

Plan van aanpak 2021

Zone Faciliteren en Professionaliseren van docenten

1 Introductie

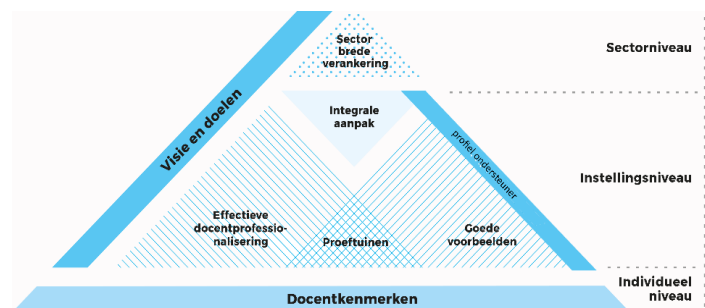
Dit plan van aanpak is in samenspraak met alle leden van de zone tot stand gekomen. In verschillende werksessies en individuele gesprekken is gereflecteerd en vooruitgeblikt. Belangrijk om vooraf te vermelden is dat alle zoneleden naast de nodige uitdagingen zeer tevreden zijn over de samenwerking en de voortgang. De motivatie, het enthousiasme en de betrokkenheid zijn hoog. De werkgroepenstructuur wordt gewaardeerd, evenals de balans tussen praktijk en onderzoek, het tempo en de productiviteit. Het is voor ons allen een eer om in dit landelijke programma te participeren. We kijken uit naar het komende jaar, waarin we het accent willen leggen op de implementatie van alle opgedane kennis, ervaringen en concrete producten.

De coronacrisis heeft alle docenten noodgedwongen in beweging gebracht ten aanzien van onderwijsinnovatie met ICT. Daarmee is een deel van onze doelstelling bereikt. Er zijn echter ook vragen rondom de kwaliteit en de duurzaamheid. De zone Faciliteren en Professionaliseren van docenten helpt instellingen in het hoger onderwijs bij het effectief faciliteren en professionaliseren van docenten op het gebied van onderwijsinnovatie met ICT.

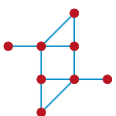
In dit document lichten we toe waaraan we in 2020 gewerkt hebben en wat de doelen en plannen zijn voor 2021 en verder. Ons plan is en blijft onverminderd ambitieus, maar ook concreet. Wij leggen de lat bij voorkeur hoog.

2 Werkwijze van de zone

Binnen de zone werken we verder aan de kansen om het faciliteren en professionaliseren van docenten te verbeteren en versnellen, zowel bottom-up als top-down (Figuur 1). We werken in werkgroepen verder aan de al eerder geïdentificeerde thema's. Hiertoe hebben we de afgelopen twee jaren veel mooie producten en processen ontworpen. De komende twee jaren richten we ons met name op de implementatie in de instellingen. Alle lagen in de instellingen moeten van



Figuur 1 Kansen voor het faciliteren en professionaliseren van docenten



ons werk kunnen profiteren, van de bestuurders, tot de docenten, tot de studenten.

De zone is groot: 18 instellingen (samenwerkingsverbanden volledig meegerekend zijn dit er 24) met in totaal 21 leden waaronder de twee aanvoerders. Samen met de aanvoerders werken een ondersteuner, een verbinder, drie onderzoekers en twee projectleiders aan het realiseren van de doelen van de zone.

Rondom elk thema zijn één of twee werkgroepen onder leiding van een werkgroep leider aan de slag. Deze manier van werken heeft geleid tot gedeeld eigenaarschap bij de zoneleden. We zagen elkaar vrijwel maandelijks, vanaf begin maart was dat online. Het programma bestond telkens uit een plenair deel (gericht op uitwisseling van praktijken, plannen en ideeën) en werktijd voor de werkgroepen. De werkgroepen hadden tussen deze bijeenkomsten ook contact en zochten de samenwerking op.

Het feit dat we zo veel aandacht hebben besteed aan teamvorming in het voorgaande, eerste jaar heeft ertoe geleid dat de zoneleden elkaar goed kennen, elkaar vertrouwen en dat men elkaar weet te vinden, ook online. In 2020 hebben we onze discussies, ideeën en conclusies vertaald naar concrete producten.

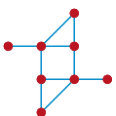
We gaan ons vanaf nu ook sterker focussen op de implementatie in de instellingen. Net als in de eerste twee jaar werken we hierbij *evidence informed* en onderzoeken en evalueren onze zoneonderzoekers de implementatie. Op basis daarvan verbeteren wij onze processen en producten continu. Dat doen wij met de leden van de zone en samen met experts en externen uit ons netwerk. Ook samenwerking met vrijwel alle andere zones speelt hierbij een belangrijke rol. Tevens kunnen niet in onze zone of het Versnellingsplan participerende instellingen aanhaken.

3 Doelen voor 2023: waar werken we naartoe?

Het doel van de zone is ambitieus: ***alle opleidingen in het hoger onderwijs stellen docenten in de gelegenheid om ICT in het onderwijs in te zetten, zodanig dat het leidt tot een versnelling van onderwijsinnovatie en daarmee een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.*** We focussen in eerste instantie vooral op de instellingen in onze eigen zone. Andere instellingen zijn uiteraard van harte uitgenodigd om aan te haken. Uiteindelijk moeten alle Nederlandse instellingen van ons werk profiteren. Onze doelen zijn onveranderd gebleven ten opzichte van het Plan van Aanpak voor 2020:

In 2023 hebben de deelnemende onderwijsinstellingen:

- een integraal beleid op docentprofessionalisering ontwikkeld, waarbij de bewegingssensor herhaaldelijk wordt ingezet om het beleid aan te scherpen. Bij de helft van de instellingen maakt de bewegingssensor onderdeel uit van de kwaliteitszorgcyclus;
- alle docenten in de gelegenheid gesteld om ICT in hun onderwijs te gebruiken, zodanig dat het leidt tot meer vertrouwen bij docenten en een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs;
- een flexibel en gevarieerd professionaliseringsaanbod ontwikkeld op basis van de bouwstenen van effectieve docentprofessionalisering en alle docenten in de gelegenheid gebracht om op maat te werken aan hun professionele ontwikkeling op het gebied van onderwijsinnovatie met ICT, erkend en gewaardeerd via bijvoorbeeld *edubadges*; onderwijsinnovatie met ICT verankerd in de basiskwalificatie voor docenten.



4 Reflectie op 2020: hoe staan we ervoor?

De impact van COVID-19-maatregelen en -ontwikkelingen was er in onze zone op het proces (werkwijze van zone en werkgroepen) en op de inhoud. Binnen enkele dagen gingen we van een situatie van enkele honderden pionierende, en soms verdrietige, voorlopers naar 50.000 docenten in hbo en wo die plotseling en volledig online onderwijs moesten verzorgen. Waar we ons begin 2020 zorgen maakten om het meekrijgen van de grote groep, draagvlak en urgentiebesef, is de grootste zorg nu het schakelen van 'emergency remote education' naar een situatie waarin technologie bewust en onderbouwd wordt ingezet ter bevordering van onderwijskwaliteit. We schakelden bij, gericht op kennisdeling: door deelname in de Vraagbaak Online Onderwijs en met de publicatie van interviews over docentondersteuning in coronatijd.

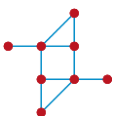
Onze thema- en werkgroepindeling bleek robuust en nog steeds relevant. Op sectorniveau roepen de aanvoerders van de zone op tot aandacht voor de docent in deze digitaliserende onderwijsrealiteit: in het [Position Paper 'Aandacht voor de docent'](#) doen ze acht aanbevelingen voor bestuurders en managers. De laatste twee aanbevelingen overstijgen het instellingsniveau: 'investeer in sectorbrede verankering' en 'initieer een landelijk expertisenetwerk rond docentprofessionalisering'. Hiertoe wordt door de zone respectievelijk gewerkt aan (1) een raamwerk voor docentcompetenties op het gebied van onderwijs en ICT met het oog op integratie in de kwalificaties BKO en BDB en (2) aan een maatschappelijke business case met een focus op publieke waarden. Daarbij houden we ook de mogelijkheden om professionaliseringsaanbod te flexibiliseren nauw in de gaten.

We brengen overigens zelf ook de andere aanbevelingen in de praktijk: we publiceerden [evidence-informed bouwstenen](#) voor het ontwerpen van effectieve professionalisering en experimenteren daar zelf mee in proeftuinen rond peerfeedback, formatief toetsen, *learning analytics* en blended onderwijs (vorm)geven (we verkennen een nieuwe proeftuin rond AI). We ontwikkelen een tastbaar en online instrument waarmee instellingen zelf concreet met de bouwstenen kunnen werken. We publiceerden een [bewegingssensor met handreiking](#) om binnen instellingen te reflecteren op onderwijsinnovatie met ICT en de facilitering van docenten daarbinnen. We zien nieuwe profielen ontstaan als ICTO-coaches en onderwijstechnologen en ontwikkelen een generiek profiel (en in de toekomst een professionaliseringaanpak) voor deze professionals. En tot slot inventariseren we [goede voorbeelden](#) (de teller staat op 5) en hebben we afgesproken die te ontsluiten op het Kennisknooppunt HO van NRO.

5 Doelen voor 2021: waar gaan we aan werken?

Net als in 2019 en 2020 werkt de zone in verschillende thema's aan de gestelde doelen. Waar we in 2020 de focus hadden op concreet worden en de ontwikkeling van instrumenten en producten, leggen we nu de nadruk op de implementatie daarvan. Door het accent op dat proces te leggen creëren we de benodigde versnelling binnen de instellingen. Voor komend jaar zijn die doelen en de bijbehorende thema's:

1. Instellingen hebben toegang tot minimaal 10 systematisch verzamelde goede voorbeelden van onderwijsinnovatie met ICT, ontsloten op een goed vindbare online plaats (*Thema: Goede voorbeelden van Onderwijsinnovatie met ICT*);



2. Instellingen hebben gevalideerde competentieprofielen voor docenten en onderwijsondersteunende rollen tot hun beschikking ten aanzien van onderwijs en onderwijsinnovatie met ICT (*Thema's: Effectieve docentprofessionalisering en Sectorbreed verankeren*);
3. Deelnemende instellingen werken aan verbetering, vernieuwing of uitbreiding van het professionaliseringsaanbod voor docenten en ondersteuners met behulp van kennis en instrumenten uit de zone, zoals de bouwstenen en bijbehorende toolkit en de werkpakketten van de proeftuinen (*Thema's: Effectieve docentprofessionalisering & Proeftuinen voor professionalisering*);
4. Inzet van de integrale bewegingssensor bij de instellingen om het professionaliseringsbeleid te evalueren en de facilitering van docenten om ICT in te zetten te verbeteren (*Thema: Integrale aanpak*);
5. Sectorbrede verankering van de ICT-competenties van docenten in het hoger onderwijs in bestaande kwalificaties van de BDB en de BKO (*Thema: Sectorbrede verankering*);
6. Toewerken naar een centrale plaats waar expertise, instrumenten en voorbeelden van effectieve professionaliseringsactiviteiten (door)ontwikkeld worden en beschikbaar zijn voor alle instellingen en docenten in het hoger onderwijs. (*Alle thema's*).

6 Inspanningen en resultaten 2021

In de volgende paragrafen wordt voor elk thema uiteengezet welke inspanningen worden geleverd en aan welke resultaten daarmee wordt gewerkt.

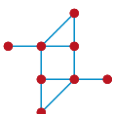
6.1 Thema Goede voorbeelden

Docenten vinden het vaak lastig om ICT een plek te geven in hun onderwijs. Daarom is het belangrijk dat docenten toegang hebben tot *goede voorbeelden van collega's*. Er zijn al veel inspirerende voorbeelden te vinden als het gaat om onderwijsinnovatie met ICT. Het is goed om van deze voorlopers te leren. Daarom inventariseren we binnen onze zone goede voorbeelden en publiceren we testimonials van docenten, met bijbehorende onderwijsmaterialen. Mogelijk leggen we hierbij meer de nadruk op voorbeelden en ervaringen op basis van onze eigen processen en producten.

Inspanningen 2021

We leveren in 2021 de volgende inspanningen – concrete resultaten zijn vetgedrukt:

- A. Verzamelen van minimaal **5 extra goede voorbeelden met testimonials** door een redactieteam en alle voorbeelden **ontsluiten via het Kennisknooppunt van NRO**;
- B. (Laten) ontwikkelen van een **instrument** (digitale vragenlijst) waarmee goede voorbeelden kunnen worden verzameld – samen met zone Evidence Informed Onderwijsinnovatie met ICT en NRO;
- C. Ontwikkelen van een **model** waarmee goede voorbeelden geanalyseerd kunnen worden in samenwerking met de zone Evidence Informed Onderwijsinnovatie met ICT;



6.2 Thema Effectieve docentprofessionalisering

In 2021 gaan we door op de ingeslagen weg. We willen dat de bouwstenen voor professionalisering door instellingen worden gebruikt voor het analyseren en verbeteren van hun aanbod. De toolkit moet instellingen daarbij gaan helpen. Het komende jaar wordt dit instrument verder uitgebreid. Daarnaast levert de zone in 2021 het definitieve profiel voor ondersteuners op en wordt een vervolg gegeven aan het verzamelen van bestaande scholingsprogramma's voor ondersteuners (instructional designers, onderwijskundigen, ICTO-coaches etc.).

Inspanningen 2021

We leveren in 2021 de volgende inspanningen – concrete resultaten zijn vetgedrukt:

- D. Ontwikkelen van **een toolkit** voor het verbeteren, vernieuwen en uitbreiden van het professionaliseringsaanbod van een universiteit of hogeschool;
- E. Begeleiden van instellingen bij het toepassen van de bouwstenen en het bijbehorende instrument, de ervaringen van instellingen meenemen voor het doorontwikkelen van het instrument en de aanpak;
- F. (Laten) opstellen van **een competentieprofiel voor ondersteuners** op basis van het onderzoek en raadpleging van stakeholders;
- G. (Laten) inventariseren en analyseren van het scholingsaanbod voor de ondersteuners en presenteren van **adviezen ter verbetering**;

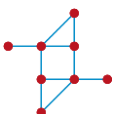
6.3 Thema Proeftuinen voor professionalisering

In de proeftuinen proberen instellingen zelf professionaliseringsaanpakken uit, waarin docenten zich ontwikkelen terwijl ze met onderwijsinnovaties aan de slag gaan. We ontwikkelen voor elke proeftuin een werkpakket, dat instellingen vervolgens zelf inpassen in hun aanbod. We merken dat we duidelijk aansluiten op een behoefte, de in 2020 ontwikkelde werkpakketten (Formatief toetsen, Peerfeedback, Blended onderwijs (vorm)geven en Learning Analytics) worden met enthousiasme ontvangen/verwacht en we worden met regelmaat benaderd voor het ontwikkelen van nieuwe proeftuinen en (dus) concrete professionaliseringstrajecten op uiteenlopende onderwerpen. In 2021 zetten we het in gezamenlijkheid ontwikkelen van proeftuinen daarom voort. Ook worden de modules systematisch onderzocht, zodat er per module ook informatie is over de effectiviteit van de module, alsmede over de randvoorwaarden. We onderzoeken tevens of en hoe we modules kunnen certificeren (zie **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** verankeren).

Inspanningen 2021

We leveren in 2021 de volgende inspanningen – concrete resultaten zijn vetgedrukt:

- H. **Werkwijze** ontwikkelen voor het continu ophalen van actuele vraagstukken voor docentprofessionalisering bij de deelnemende instellingen;
- I. Met, voor en door de instellingen ontwikkelen van minimaal 5 **werkpakketten voor docentprofessionalisering** voor een selectie van de vraagstukken, op basis van Educational Design Research en met gebruik van de bouwstenen voor docentprofessionalisering;
- J. Implementeren en evalueren van de werkpakketten binnen de aangesloten instellingen;



- K. Zoeken naar een manier om werkpakketten te ontsluiten en te promoten, waar mogelijk gebruikmaken van bestaande kanalen;
- L. Onderzoeken of en hoe de werkpakketten tot een **flexibel aanbod van docentprofessionalisering** kunnen leiden, bijvoorbeeld door het toekennen van edubadges;
- M. Verkennen van mogelijkheden om communityvorming rond de inhoudelijke thema's van de werkpakketten te stimuleren, onder andere door aan te sluiten bij bestaande netwerken en platforms;

6.4 Thema Integrale aanpak

Niet alleen de professionalisering van de individuele docent (of het docententeam) is van belang. Het hanteren van een integrale aanpak is cruciaal om docenten in de gelegenheid te stellen onderwijs te verbeteren, vernieuwen en innoveren. De zone focust zich immers niet alleen op *professionalisering*, ook op *facilitering van docenten*. We hebben daarom voor instellingen een 'integrale bewegingssensor' ontwikkeld: een instrument om het denken en handelen over onderwijsinnovatie met ICT in de instelling in beweging te krijgen. In 2021 willen we daar met instellingen mee aan de slag. De pijler 'leiderschap' krijgt meer focus.

Doelen, resultaten en inspanningen 2021

We leveren in 2021 de volgende inspanningen – concrete resultaten zijn vetgedrukt:

- N. Inzetten van de bewegingssensor in minimaal 6 aangesloten instellingen, waarbij zoneleden begeleid worden, ervaringen uitwisselen en elkaar adviseren over de beste aanpak;
- O. Onderzoeken van de bruikbaarheid van de bewegingssensor in minimaal 6 aangesloten instellingen en het indien nodig uitbrengen van een **verbeterde versie van de bewegingssensor** op basis daarvan;
- P. Uitdiepen van de pijler 'leiderschap' uit de bewegingssensor, bijvoorbeeld door een **position paper over het thema 'leiderschap bij onderwijsinnovatie met ICT'** en het mogelijk laten ontwikkelen en uitproberen van een gevalideerd **instrument voor zelfreflectie voor (in)formele leiders** in het hoger onderwijs;

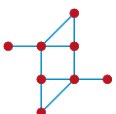
6.5 Thema Sectorbrede verankering

Alleen bottom-up initiatieven zijn niet voldoende als we willen versnellen op gebied van faciliteren en professionaliseren van docenten. Ook op sectorniveau moeten we zorgdragen voor een duurzame verankering van het werk van onze zone en het Versnellingsplan als geheel. We richten ons op drie thema's: (1) onderwijsinnovatie met ICT in de BDB/BKO, (2) flexibilisering van de professionalisering en (3) een landelijke bundeling van expertise en ervaringen op het gebied van professionalisering.

Inspanningen 2021

We leveren in 2021 de volgende inspanningen – concrete resultaten zijn vetgedrukt:

- Q. Q. Laten ontwikkelen van een **raamwerk ICT-competenties voor HO-docenten** op basis van literatuuronderzoek en raadpleging van de belangrijkste stakeholders op sectorniveau (zoals VSNU, VH, Zestor, EHON/WUO);
- R. Uitbrengen van een **advies over hoe ICT-competenties een plaats kunnen krijgen in de kwalificaties van de BDB/BKO** en in de uitwerking van de bijbehorende professionaliseringsactiviteiten;
- S. (Laten) onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om ICT-competenties van docenten te verankeren in de HR-profielen van de instellingen;



- T. Laten onderzoeken welke vormen van flexibilisering mogelijk zijn op het gebied van docentprofessionalisering en welke vorm gewenst is/de meeste toegevoegde waarde heeft. Het gaat hier bijvoorbeeld om flexibiliteit en keuzevrijheid bij het professionaliseringsaanbod, waardoor docenten zich in eigen tempo, op een zelfgekozen tijd en plaats ontwikkelen met (zelfgekozen) professionaliseringsactiviteiten. Microcredentials of edubadges zouden ingezet kunnen worden om de uitwisselbaarheid, erkenning van en waardering voor (formele en/of informele) professionaliseringsactiviteiten binnen de eigen instelling tussen instellingen en sectoren te bevorderen. Op basis van het onderzoek brengen we een **advies uit over flexibilisering van docentprofessionalisering in het HO**;
- U. Onderzoeken wat een goede manier is om sectorbreed/landelijk tot bundeling en disseminatie te komen van expertise en ervaringen op het gebied van professionalisering (en/of op het gebied van onderwijsinnovatie met ICT) (bijvoorbeeld in de vorm van een landelijk netwerk of platform) en indien gewenst opstellen van een **plan van aanpak** om dat te realiseren.

7 Voorwaarden voor succes

Een belangrijke voorwaarde is en blijft het commitment van de instellingen en de leden. Niet alleen om een actieve bijdrage te leveren, maar ook om te werken aan de verankering van de opgedane kennis en ervaringen in de eigen instelling. We spreken hier met elkaar over, signaleren samen knelpunten in de eigen organisatie en denken mee over hoe deze op te lossen. De zoneleden blijven een belangrijke speler om de plannen te realiseren binnen hun eigen instelling, de plannen van aanpak van de verschillende instellingen vormen hiervoor de basis. Zij geven aan dat het daarvoor nodig is twee sporen te volgen: enerzijds het aansluiten bij lopende ontwikkelingen binnen de eigen instelling ('haakjes zoeken') en anderzijds meer zichtbaarheid en herkenbaarheid van de activiteiten en producten van de zone en het Versnellingsplan als geheel (het woord 'marketing' wordt meer dan eens genoemd). We hechten er belang aan dat de samenhang tussen onze inspanningen, resultaten en producten voor instellingen helder is. Daarom willen we deze in beeld brengen via bijvoorbeeld een (interactieve) infographic.

Uit de individuele gesprekken met de zoneleden komt sterk de behoefte naar voren om meer tijd te besteden aan het uitwisselen van praktijkervaringen. Met name het uitwisselen van ervaringen rond het implementeren van de opgedane kennis en vaardigheden, maar ook tussen de werkgroepen en de andere zones. Daarnaast de behoefte om de zichtbaarheid binnen de instellingen te vergroten. Daarbij gaan we op zoek naar hulp vanuit een marketeer. Als derde besteden we aandacht aan het creëren van overzicht en samenhang tussen de verschillende producten die we hebben opgeleverd met een onderbouwing, zodat we beter in staat zijn om collega's binnen de eigen instelling te informeren en betrekken bij de implementatie. Door ook meer aandacht te hebben voor communicatie, disseminatie en marketing willen we dat onze activiteiten en producten ook bekendheid krijgen en ingebed worden in niet-deelnemende instellingen.

We beseffen steeds meer dat we graag eigenaar van het thema van de zone blijven, maar dat we – onder regie – meer moeten uitbesteden om de impact te vergroten. We moeten als zone wennen aan die veranderende rol (die ook anders is dan de rol die zoneleden in de eigen instelling hebben).

