

## Bijlage 2

# ***Voortgangsrapportage iXperium designteams MBO Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd Leren met ict***

---

iXperium/Centre of Expertise Leren met ict  
Madeleine Hulsen  
Irma van der Neut

april 2020

**iXPERIUM**  
CENTRE OF EXPERTISE



## Inhoud

Inleiding.....	3
1. Designteams ronde 1.....	3
1.1 Afgeronde designteams ronde 1 .....	4
1.2 Lopende designteams ronde 1.....	5
2. Designteams ronde 2.....	5
2.1 Lopende designteams ronde 2.....	6
2.2 Start implementatieteams.....	8
2.3 Samenvatting en conclusies eerste loopjaar .....	8
3. Evaluatie opbrengsten designteams .....	8
3.1 Werkwijze en uitgangspunten iXperium designteams .....	8
3.2 Opbrengsten voor deelnemers en instellingen.....	9
3.3 Ervaringen van procesbegeleiders .....	10
3.4 Belemmerende factoren bij de uitvoering .....	11
3.5 Implementatieteams .....	13
4. Conclusies en aandachtspunten voor vervolg .....	13

## Inleiding

In deze rapportage beschrijven we de stand van zaken met betrekking tot de iXperium designteams van de MBO Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd leren met ict. De rapportage gaat achtereenvolgens in op:

1. stand van zaken en opbrengsten van de designteams van ronde 1;
2. stand van zaken van de designteams van ronde 2;
3. evaluatie van de opbrengsten en het verloop van de designteams.
4. samenvatting en aandachtspunten voor vervolg.

### 1. Designteams ronde 1

Van de vijf designteams die in ronde 1 van de MBO Onderzoekswerkplaats zijn gestart, zijn drie designteams afgerond en geëvalueerd:

- Vormgeven gepersonaliseerd leren via een Skill tree (Summa College),
- Peerfeedback en onderzoekende houding (Mediacollege Amsterdam) en
- Visualisatie van beroepstaken (Rijn IJssel).

Twee designteams (Talenten kennen (De Leijgraaf) en Bewegend leren (Graafschap College)) lopen nog en bevinden zich in de voorlaatste fase van de iXperium-designteamwerkwijze (fase 4 - ontwerpen, experimenteren en testen). Het designteam van De Leijgraaf loopt nog vanwege een verzoek van de deelnemende docenten om een verlenging om de werkzaamheden goed af te kunnen ronden. Het designteam van het Graafschap College is om organisatorische redenen later van start gegaan (september 2019) en loopt daarom langer door.

*Tabel 1 - Stand van zaken designteams ronde 1*

Mbo-instelling	Looptijd	Onderwerp designteam	Huidige fase
<b>Summa College</b>	sept. 2018 -sept. 2019	Het vormgeven van gepersonaliseerd leren via een Skill tree	afgerond
<b>Mediacollege Amsterdam</b>	jan. 2019 - jan. 2020	Peerfeedback en onderzoekende houding via een digitaal platform	afgerond
<b>Rijn IJssel</b>	feb. 2019 - feb. 2020	Visualisatie van beroepstaken	afgerond
<b>De Leijgraaf</b>	feb. 2019 - mei 2020	Talenten kennen, etaleren en ontwikkelen	ontwerpen, experimenteren en testen (fase 4)
<b>Graafschap College</b>	sept. 2019- sept. 2020	Bewegend leren middels digitale speurtochten	ontwerpen, experimenteren en testen (fase 4)

We beschrijven hieronder kort de opbrengsten van de afgeronde designteams en de onderwerpen en tussentijdse opbrengsten van de nog lopende designteams van ronde 1.

## 1.1 Afgeronde designteams ronde 1

### *Het vormgeven van gepersonaliseerd leren via een Skill Tree (Summa College)*

Het designteam heeft een online tool ontwikkeld waarin gebruik wordt gemaakt van een 'skill tree' (vaardighedenboom). Dit is een computerspelmechaniek met betrekking tot vaardigheden van personen. Het doel van de skill tree is om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken voor docenten en studenten. De tool is contextloos, de inhoud wordt door de docent bepaald.

Via de tool heeft de student zicht op wat hij moet doen en wat zijn leerdoelen zijn. De student kan zelf kiezen met welke opdracht/thema de student aan de slag gaat (binnen een selectie die door de docent is gemaakt). Daarnaast bevat de tool een vorm van gamification, doordat de studenten om een bepaalde opdracht 'vrij te spelen' eerst andere opdrachten moeten afronden.

Als vervolg wordt de tool in een pilot uitgetest binnen de opleiding Onderwijsassistent bij het vak rekenen. Bij positieve resultaten zal de tool breder worden ingezet bij andere vakken van de opleiding Onderwijsassistent en andere opleidingen. De ict-opleiding van Summa College heeft hiervoor al belangstelling getoond. De skill tree is op dit moment ingebouwd in de Summa-applicatie Summwise, maar kan in principe in elke organisatie en opleiding worden ingezet en op verschillende niveaus (bijv. in de les, maar ook op teamniveau).

### *Peerfeedback en onderzoekende houding via een digitaal platform (Mediacollege Amsterdam)*

Het doel van het designteam was om uit te vinden hoe het platform Microsoft Teams bijdraagt aan een onderzoekende houding van de student, hoe studenten elkaar peerfeedback kunnen geven en hoe ze meer inzicht kunnen krijgen in het eigen leerproces. Er is onderzocht of en hoe deze drie aspecten terugkomen in de online Teamsomgeving en hoe dit werkt voor studenten. De docenten hebben een digitale leeromgeving ingericht waarbij verschillende functionaliteiten van Teams onder de loep zijn genomen. Vervolgens zijn deze verschillende onderdelen getest in de klas. Bij de tweede testronde is de houding van de student, te ontvangen feedback van de docent en feedback naar elkaar de focus geweest. De bevindingen van het designteam en uitkomsten van de experimenten hebben geleid tot een advies richting de ict-afdeling, onderwijskundigen en het i-coachoverleg bij het Mediacollege.

### *Visualisatie van beroepstaken (Rijn IJssel)*

Studenten van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2 hebben in het eerste leerjaar niet altijd een duidelijk beeld van de inhoud van de opleiding en de beroepspraktijk. De huidige introductie van een leereenheid is heel 'talig' en dit sluit niet goed aan bij de achtergrond en niveau van de studenten. De verwachting van het designteam was dat studenten meer gebaat zijn bij meer visuele ondersteuning. Om dit te onderzoeken heeft het designteam een prototype gemaakt van een film, waarin de kennis, vaardigheid en attitude die horen bij het uitvoeren van dienstverlenende werkzaamheden in beeld wordt gebracht. De film wordt gebruikt bij de start van de leereenheid: het doel is de studenten een concreet beeld te geven van de beroepstaak, van de werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden en de beroepshouding die van hen wordt verwacht, op het juiste niveau. Dit helpt hen in het maken van keuzes in hun leerproces en leerdoelen: waar sta ik, wat kan ik al en waar ga ik op focussen? In een volgend designteam wordt het ontwikkelde prototype verder uitontwikkeld, getest en ingebed in een leerarrangement.

## 1.2 Lopende designteams ronde 1

### *Talenten kennen, etaleren en ontwikkelen (De Leijgraaf)*

Studenten krijgen in het werkveld bij bijvoorbeeld stages vragen als: waarom moet ik jou aannemen voor deze functie? In het onderwijs worden studenten beoordeeld op wat ze wel of niet kunnen. Het is dus heel belangrijk dat de student weet wat zijn of haar talenten zijn, onder andere in het kader van toekomstgericht onderwijs, studiekeuze, beroepskeuze en motivatie. De vraag die het design-team onderzoekt is hoe je talentontwikkeling van studenten kunt (h)erkennen, stimuleren en inbedden in het huidige curriculum. Het designteam ontwikkelt hiervoor een website ([pakjepodium.com](http://pakjepodium.com)) met ideeën en voorbeelden van mogelijkheden waarop studenten kunnen laten zien wie ze zijn en wat hun talenten zijn. Hierbij kunnen ze kiezen uit verschillende tools (digitaal en niet-digitaal). Het designteam loopt door tot juli 2020 om de activiteiten af te kunnen ronden (uitwerken prototype website, vullen met materiaal (filmpjes, voorbeelden van gemaakt werk, e.d.), testen van een talententest, overdracht naar opleidingsteams).

### *Bewegend leren (Graafschap College)*

Dit designteam onderzoekt op welke wijze de inzet van ict bewegend leren kan stimuleren. Ict die studenten aanzet om actief in beweging te komen tijdens het leerproces en waarin ze vanuit hun eigen kracht, samen met anderen, hun leertraject kunnen invullen. Het doel daarbij is dat studenten in een flow komen, waarbij de leerstof hen dusdanig 'pakt' dat ze het leerproces positief willen volbrengen. De verwachting is dat door gebruik van een ict-toepassing gericht op actief bewegen, de student het leerproces gemotiveerd zal doorlopen en het leerrendement onder BOL-studenten toeneemt.

## 2. Designteams ronde 2

Volgens de planning zouden tussen september 2019 en februari 2020 bij iedere instelling drie nieuwe designteams van start gaan voor ronde 2<sup>1</sup>. De opstart van de tweede ronde is bij een aantal partners vertraagd door organisatorische ontwikkelingen. Door de coronacrisis is de voorbereiding van de designteams vanwege de noodzakelijke focus op het primaire proces bij de partners verder vertraagd. Dit betekent dat een deel van de designteams naar alle waarschijnlijkheid pas volgend schooljaar van start zal gaan. Onderstaande tabel laat de stand van zaken zien per instelling wat betreft de designteams voor ronde 2 en de thema's waar de designteams mee aan de slag gaan.

---

<sup>1</sup> Met uitzondering van Mediacollege, waar één nieuw designteam start in de 2<sup>e</sup> ronde.

Tabel 2 - Stand van zaken designteams ronde 2

Mbo-instelling	Startdatum	Onderwerp designteam	Huidige fase
De Leijgraaf	september 2020	Van Talentenscan naar talentontwikkeling	voorbereiding
		Zelfregie bij veiligheidsscholing	voorbereiding
		Inzet van gamification voor dieper leren door studenten	voorbereiding
Summa College	september 2019	Gepersonaliseerd leren met ict bij loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)	ontwerpen, experimenteren, testen (fase 4)
		Herontwerp curriculum met gepersonaliseerd leren met ict	ontwerpen, experimenteren, testen (fase 4)
		Randvoorwaarden voor gepersonaliseerd leren met ict: Logistiek en systemen	verzamen / ontwerpen (fase 2-3)
Media College	jan. 2019	Zelfregulerende vaardigheden van studenten (met ict)	vraag verhelderen (fase 1)
Rijn IJssel	september 2020.	Visualisatie van beroepstaken en gebruik rubrics voor zelfgestuurd leren	voorbereiding
		Werkplekleren met behulp van ict	voorbereiding
		VR leerarrangement beleven en omgaan met cliënten met niet-aangeboren hersenletsel (i.s.m. Siza zorginstelling en practoraat Tech@doptie)	voorbereiding
Graafschap College	januari 2020	Belevingsgericht leren met nieuwe technologie	verkennen en verzamelen (fase 2)
	mei 2020	Waarom simuleren als je ook in de praktijk kunt leren? (Hybride onderwijs in de winkel)	voorbereiding
	n.t.b.	Gepersonaliseerd aanbod NT2-onderwijs	voorbereiding

## 2.1 Lopende designteams ronde 2

We geven hieronder een korte beschrijving van de onderwerpen en doelstellingen van de lopende designteams van ronde 2.

### *Gepersonaliseerd leren met ict bij loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) (Summa College)*

Het doel van het designteam is het verbinden van de Summabrede kaders van loopbaanoriëntatie en begeleiding in relatie tot de opleidingen. Hoe zorg je er op een gepersonaliseerde manier voor dat iedere student klaar is voor het beroep van de toekomst en een brede blik ontwikkelt ten opzichte het werkveld? Het designteam ontwikkelt een website voor studenten waar de verschillende onderdelen van LOB terugkomen (werkexploratie, kwaliteiten en motieven, netwerken, etc.). Studenten kunnen online zelf het onderdeel aanklikken dat zij willen bespreken. Per onderdeel staat er uitleg over wat het inhoud en staan er vragen om de student te helpen het gesprek voor te bereiden/uit te diepen. Naast deze website ontwikkelt het team ook een spel voor opleidingsteams. In dit spel worden teams aangezet om actief na te denken over manieren voor het personaliseren van LOB aan de hand van de verschillende aspecten van het curriculaire spinnenweb van SLO. Het Summabrede kader van LOB (visie op LOB) is hierin verwerkt. Het gesprek wordt gevoerd vanuit het perspectief van

de student. De eerder genoemde website heeft hierin een plekje ter inspiratie. Het spel levert concrete wensen en een lijst met actiepunten op waarmee het team concreet aan de slag kan met het anders vormgeven van LOB.

#### *Herontwerp curriculum met gepersonaliseerd leren met ict (Summa College)*

Het designteam richt zich op het herontwerpen van het curriculum met gepersonaliseerd leren met ict. Uit gesprekken die zijn gevoerd met collega-docenten blijken er enorme verschillen te zijn als het gaat over de beelden die docenten hebben over gepersonaliseerd leren. De gemene deler is dat ze uitgaan van hun eigen perspectief (focus op eigen handelen in plaats van op het leren van de student). Vanuit deze bevinding ontwikkelt het designteam een arrangement waarbij een docententeam binnen een studiedag aan de slag gaat met herontwerp van de eigen opleiding vanuit het perspectief van de *student*. Voor het arrangement filmen de docenten studenten die aangeven waar ze tegenaan lopen in de opleiding. Het docententeam krijgt vervolgens twee uur de tijd om binnen het kader van gepersonaliseerd leren met ict de eigen opleiding te herontwerpen (creatieve werkvorm: prototyping). Om ervoor te zorgen dat docenten actief aan de slag gaan gebruiken worden elementen van gamification gebruikt.

#### *Randvoorwaarden voor gepersonaliseerd leren met ict: logistiek en systemen (Summa College)*

Het designteam onderzoekt welke mogelijkheden er zijn om met binnen Summa gebruikte systemen (Microsoft Office 365, Eduarte, Xerte en Xedule) gepersonaliseerd en/of flexibel onderwijs mogelijk te maken. Het doel is dat studenten vanaf het begin weten om te gaan met hun bestanden en het uitwisselen van bestanden en dat docenten weten hoe ze de systemen kunnen gebruiken om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. Om dit te bereiken wordt een module met opdrachten voor studenten ontwikkeld. Als de studenten weten welke mogelijkheden er zijn, dan kunnen zij zelf keuzes maken in de manieren waarop zij de systemen willen gebruiken in hun onderwijs.

#### *Belevingsgericht leren met nieuwe technologie (Graafschap College)*

Vanuit de gedachte 'in de beleving leer je meer' onderzoekt dit designteam in welke mate belevingsgericht leren met inzet van nieuwe technologie bij BOL-studenten positief kan bijdragen aan de motivatie en het leerrendement. Nieuwe technologieën, zoals bedrijfssimulaties, serious gaming of andere interactieve lesvormen, kunnen studenten in staat stellen om in relatief korte tijd in een veilige omgeving werkervaringen op te doen, die de basis vormen voor een interactief leerproces in de klas. Het beoogde leerarrangement is gericht op het ontwikkelen van realistische beroepssituaties die een student kan ervaren in de klas als basis voor interactieve lesvormen.

#### *Zelfregulerende vaardigheden van studenten (Media College Amsterdam)*

Er wordt van mbo-studenten verwacht dat zij kunnen plannen en reflecteren en dat zij een goede inschatting kunnen maken van hun eigen competenties. In de praktijk blijkt echter vaak dat studenten hun competenties niet goed kunnen inschatten (te hoog of juist te laag). Hierdoor kunnen ze ook hun eigen leerproces niet goed reguleren. Het designteam onderzoekt daarom wat de student nodig heeft om regie te voeren op het eigen leerproces, hoe de student kan leren om te plannen en reflecteren op de eigen ontwikkeling en welke ict-tools daarbij ingezet kunnen worden. Het ontwerp zal zich hierop richten.

## 2.2 Start implementatieteams

De planning was om in het tweede jaar van de MBO Onderzoekswerkplaats de ontwikkelde producten van de eerste ronde (of elders ontwikkelde producten) via implementatieteams verder uit te rollen en door te ontwikkelen (van prototype tot eindproduct). De implementatieteams, bestaande uit mbo-docenten, leidinggevenden/managers en it-experts, zorgen ook voor het realiseren van de organisatorische randvoorwaarden. Deze activiteiten hebben tot nu toe echter nog geen invulling gekregen (de redenen hiervoor worden in paragraaf 3 besproken).

## 2.3 Samenvatting en conclusies eerste loopjaar

In het eerste loopjaar van de MBO Onderzoekswerkplaats is door alle partners gewerkt aan het evidence-informed vormgeven van gepersonaliseerd leren met ict in het mbo met iXperium designteams. Dit heeft een aantal mooie resultaten en producten opgeleverd, maar er zijn ook een aantal aandachtspunten ten aanzien van de voortgang en de planning van de designteams:

1. De designteams van de eerste ronde zijn nog niet allemaal afgerond (door vertraagde start en verlenging) en de afgeronde designteams hebben niet altijd een concreet product of leerarrangement opgeleverd.
2. Bij de tweede ronde wordt een groot deel van de designteams later opgestart dan gepland.
3. Er zijn nog geen implementatieteams opgestart.

In de volgende paragraaf gaan we in op de opbrengsten van de designteams zoals die zijn ervaren door betrokkenen bij het iXperium/CoE en de partners.

## 3. Evaluatie opbrengsten designteams

De drie afgeronde designteams van de eerste ronde zijn geëvalueerd door middel van een groepsge-sprek met de deelnemers. Daarnaast is bij elk van de betreffende instellingen een gesprek gevoerd met een leidinggevende die zicht heeft op de opbrengsten van het designteam. Aanvullend heeft er voor de evaluatie van de eerste ronde een groepsge-sprek met onderzoekers van iXperium/CoE plaatsgevonden en zijn er individuele gesprekken gevoerd met de contactpersonen van de partners en procesbegeleiders van de designteams<sup>2</sup> over hun ervaringen met de designteams tot nu toe. In deze paragraaf gaan we in op de uitkomsten van die gesprekken.<sup>3</sup>

Ter verduidelijking schetsen we hieronder eerst kort de principes en werkwijze van de iXperium designteams zoals die is beoogd voor de MBO Onderzoekswerkplaats.

### 3.1 Werkwijze en uitgangspunten iXperium designteams

iXperium designteams werken vanuit een onderbouwde aanpak die is ontwikkeld door het iXperium/CoE (zie figuur 1). In een multidisciplinair samengesteld team (docenten uit verschillende opleidingen, onderzoeker, procesbegeleider, (ict-)experts, practoor, beroepspraktijk, mbo-studenten, en vaak ook lerarenopleiders en lio's) werken de deelnemers samen en vanuit hun eigen expertise aan

<sup>2</sup> Vanwege de coronamaatregelen hebben de gesprekken met de contactpersonen en procesbegeleiders telefonisch plaatsgevonden.

<sup>3</sup> Een analyse van de producten van de designteams en overkoepelend (cross-case) analyse zal nog plaatsvinden.



een praktijkvraag ('wicked problem') op het gebied van gepersonaliseerd leren met ict, die past binnen het beleid/de visie van de instelling. De fasen verlopen iteratief.



*Figuur 1. Werkwijze iXperium designteams*

Het ontwerp focust zich op de vormgeving van het primaire proces: recht doen aan de individuele ontwikkelingsbehoefte en zelfregie van studenten in relatie tot de inzet van ict. Ook denken de deelnemers na over de consequenties voor de organisatie van het onderwijs en de benodigde (ict-)competenties van studenten en docenten. De deelnemers ondersteunen de werkwijze, voelen eigenaarschap over de vraag, hebben affiniteit met innovatie en hebben een lerende opstelling. De onderzoeker stimuleert de onderzoekende houding van de docenten en borgt de kwaliteit van de werkwijze en onderzoek. Het designteam wordt begeleid door een procesbegeleider (vanuit de instelling), die daarvoor is opgeleid door het iXperium/CoE. De procesbegeleider zorgt voor een gemeenschappelijke taal, afstemming van taken en verwachtingen en groei van begrip en vertrouwen. Designteams maken deel uit van een leergemeenschap, waarin kennis en ervaringen worden gedeeld (dus niet alleen binnen de eigen opleiding of instelling).

### 3.2 Opbrengsten voor deelnemers en instellingen

In deze paragraaf geven we de ervaren opbrengsten van de designteams door de deelnemers en de instellingen tot nu toe op hoofdpunten weer. Het gaat hier om de opbrengsten van de drie afgeronde designteams, vanuit de optiek van de deelnemers, leidinggevendenden, contactpersonen van de instellingen en onderzoekers van het iXperium/CoE. Het gaat hierbij niet om de producten zelf (de analyse hiervan moet nog plaatsvinden).

Waardevolle opbrengsten die bij de drie afgeronde designteams worden genoemd zijn:

- Het werken in de designteams draagt bij aan de professionele ontwikkeling en onderzoekende houding van docenten. De docenten doen kennis op over onderzoekend, beredeneerd (en stapsgewijs) ontwerpen van onderwijs met ict. Daar waar de verbinding is gerealiseerd

met het team, bijvoorbeeld door tussentijds presenteren van resultaten, draagt een design-team ook bij aan de teamontwikkeling (en draagvlak bij het team).

- De designteamwerkwijze leidt tot een andere mindset, onder meer doordat vaste kaders worden losgelaten en door de wisselwerking met de andere deelnemers. Er ontstaat dan perspectiefwisseling: “Je krijgt inzicht in diversiteit en wat er allemaal mogelijk is. Het verruimt je blik en je kijkt niet alleen maar in je eigen referentiekader”. “Als mens, docent, persoon word je rijker door deelname aan een designteam”. “Door naar anderen te kijken, ga je ook nadenken over jezelf”.
- Deelname aan een designteam biedt tijd en ruimte die een docent normaal niet heeft bij onderwijsontwikkeling.
- De designteamwerkwijze van onderzoek tot ontwerp, experimenteren, testen en evalueren voorkomt dat er te snel naar een product toe wordt gewerkt.
- Kennisdeling met andere designteams (onder andere op de kennisdelingsbijeenkomsten), het raadplegen van andere docenten en experts (binnen en buiten de eigen instelling) én het betrekken van de eigen studenten hebben voor perspectiefwisseling, waardevolle inzichten en betere producten gezorgd.
- Deelname aan een designteam zorgt voor meer contact en verbinding met andere organisatieonderdelen die docenten anders niet of weinig hebben. Het biedt de mogelijkheid om met onderwijsadviseurs, directeuren en teams in gesprek te gaan. “Deelname aan het design-team opent deuren.”
- Tussentijdse wisselingen kunnen het proces in een designteam verstoren, maar hebben soms juist ook gezorgd voor nieuwe perspectieven en inzichten (bij een wisseling van procesbegeleider of onderzoeker).

### 3.3 Ervaringen van procesbegeleiders

Binnen de MBO Onderzoekswerkplaats zijn medewerkers/docenten van de partners getraind om de rol van procesbegeleider binnen een ixperium designteam te kunnen uitoefenen. Het professionaliseringstraject heeft gelopen van januari 2019 - januari 2020 en werd verzorgd door trainers van het ixperium/CoE. De training bestond uit (online) bijeenkomsten, zelfstudie en opdrachten, training on-the-job en (online) intervisie. Door personele wisselingen heeft een deel van de procesbegeleiders de training in verkorte vorm of gedeeltelijk gevolgd<sup>4</sup>.

Voor deze tussenevaluatie is gesproken met vijf procesbegeleiders die actief zijn op de lopende designteams. We gaan hier kort in op hun ervaringen met de training en met hun rol binnen het design-team.

De procesbegeleiders hebben de training over het algemeen als positief ervaren. Positieve punten die worden genoemd zijn de verdieping van de kennis over de designteammethodiek en het begeleiden van het proces in een designteam en kennismaking met verschillende werkvormen. Andere positieve opbrengsten en aspecten zijn het leren loslaten van bepaalde vaste denkbeelden of routines (‘niet meteen in oplossingen denken’, omgaan met weerstand) en de (aanvullende) individuele begeleiding door en toegankelijkheid van de trainers. Ook de intervisiebijeenkomsten die aan de training zijn verbonden zijn als zeer zinvol en leerzaam ervaren. Wel wordt aangegeven dat er vaak maar een beperkt aantal deelnemers bij de intervisie aanwezig was (vanwege andere verplichtingen of om roostertechnische redenen). Gezamenlijke intervisie met ook meer ervaren procesbegeleiders of een

---

<sup>4</sup> Zie voor een overzicht van de aantallen procesbegeleiders die de training hebben gevolgd paragraaf 1.5 van het evaluatie- en aanvraagformulier.

koppeling aan een procesbegeleider-‘buddy’ zouden volgens een procesbegeleider ook nuttig kunnen zijn.

Het vervullen van de rol van procesbegeleider in het designteam was soms een uitdaging, door de nog relatief onervarenheid met deze rol en/of versturende factoren binnen het designteam of op organisatieniveau (bijv. wisselingen in het designteam, gebrek aan draagvlak bij direct leidinggevend, te beperkte facilitering van docenten of organisatorische ontwikkelingen). Een aantal procesbegeleiders heeft de rol tussentijds overgenomen van een collega en had daardoor niet volledig zicht op het proces dat al was doorlopen in het designteam.

De procesbegeleiders waarderen de inbreng en rol van de onderzoeker van het iXperium/CoE in het designteam. De onderzoeker zorgt ervoor dat de designteammethodiek wordt gevolgd, stelt kritische vragen en prikkelt de deelnemers om een meer onderzoekende houding aan te nemen. Dit zorgt ook voor structuur en overzicht. De procesbegeleiders achten een grotere betrokkenheid van de onderzoeker dan tot nu toe bij de designteambijeenkomsten wenselijk.

### 3.4 Belemmerende factoren bij de uitvoering

Bepaalde factoren zijn van invloed geweest op het verloop van de designteams (en de uiteindelijke opbrengsten). Dit heeft voor een deel te maken met het feit dat de werkwijze van de iXperium designteams niet overal is volledig is toegepast zoals beoogd.

- *Inrichting van de vraagarticulatie en afstemming voor de start*  
In een aantal gevallen zijn de instellingen voortvarend van start gegaan en was er al een designteam met een vraagstuk was geformeerd voordat een onderzoeker was aangehaakt. Hierdoor bleek soms dat het onderwerp van een designteam niet voldoende aansloot bij de doelstellingen van de MBO Onderzoekswerkplaats (bijv. geen sprake van een ‘wicked problem’ als vertrekpunt, een te grote gerichtheid op een snelle oplossing, eindproduct of een bepaalde tool, of niet gericht op het leren van studenten).
- *Werving van docenten / aansluiting bij praktijkvragen*  
De werving van docenten is soms een vertragende factor geweest. Sommige instellingen vonden het moeilijk om docenten te interesseren en motiveren voor deelname aan een designteam op het gebied van gepersonaliseerd leren met ict, bijvoorbeeld omdat docenten met andere ontwikkelvragen bezig zijn (bijv. professionalisering van docenten om ict te gebruiken in de les), of omdat er te weinig verbinding was met de ontwikkelbehoeften van de teams en opleidingen of met de veranderstrategie van de instelling. Het is belangrijk dat er ook stimulans voor deelname is vanuit de leidinggevend.
- *Aansluiting bij de visie en verwachtingen management*  
De startvraag van een iXperium designteam is in principe een onderwijskundige vraag uit de praktijk van docenten/een team. Dit uitgangspunt sloot niet altijd aan bij de verwachtingen op managementniveau of de opdracht die vanuit het management aan een designteam is meegegeven (bijv. een bruikbaar, opleidingsoverstijgend product voor de hele instelling). Daarnaast was er vanuit leidinggevend soms druk om snel resultaten te laten zien, wat interfereerde met het ontwerpproces van het designteam. De looptijd van een designteam (een jaar) wordt als lang ervaren door (direct) leidinggevend. Er blijken soms ook misverstanden te zijn bij de leidinggevend over wat een designteam inhoudt, sommigen denken dat het gaat om het meedoen aan een onderzoek en niet om het evidence-informed ontwerpen van een ict-rijk leerarrangement.
- *Rol / training procesbegeleiders*

Binnen de MBO Onderzoekswerkplaats is ervoor gekozen om eigen medewerkers van de instellingen in te zetten voor de rol van procesbegeleider (vanwege de schaalbaarheid en professionalisering binnen de eigen instelling). Deze rol werd eerder door onderzoekers of door ervaren lerarenopleiders van de HAN vervuld. Om deze rol goed uit te kunnen voeren is een training opgezet door het iXperium/CoE. De training startte gelijktijdig met de eerste ronde en vond deels plaats via leren-on-the-job. Dit proces liep echter niet altijd synchroon (mede door uitval en nieuwe instroom door wisselingen bij de procesbegeleiders, latere start van een designteam) en deelnemers waren niet altijd aanwezig bij bijeenkomsten (o.a. vanwege andere verplichtingen, rooster-technische redenen). Daarnaast is gebleken dat de procesbegeleiders niet altijd voldoende waren geoutilleerd voor deze complexe rol.

- *Rol onderzoeker te beperkt*

In de MBO Onderzoekswerkplaats is geprobeerd om de rol van de onderzoeker wat meer op afstand in te vullen dan in iXperium designteams tot op dat moment gebruikelijk was. De achterliggende gedachte was dat de procesbegeleider vanuit de instelling het proces goed kon begeleiden en toezien op de uitvoering van de methodiek. De overwegingen hierbij waren zowel praktisch (afstanden, tekort aan praktijkgerichte onderzoekers) en financieel. Dit heeft echter toch gezorgd voor een te grote 'afstand' van de onderzoeker tot het designteam, waardoor door sommige procesbegeleiders/designteams ook de rol en meerwaarde van de onderzoeker niet werd ingezien. Mede hierdoor is er ook te weinig controle geweest op de startvraag en werkhypothese en waren er te weinig mogelijkheden tot advisering en bijsturing tijdens het proces.

- *Kleine, smal samengestelde designteams*

Een multidisciplinaire samenstelling is een essentieel element van de iXperium-designteamaanpak, omdat grensoverschrijdend samenwerken bevorderlijk is voor perspectiefverandering, leren en uiteindelijk ander gedrag in de praktijk. De meeste designteams binnen de onderzoekswerkplaats bestaan uit twee docenten (vaak wel van verschillende opleidingen) plus een procesbegeleider en onderzoeker. Bredere designteams, waarin ook werkveld, (ict-)experts, lerarenopleiders en studenten worden betrokken zijn tot nu toe onvoldoende gerealiseerd. Door de organiseerbaarheid en haalbaarheid (het is al lastig om voor docenten een gezamenlijk overlegmoment te plannen) is dit onvoldoende uit de verf gekomen.

- *Houding/instelling van docenten*

Mbo-docenten zijn vaak doeners en willen graag snel resultaten bereiken. Dit wringt soms met de diepgang en onderzoekende houding die gevraagd worden bij de iXperium-designteamwerkwijze. Het kost ook tijd om bekend te raken met de werkwijze, wat soms voor frustratie zorgt bij docenten. Daarbij komt dat een iXperium designteam in principe een jaar loopt. Dit lijkt voor sommige docenten een lange tijd om zich aan iets te verbinden.

- *Personele wisselingen en organisatorische ontwikkelingen*

In veel designteams is sprake geweest van personele wisselingen of uitval (docenten, procesbegeleiders, onderzoekers). Ook zijn er wisselingen geweest bij de contactpersonen van de instellingen. De kennis over de opzet en uitgangspunten van de MBO Onderzoekswerkplaats is daarbij niet altijd goed overgedragen. Organisatorische ontwikkelingen (bijv. een reorganisatie) zetten de designteams soms ook onder (tijds)druk.

- *Facilitering docenten en continuïteit*

In principe zouden docenten minimaal 4 uur per week beschikbaar moeten hebben voor deelname aan een designteam. In de praktijk hadden docenten vaak toch minder tijd, of moesten ze andere werkzaamheden (primaire proces) voorrang geven. Hier speelt de direct leidinggevende ook een belangrijke rol in. Bij planningsproblemen is het designteam al snel een 'luxeproduct'. Bij sommige designteams zat te lange tijd tussen bijeenkomsten, wat niet bevorderlijk was voor

het proces en de continuïteit. Bij instellingen waar een vaste tijd of vast moment was afgesproken om samen te werken verliep dit beter.

- *Betrokkenheid van en draagvlak in de organisatie*  
Betrokkenheid bij en draagvlak voor de MBO Onderzoekswerkplaats en de iXperium designteam-methodiek is niet alleen nodig bij de deelnemers, maar in alle lagen van de organisatie (bestuursniveau, teamleiders, opleidingsmanagers en docenten): “Je kunt wel commitment uitspreken, maar dan moeten de mensen wel meegenomen worden.” Het commitment dat op bestuursniveau is aangegaan, wordt niet altijd gevoeld bij de onderwijsmanagers die docenten vrij moeten maken.

### 3.5 Implementatieteams

Zoals aangegeven in paragraaf 1 zijn in het tweede jaar nog geen implementatieteams opgestart voor reeds eerder ontwikkelde producten of producten van de designteams van de Onderzoekswerkplaats. Hiervoor worden door de contactpersonen van de instellingen verschillende oorzaken genoemd:

- Er zijn pas drie designteams afgerond (stand van zaken eind april 2020).
- De overdraagbaarheid van de producten van de afgeronde designteams is nog niet voldoende. Er moet nog een slag worden gemaakt in de voorbereiding van de implementatie.
- Binnen de instellingen is nog geen (verantwoordelijke voor het) traject van ontwikkeling van een product door een designteam naar inbedding daarvan in de staande organisatie: “Je hebt een verbinder nodig en iemand die de ervaringen van het ene team meeneemt naar een ander team”.
- Tijdsgebrek: het starten en draaiend krijgen van de ‘gewone’ designteams heeft in deze eerste fase veel tijd en inspanning gekost.
- Instellingen zien niet altijd de bruikbaarheid van elders ontwikkelde producten (‘not invented here syndrome’). Ook het hergebruik van elders ontwikkelde materialen is nog niet zo’n gemeengoed.

## 4. Conclusies en aandachtspunten voor vervolg

De deelname aan de designteams heeft geleid tot positieve ervaringen en (leer)opbrengsten. Er is en wordt geëxperimenteerd met vormen van gepersonaliseerd leren met ict. Op basis van deze tussen-evaluatie lijkt het erop dat het opstarten van designteams en het uitvoering geven aan de methodiek wel meer vraagt van de instellingen dan voorzien. Ook is het niet altijd gelukt om alle randvoorwaarden rondom de iXperium designteams op orde te krijgen. Deze bevindingen zijn gebaseerd op de drie afgeronde en de op dit moment lopende designteams (waarop ook nog cross-case analyses moeten worden uitgevoerd gekoppeld aan de onderzoeksvragen van de onderzoekswerkplaats). Deze tussentijdse bevindingen geven echter wel goed zicht op wat de uitvoering van designteams vraagt van instellingen aan inbedding en interne ondersteuning. Ook is duidelijk dat hierin verschillen zijn tussen instellingen. De nadruk ligt nu op hoe we het proces en de impact van de designteams kunnen versterken. Reden om te intensiveren en door te gaan.

We geven de belangrijkste aandachtspunten voor het vervolg van de MBO Onderzoekswerkplaats hieronder kort weer:

#### **Uitvoering designteams**

- *Sterker inzetten op selectie en training van procesbegeleiders*  
Het iXperium/CoE is gestart met de doorontwikkeling van een intensievere, modulair opgezette blended training. Daarnaast is het belangrijk dat voor de selectie voor procesbegeleiders goed

wordt afgestemd tussen iXperium/CoE en de instellingen met behulp van het opgestelde profiel. Ook kan de inzet van externe procesbegeleiders worden overwogen. Aanvullend op de training zou een leergemeenschap van procesbegeleiders en onderzoekers opgezet kunnen worden. De vraag is hoe dit kan worden georganiseerd en gestimuleerd en welke rol de instellingen hier zelf in kunnen spelen.

- *Verbeteren van de vraagarticulatie*  
In het voortraject betere en tijdige afstemming tussen instellingen en iXperium/CoE om ervoor te zorgen dat de designteams aan de slag gaan met een onderwijskundig 'wicked' probleem gericht op gepersonaliseerd leren met ict. De vraag moet tegelijkertijd ook passen binnen de ambities van de instelling en de teamontwikkeling. Mogelijk kan hiervoor de succesvol gebleken aanpak van ROC de Leijgraaf worden toegepast: docenten uitdagen om met vraagstuk te komen, dat laten pitchen en dan pas bepalen welke vraagstukken worden opgepakt.
- *Werving docenten*  
De werving van docenten kan verder worden ondersteund door het werk van de designteams (tussentijds) zichtbaarder te maken in de organisatie (wat zijn ze en dat doen ze?), bijvoorbeeld door pitches en presentaties, blogs/vlogs, docenten en leidinggevenden laten meekijken met een lopend designteam en het uitzetten van interne vacatures waarop docenten kunnen reageren.
- *Meer sturen op het realiseren van multidisciplinaire samenstelling designteams*  
Naast docenten, onderzoeker en procesbegeleider is ook deelname en betrokkenheid van werkveld, (ict-)experts, practor, lerarenopleider/lio's (bij opleidingsscholen) en studenten essentieel om tot perspectiefuitwisseling, leren en gedragsverandering te komen.
- *Onderzoeker meer betrekken in de iXperium designteams*  
De onderzoeker krijgt in de tweede ronde meer uren voor zijn werk in het designteam (40 uur), zodat deze meer aanwezig kan zijn tijdens het proces en daardoor zijn rol (borgen van de kwaliteit van de werkwijze en het onderzoek) beter kan vervullen.
- *Borging en commitment van de werkwijze en opbrengsten van designteams in de organisatie op alle niveaus, ook bij personele wisselingen.*
- *Deelname aan designteam opnemen in het taken- en formatiepakket van docenten.*

#### **Aanpak, implementatie en kennisdeling**

- *Meer maatwerk in de aanpak*  
Per instelling bekijken wat gewenste en haalbare afspraken zijn: nieuwe designteams opstarten, de focus leggen op implementatie en borging van ontwikkelde producten of op verdieping en verduurzamen van kennis. Dit vraagt wel om commitment en regie op het proces vanuit de instelling.
- *Gerichte acties op voorbereiden en bevorderen van de implementatie van opgeleverde producten.*  
Dit vraagt onder meer om goede communicatie over en onderbouwing van producten, draagvlak bij het management, voldoende tijd en ruimte voor het testen en de stap van prototype naar definitief product en betrokkenheid van andere afdelingen (academie, ict). De deelnemers aan de designteams moeten ook weten dat opgedane kennis en producten overdraagbaar opgeleverd moeten worden. Hier moet ook (intern) op worden gestuurd.
- *Meer kennisdeling tussen designteams, betere verbinding met de CoP en met de digitaliseringsagenda*  
Gezamenlijk onderzoeken hoe we kennisdeling en samenwerking tussen designteams nog meer kunnen stimuleren. Hierbij kan ook meer verbinding met de CoP worden gezocht, juist ook bij implementatietrajecten.