RBS): “De tijd en aandacht die ik kon besteden aan een onderwerp dat me na aan het hart ligt was ook voor mezelf erg leerzaam.”



2. Steun



STEUN VERKRIJG JE DOOR
EEN PLAN TE HEBBEN DAT PASSEND,
HAALBAAR EN CONCREET IS.



→ START MET EEN GOEDE PROBLEEM
ANALYSE. DIT MAAKT DE WAARDE VAN JE
EXPERIMENT VOOR IEDEREEN DUIDELIJK.

Start samen

Niet alleen je eigen enthousiasme is belangrijk, maar ook dat van je collega's. De beste start voor een experiment is om steun te zoeken in je team en bij je manager. Het werkt hierbij om klein te beginnen, bijvoorbeeld met 3-4 collega's samen. Dan voorkom je persoonlijk hobbyisme en maak je direct een begin met het betrekken van het team.

Annemieke van Dillen (HRBS): "Begin klein met bijvoorbeeld twee collega's en deel ervaring met de rest van het team als het experiment meer staat."

Rolin Rolloos (EAS): "De vouchertoekenning van WOLT heeft het mogelijk gemaakt dat ik tijd heb gekregen om dit project te doen en ik heb er ook ondersteuning bij gekregen. Het is heel erg fijn dat je kan sparren met iemand over het onderwijs en hoe je dat het beste vorm kan geven."



Vertel je onderwijsmanager wat, hoe en waarom

De steun van de onderwijsmanager is cruciaal. Door in gesprek te gaan met je onderwijsmanager kun je bepalen hoe je experiment aandacht kan krijgen in het hele team, bijvoorbeeld tijdens een teambijeenkomst of als onderdeel van de professionaliseringsagenda. Een manager kan een goede sparringpartner zijn en het enthousiasme overbrengen naar het team en de directeur. Om je van die steun te verzekeren, helpt het om je plan helder te onderbouwen. Een manager liet bijvoorbeeld zijn steun blijken door een boek over taalgericht vakonderwijs als kerstcadeau aan het team te geven.

Beste manager,

Gebleken is dat onderwijs verbeteren met behulp van experimenteren een krachtig professionaliseringsmiddel is. Daarbij wil je dat het experimenteren iets oplevert voor het team. Zoek daarom samen met de docenten naar een insteek waar je beiden enthousiast over bent.

Als leden van je team gaan experimenteren, helpt het als je deze docenten vrijheid geeft en tegelijkertijd verantwoording verwacht. Houd er rekening mee dat kennisdeling en netwerken lastig te realiseren blijven. Extra facilitering en ondersteuning hierbij zijn raadzaam.



Zoek iemand die je kan begeleiden

Tijdens een experiment helpt het enorm als je regelmatig met een begeleider afspreekt om de voortgang te bespreken. Een begeleider kan bijvoorbeeld een ervaren collega docent zijn of een onderwijskundige, die zich thuisvoelt in het onderwerp waarmee je wilt experimenteren. Ook heeft een begeleider kennis nodig over experimenteren én over de inhoud van het experiment. Juist die combinatie draagt bij aan professionalisering op het onderwerp. Er zijn twee handboeken experimenteren beschikbaar.

Voor docenten

[Klik hier](#)

Voor begeleiders

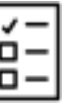
[Klik hier](#)

Beste begeleider,

Een goede begeleider zet het leren in het experimenteren centraal. Wat er ook te leren valt, daar sluit je als begeleider bij aan. Denk aan structuur bieden en/of een rol als coach, sparringpartner of monitor. Bovendien werk je als begeleider vanuit meta perspectief: experimenteren én de inhoud. Je stelt daar dan vragen bij, staat erbij stil, zoomt uit. Dat wat nodig is om even uit de waan van de dag te komen. Ook waardeer je wat je al ziet gebeuren: het leren, de fouten en de resultaten.

In [deze video](#) vertellen collega's van verschillende WOLT-projecten hoe zij hun analysefase samen met hun projectbegeleider hebben aangepakt.

3. Organisatie



Vooraf een aantal zaken organiseren zorgt ervoor dat je tijdens het experimenteren houvast hebt waar je op terug kunt vallen.



Schrijf een plan van aanpak

Start met een goede probleemanalyse, dit maakt de waarde van je experiment voor iedereen duidelijk. Maak daarna een compact en concreet plan: wat is je doel, aanpak, planning, etcetera. Vraag feedback op je plan aan iemand die verstand heeft van de inhoud van het experiment en van experimenteren. WERKplaats Taal ontwikkelde [dit werkblad](#).

Maak er een behapbaar experiment van. Beperk wat je kunt doen in de doorlooptijd van bijvoorbeeld een halfjaar tot een jaar. Plan ook in dat je snel genoeg echt aan de slag gaat: iets uitproberen en daar iets van leren.

Monique Smeets (CMI): "Formuleer voor je start met het experiment goed waar je experiment over gaat en baken dat af. Ik heb ons aanvraagformulier vaak als checklist geraadpleegd."

Marleen ter Huurne (RMI): "Mijn belangrijkste tip is 'groot denken maar klein doen'. Als je het te groot maakt, is het niet te realiseren in de dagelijkse drukke onderwijspraktijk. Maar als je in kleine stapjes werkt wel."



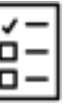
Houd je doel scherp

Start je experiment altijd met een doel en realiseer je dat je tijdens het experimenteren je doel kunt aanscherpen. Dit vergroot de opbrengst van je experiment.

De doelstelling van een docent was 'de leesvaardigheid van studenten verbeteren'. Na een gesprek met een lector ontdekte Daniëlle Post van der Molen (AD PEP) dat leesvaardigheid vaak samenhangt met woordenschat en paste zij de doelstelling aan tot 'de woordenschat van studenten in het eerste jaar vergroten'.

Robert van Raffe (WdKA): "Met name de feedback en vragen van de begeleider waren nuttig. Door haar vragen moesten wij ons project over inclusie scherper formuleren. Ook zijn we ambitieuzer geworden over het delen van de kennis uit het experiment. De relatie theorie en praktijk bijvoorbeeld versterken door opdrachten en lessen samen te doen met de praktijkdocenten is een idee dat we ook bij de afdeling theorie willen presenteren."

Winfried van der Goot (ivG, Immersive Room): "De projectbegeleider heeft echt geholpen bij het begrenzen van de doelstelling. Ons doel om 10 scenario's te kunnen filmen én in te zetten in onderwijspraktijk, bleek al gauw veel te ambitieus. De projectbegeleider had ervaring met de hobbels die te nemen zijn bij het aanschaffen en werkbaar krijgen van hardware (speciale camera's) en software (waaronder 360 graden-videobewerkingsprogramma's). Het tijdig bijstellen van de doelen nam opkomende frustratie weg en hielp bij focussen op één goed eerste resultaat."



Plan ruim

Experimenteren vraagt tijd. De ervaring is dat 3 personen met 50 uur per persoon per half jaar (voor uitvoeren én kennis delen in de community) een experiment goed kunnen uitvoeren en overdragen.

Probeer overlegmomenten en/of samenwerktijd in te laten roosteren, zodat jullie elkaar in de drukte kunnen ontmoeten. Dat werkt ook prettig voor de begeleider, die weet wanneer jullie bereikbaar zijn. Bovendien is het natuurlijk belangrijk dat deze tijd ook in het takenpakket past.

Sylvia Erlings (WdKA): "Ik vond het erg leuk om te doen, al heb ik het werk onderschat. De vier uur per week die ik kreeg, is weinig. Het is belangrijk om tijd te blokken om hieraan te werken, want de tijd gaat snel!"

Dana Roskey (RBS): "Zorg dat docenten daadwerkelijk tijd krijgen vanuit de opleiding voor hun experiment."

4. Kennis



MET KENNIS ONDERBOUW JE JE EXPERIMENT
EN MAAK JE BETERE KEUZES.



Neem zowel bij het plan van aanpak als gedurende het experimenteren tijd om je in te lezen en maak gebruik van de kennis en ervaring die er al is. Kennis en ervaring zitten in wetenschappelijke literatuur, maar uiteraard ook in ervaringen van collega's. Ook de onderwijsadviseurs van jouw instituut hebben toegang tot kennis en netwerk.

Jenny van der Ende (ISO): "Ik heb me gericht op het ontwikkelen van taalontwikkelen lesgeven (TOL) binnen de opleiding. Ik maakte kennis met TOL via het Handboek taalgericht vakonderwijs (Hajer & Meestringa, 2015). Ik heb ook gebruik gemaakt van publicaties van de Haagse Hogeschool en de Hogeschool van Amsterdam. Het is mooi om te zien dat overal in het land docenten bezig zijn met dezelfde uitdaging."

Véronique Reus-Boer (RBS): "Met de WOLT-voucher konden we echt samenwerken in een projectteam en kregen we praktische hulp, kennis en expertise over de techniek bij VR-omgevingen en het gebruik van de software FeedbackFruits. Maar we kregen ook de benodigde mentale support om door te gaan. De fijne samenwerking met Niek van den Bogert (onze WOLT-projectbegeleider) heeft ons goed geholpen bij het monitoren en evalueren van de uitkomsten, dat was nog leerzaam ook!"

Lees [hier](#) het bijbehorende artikel.



De resultaten van eerdere experimenten met taal zijn verzameld en ondergebracht in twaalf thema's:

- Andere talen dan Nederlands
- Digitale hulpmiddelen
- English as a medium of instruction
- Feedback
- Geïntegreerd taal- en vakonderwijs
- Inclusieve taalvaardigheid
- Leerlijnen taal in het curriculum
- Lezen bevorderen
- Ondersteuning van studenten bij taalvaardigheid
- Schrijfvaardigheid verbeteren
- Taalontwikkend lesgeven
- Toetsing en taal

Om initiatiefrijke collega's te ondersteunen met reeds opgedane kennis én om kennis uit de lopende experimenten toegankelijk te maken, organiseert WOLT offline en online kennisdeling. Over het didactisch betekenisvol inzetten van de online leeromgeving zijn (online) workshops beschikbaar en is ook een podcast gemaakt.

In [deze](#) Blokkie Blended aflevering vertellen collega's over hoe zij het leer-managementsysteem verkennen en implementeren.



WERKplaats IPD heeft alle experimenten geordend in negen onderwijsthema's:

- Inclusieve pedagogiek
- Professionele leer community
- Flexibilisering
- Inclusieve toetsing
- Inclusieve didactiek
- Studentparticipatie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Formatief handelen
- Onboarding

Er zijn veel 'overdraagbare resultaten' opgeleverd, waar anderen direct wat aan kunnen hebben. Ook staat bij ieder experiment een contactpersoon, zodat je makkelijk contact kunt opnemen bij vragen.

Kijk voor de resultaten op hr.nl/experimenteren.

5. Samenwerking



Zoek je team en commissies op

Deel wat je leert met je collega's, dit stimuleert een mooie olievlekwerking en creëert draagvlak in het team. Om de impact van jouw experiment te vergroten, zijn opleidingscommissie, curriculumcommissie en toetscommissie belangrijke partners. Stel jezelf niet de vraag: 'Wat zou ik ooit eens kunnen delen met anderen?', maar stel de vraag: 'Wanneer gá ik mijn voortgang tot op heden delen?' Kijk of je kunt aanhaken bij een reeds geplande (team)bijeenkomst en bedenk waarop meedenken gewenst is.

Annemiek Rijgersberg (RMI): "Een belangrijk uitgangspunt bij het ontwerpen van de leerlijn was dat het gehele docententeam erachter zou staan. De leerlijn wordt vormgegeven door het huidige docententeam, zij zullen de begeleiding en beoordeling voor hun rekening nemen. In de beginfase van het project is daarom veel aandacht besteed aan het creëren van draagvlak. Als team hebben we nagedacht over ons beleid en welke rol daar voor 'ons docenten' in is weggelegd. Vervolgens hebben we gezamenlijk de leerdoelen bepaald. De leerdoelen worden geïntegreerd in de vier eerstejaarsprojecten."



Vorm een community

Een aantal keer per jaar organiseerden de WERKplaatsen een werkplaatsbijeenkomst. Doel hiervan was de experimenterende docenten laten ervaren dat ze niet alleen zijn in de worstelingen die experimenteren altijd met zich meebrengt en om kennis en ervaringen uit te wisselen. Bovendien ervoeren ze zo vier keer per jaar weer een prikkel om prioriteit te geven aan hun experiment.

Een community zoekt elkaar op de inhoud. Docenten vonden in de werkplaatsbijeenkomsten ontmoeting, inspiratie en verdieping. Op deze manier zijn ook communities ontstaan van mensen die elkaar buiten de bijeenkomsten om weten te vinden. Jij kunt je daar ook bij aansluiten. Abonneer je voor informatie en activiteiten over inclusief onderwijs op de nieuwsbrief All Inclusive via inclusiviteit@hr.nl. Of word lid van het Netwerk Taalexpertise voor meer contact met andere taalbevlogen docenten. Zij hebben ervaring met het ontwikkelen van taalbewust onderwijs én ze hebben vaak zich op bestaande hulpmiddelen en bronnen. Word lid in Teams met de teamcode vr8gh2b.

Binnen Microsoft Teams zijn zeer nuttige uitwisselingsgroepen. Een greep uit topic-gerelateerde Teams-groepen die toegankelijk zijn voor alle collega's: Programma AI & Ethiek, HR-ANS (over de nieuwe hogeschoolbrede toetssoftware), HR Feedbackfruits, Onderwijsparade HR.

Marlon Ruwette (IvL): "De samenwerking met de projectgroep heb ik als erg inspirerend ervaren; de bijeenkomsten waren zeer zinvol en wegens de strakke planning goed in te passen in de werkzaamheden. Daarnaast was het altijd interessant om met andere instituten ervaringen uit te wisselen."



Betrek studenten

In de WERKplaats IPD is ervaring opgedaan met studentparticipatie. Dit maakt het leren rijker, zowel voor studenten als docenten. Ook zorgt studentparticipatie voor meer betrokkenheid en draagt het bij aan een inclusiever curriculum. Er zijn meerdere materialen ontwikkeld om aan de slag te gaan met studentparticipatie. Bekijk ze [hier](#).

Emiel de Ruiter (IvL): "Onze studenten lopen eigenlijk altijd een stap voor op ons als het gaat om digitale middelen. Zij weten meer dan wij. We moeten dus goed kijken in ons curriculum hoe we dat een plek geven."

Marja Poulussen (IvL): "Een andere opbrengst is dat studenten zeer gemotiveerd zijn als ze mogen werken aan een thema dat hen interesseert, winnen aan zelfvertrouwen, zich veilig voelen in de groep en veel vrijheid krijgen om hun onderzoek en bijeenkomsten zelf vorm te geven. Drie studenten hebben zelfstandig een workshop verzorgd over hun ervaringen met deze werkwijze, bij de Onderwijsparade en op een studiedag van de HAN. Vertrouwen geven loont!"

Janneke Louwerse (IvL): "Het is super dat je in de co-creatie de doelgroep hebt zitten voor wie je het doet. Door hen heb ik weer nieuwe inzichten gekregen in mijn eigen handelen."

6. Relevantie



Aansluiten bij relevante ontwikkelingen is aansluiten bij wat speelt binnen jouw context. Als jouw plan aanhaakt bij wat er leeft in het team, bij de visie van de opleiding, bij andere belangrijke thema's in het instituut of de hogeschool heeft het meer kans van slagen.

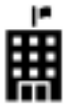
Ontwikkelingen in de opleiding kunnen ook tegenwerken, bijvoorbeeld als er een grote wijziging op stapel staat, die alle aandacht opeist. Of als jouw plannen stuiten op weerstand van je manager. Daarom is het belangrijk om je ideeën goed af te stemmen.

Een deelnemer aan WERKplaats Taal vertelt: "Ons experiment om veel meer aandacht te besteden aan de taalontwikkeling van studenten past bij de koers van Hogeschool Rotterdam en van ons instituut. Hogeschoolbreed wordt steeds meer ingezien, ook vanuit het CvB en vanuit andere hoeken, wat voor rol taal speelt in je opleiding en ook daarna. Daar geven we gehoor aan in ons curriculum."

Het is zinvol om bij aanvang van een innovatieproject een aantal aspecten zo concreet mogelijk te verwoorden, denk aan:

- aanleiding initiatief;
- doel initiatief;
- oplossingsrichting en -aanpak;
- betrokkenen;
- voorziene uitdagingen;
- urgentie initiatief.

Maar dan ben je er nog niet. Vaak komt juist in de gesprekken die volgen op het beschrijven hiervan pas aan het licht wat er allemaal nog meer speelt. Zo kan een landelijke roep om flexibeler onderwijs grote impact hebben op de gestelde eisen aan een curriculum. De (vraag naar) online onderwijs en de gevolgen hiervan zijn actuele thema's die uitdagingen meebrengen om op in te spelen.



Kortom: sluit met een idee voor een experiment aan bij een geplande onderwijs-innovatie of bij een professionaliseringsactiviteit.
Want experimenteren = informeel leren.

Aansluiten bij actuele ontwikkelingen kan ook gaan over benutten van nieuw in huis gehaalde (aanbestede) software, voor de kwaliteit of effectiviteit van je onderwijsactiviteiten.

Edwin Moor (HRBS): “Bij ons is het succesvol gebleken om het thema taal te koppelen aan studiesucces. Dat betaalt zich ook financieel uit: door aan taal te werken, struikelen minder studenten. Je hebt taal dus nodig voor een gezonde begroting.”

David Marler (IvL) implementeert als één van de eerste collega's toetssoftware ANS, die het verzorgen van onderwijs (formatieve en summatieve toetsing) efficiënter en effectiever maakt. “Veel collega's benutten de mogelijkheden niet. Ik wil dat juist heel graag wel doen en ook delen met anderen wat er mogelijk is.”



In [deze podcastaflevering](#) vertellen David Marler (IvL), Dries Zwaan en Peter Schouten (beiden IvL) meer over hun verkenning en over de kansen van het gebruiken van data en dashboards. Onderwerpen die ook actueel en relevant zijn.

Leg de koppeling met de inhoud van de opleiding. Voor taal geldt bijvoorbeeld dat losstaande taallessen weinig opleveren; inzetten op het taalbewustzijn bij collega's des te meer. Betrek daarom docenten van meerdere disciplines.

Djoeke Maduro-Tasma en Lara Schot (HRBS): “De lessen communicatie kregen geen andere naam, dus geen Nederlands of iets dergelijks, maar ‘gewoon’ Bedrijfsomgeving en Recht.”

Jolanda van Gemeren (RAC): “Mix taal met vakinhoud voor een grotere relevantie.”

7. Onderzoeken



Experimenteren betekent onderzoekend werken en een korte cyclus doorlopen van plannen, uitproberen, evalueren en doorontwikkelen.



Evalueer en reflecteer regelmatig

Tussentijds regelmatig reflecteren is onontbeerlijk, want dit helpt bij bewustwording van wat werkt en wat niet. Je kunt in een logboek regelmatig je ideeën, gedachten of keuzes vastleggen. Er is een methodiek voor groepsreflectie ontwikkeld die stimuleert om tussentijds stil te staan bij wat je leert tijdens het experimenteren. Deze kun je zelf of onder begeleiding uitvoeren. Daarnaast is er een resultatenmonitor beschikbaar die een structuur geeft om de doelen, de aanpak en uiteindelijk de resultaten van het experiment bondig te beschrijven. Dit vergemakkelijkt overdracht van en communicatie over je experiment. Ook het toepassen van de fasen uit het ADDIE-model helpt bij evalueren en doorontwikkelen van je onderwijsvernieuwing. De interactieve online ADDIE-tool op wolt-addie.nl is speciaal daarvoor ontwikkeld.

Groepsreflectie

[Klik hier](#)

Resultatenmonitor

[Klik hier](#)

ADDIE-tool

[Klik hier](#)

Borre Stokdijk (IvL), student bij experiment online lessons: “Leuk: dat je denkt, nu hebben we het helemaal doordacht, het klopt, er kan niets fout gaan. We hebben de beste les ontworpen. En dan ga je ‘m doen en na tien minuten... oowkeee, dit werkt totaal niet. Hoe zijn we erop gekomen dat dit zou werken. Hoezeer je het voorbereidt... je kan het niet altijd weten. Ik heb wel geleerd: beter doen en dan leren hoe het werkt. Op papier is het wat het is, eerst doen en dan zien hoe het werkt.”



Jeroen Rozendaal (IVL) deed met studenten en collega's een participatief actie-onderzoek met de methode lesson study. Het werd een traject waarin aanpakken voor het praktijkvraagstuk werden verkend: de bevordering van betekenisvolle interactie van studenten in online breakoutrooms.

“Bij het Cluster Talen doen we onderzoek op dezelfde manier als we ook van onze studenten vragen. Het leuke van deze manier van onderzoek doen, is dat we door deze onderzoekservaringen zelf ook betere begeleiders worden.”

Niek van den Bogert (IVL): “Ik heb voor de onderwijsinnovatieprojecten meerdere onderzoeksinterventies ontwikkeld, om initiatiefnemers te stimuleren kort cyclisch te werken: test maar eens wat jouw idee daadwerkelijk doet met (het leren van) de student! Uitkomsten van de interventies – zoals een hardop-denken-protocol of een focusgroeponderzoek – kunnen soms even schrikken zijn. Maar dat is juist de bedoeling; als je al vroeg bij je (voorgenomen) vernieuwing gaat testen en informatie ophaalt bij de betrokkenen, wordt je eindresultaat veel betekenisvoller.”



Interviewmethodes

Om de bewust en onbewust opgedane kennis tijdens het experimenteren inzichtelijk te maken, heeft Ellen Roest in praktijkonderzoek van de WERKplaats twee interviewmethodes ingezet: de Verhalenmethode en de POInT.Methode.

De Verhalenmethode is ontwikkeld door Saskia Klinkenberg, de POInT.Methode door Ivo Vrouwe. Elke methode heeft een specifieke manier van vragen stellen. Bij beide methodes luistert de interviewer gericht en aandachtig, zodat ruimte wordt gecreëerd voor het ophalen van de ervaring vanuit een nieuw perspectief.

Deelnemers zien welke houding, acties en reacties, ontmoetingen en omstandigheden van invloed zijn geweest op het realiseren van hun experiment. De methodes helpen bij het ophalen van praktijkkennis en stimuleren het overdragen ervan. Kijk [hier](#) voor meer informatie over POInT.

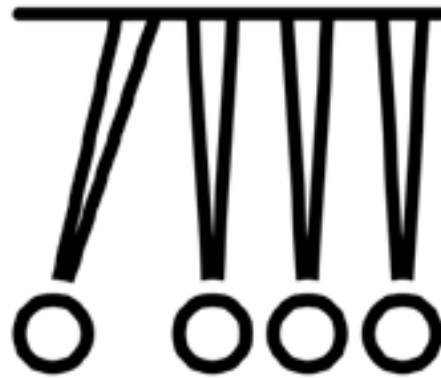
Ellen Roest (OeO): “De opbrengst is misschien dat alle deelnemers deze ervaring voortaan met zich meedragen en dat die zichtbaar wordt in kleine dingen, hun woordkeuze, houding, aandacht.”



8. Doorwerking



Je wilt uiteraard dat de resultaten van jouw experiment breder worden gebruikt en dat anderen leren van de valkuilen.



Werk aan overdraagbare resultaten

Richting de afronding van het experiment is het belangrijk te gaan werken aan een overdraagbaar resultaat dat iets zegt over hoe het experiment is verlopen, wat het heeft opgeleverd en waar een collega concreet iets aan heeft voor het eigen werk. Belangrijk is dat experimenten mogen mislukken, dus ook een presentatie over waarom iets niet werkte, is relevant. Vier de afronding van een experiment, sluit het af. En besluit daarna of je verder wil experimenteren.

WERKplaats IPD organiseerde jaarlijks 'het Feest van de Pedagogiek', waarvoor we de laatste jaren de resultaten hebben verzameld in goodiebags. WERKplaats Taal sloot jaarlijks af met de conferentie Hard/t voor Taal en een verzameling van de resultaten. Kijk [hier](#) voor de sway.

Ook WERKplaats Onderwijsleertechnologie organiseerde jaarlijks kennisdeel-middagen waar projecten hun posters presenteren of een workshop verzorgen.

Een aantal methoden die (deels) ontwikkeld zijn tijdens experimenten, zijn nu op te vragen als workshop via de HR Academie en/of worden gegeven door de Blended Learning adviseurs. Het ABC-learning model en ook de Leeractiviteitshoeken zijn voorbeelden hiervan.

Bruce Moerdjiman (CMI): "Met ons team wilden we 'iets' doen aan taal. We hebben toen de afgeronde experimenten van WERKplaats Taal bekeken. Het overzicht van experimenten uit 2021-2022 heb ik geprint en opgehangen. Docenten liepen langs en konden aangeven welk experiment hen aansprak. Daar kwam een top 3 uit waarmee we aan de slag gingen. Waarom iets nieuws verzinnen als er al zoveel is waar we gebruik van kunnen maken?"



Denk alvast na over implementatie

Het is belangrijk dat een experiment bij gebleken succes, een plek krijgt in het curriculum van de opleiding.

De socratische gesprekken over inclusieve pedagogiek, begonnen als IPD experiment door Sofie Smeets en Cheryl Gerretsen (RBS) maken intussen deel uit van de reguliere professionalisering in het instituut.

Cheryl Gerretsen (RBS): “Teacher Talks heeft heel mooi vruchten afgeworpen. In het huidige schooljaar en ook het jaar ervoor hebben we steeds online sessies gedraaid met Teacher Talks, volgens de methode die daarbij hoort, en daarmee tientallen collega’s kunnen laten deelnemen aan de gesprekken. De gesprekken worden beschouwd als heel waardevol, mensen vinden het heel fijn om met gelijkgestemden te kunnen praten over dilemma’s en juist ook in de thuiswerksituatie was dit een manier om toch met collega’s te kunnen sparren en nieuwe mensen te leren kennen.”

Jenny van der Ende (ISO): “Met de ontwikkelaars van elk semester heb ik uitgebreid gesproken en bekeken waar studenten extra ondersteuning nodig hebben, welk taalontwikkeld materiaal daarvoor nodig is en hoe dat in de studiehandleidingen opgenomen kan worden.”



Kennisdelen: ga in gesprek

Een overdraagbaar resultaat op zichzelf is vaak onvoldoende voor kennisdeling. Een resultaat is zelden één op één inzetbaar in een andere context en impliciete kennis wordt in zo’n resultaat vaak niet zichtbaar. Ga daarom over jouw resultaten in gesprek met je collega’s. Denk aan een workshop op een congres, een bijdrage aan een teambijeenkomst of een gesprek met MT of curriculumcommissie (al dan niet van je eigen opleiding).

Daarnaast is kennisdeling buiten je opleiding belangrijk. Vaak spelen bij verschillende opleidingen dezelfde vraagstukken. Laten we niet allemaal het wiel opnieuw uitvinden, maar leren van elkaar.

Een mooi voorbeeld van doorwerking vinden we bij CMI. Door een experiment door een docent in WERKplaats Taal, werd de instituutsdirecteur geënthousiasmeerd om een taalsessie voor het hele instituut te organiseren. Hier werd een product uit het experiment gedeeld (kennisdeling), een andere docent heeft een experimentaanvraag gedaan en binnen het instituut wordt een vervolgsessie georganiseerd. Inmiddels is er een CMI-visie op taal en werken alle opleidingen aan taalontwikkeling in het curriculum.

Suzanne Fagel (RBS), Maria Lesser (RBS) en Annelies Abeel-van Wijngaerde (HRBS) maakten van hun project een complete leeromgeving - ‘Tools for teaching’ - die ook na het project nog helemaal toegankelijk is voor iedereen die geïnteresseerd is.

Tips



Ga voor de opbrengsten van de experimenten naar hr.nl/experimenteren

Bronnenlijst

De quotes zijn grotendeels afkomstig uit eerder gepubliceerde bronnen binnen Hogeschool Rotterdam, zoals nieuwsbrieven, resultaten van experimenten, interviews etc.

- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2018) *Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. Guilford Press.
- Hajer, M., & Meestringa, T. (2015). *Handboek taalgericht vakonderwijs* (3e herziene druk). Coutinho.
- Roest, E. (2021) *Docenten kunnen professionaliseren door zelfgekozen experimenten*. Opgehaald op 16 mei 2023 van <https://www.scienceguide.nl/2021/05/docenten-kunnen-professionaliseren-door-zelfgekozen-experimenten/>
- Van der Neut, E. (2021). *Werken aan taal. Onderzoek naar de activiteiten, succesfactoren en belemmeringen bij WERKplaats Taal 2019-2020*. Intern document, te raadplegen op HINT via: <https://edu.nl/3d749> (na inloggen).
- Van der Neut, E. & Wessels-Compagnie, M. (2023). *Gebruik vaker strips als leermiddel in het hoger onderwijs*. Opgehaald op 16 mei 2023 van <https://www.scienceguide.nl/2023/04/gebruik-vaker-strips-als-leermiddel-in-het-hoger-onderwijs/>

**Werken aan onderwijskwaliteit:
innoveren door te experimenteren.**

werkplaatsen@hr.nl

