

Teaching
Learning
Network

Samen onderwijs ontwikkelen

Docenten en onderzoekers aan het woord



TLN showcase 2023 - 2024

TLN showcase 2023 - 2024

Inhoud

Een gemeenschappelijk speelveld	4
Een rijke leeromgeving	6
Een veilige ruimte: training onbewuste vooroordelen	8
Didactische ontwikkeling	10
Een flexibel leertraject: over het herontwerp van de BDB	12
Kritisch naar informatie kijken, over artificiële intelligentie	16
Programmatisch toetsen	18
Focus op leren: invoering elektronisch portfolio	22
Training examencommissie: het onderlinge vertrouwen versterken	26
Onderzoekend vermogen	28
Professionalisering onderzoekers	30
Onderzoekend vermogen	32
Doorontwikkeling TLN: een integrale aanpak	36
Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit (HKK)	38
Colofon	39
Contact	40



Inspireren,

verbinden, onderzoeken

Digitalisering, toetsing, nieuwe vormen van opleiden: het onderwijs vraagt veel van docenten en onderzoekers. Hoe hou je je kennis en vaardigheden bij in hectische tijden? In deze 'showcase' laten we zien hoe collega's individueel en binnen teams in samenwerking met TLN werken aan onderwijsontwikkeling en hun professionalisering.



EEN GEMEENSCHAPPELIJK SPEELVELD

Hogeschool Utrecht en de beroepspraktijk zijn goed op elkaar afgestemd. Gezamenlijk dragen we bij aan grote maatschappelijke opgaven. Enkele voorbeelden zijn gezonde leefomgeving en verduurzaming o.a. van de bouw in de Cartesiusdriehoek; innovatie van de gezondheidszorg, vanuit het programma HU Gezond & Wel; opvang van vluchtelingen, via het HU Oekraïneproject. In co-creatie met onze partners werken wij aan een open, rechtvaardige en duurzame samenleving.



Eigen regie docenten en studenten

Onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk versterken elkaar daarbij: we hebben een gemeenschappelijk speelveld. Op dat speelveld geven we onze studenten en docenten de ruimte. Ze werken samen in teams, maken zelf plannen en gaan aan de slag met de ontwikkeling van onderzoekend vermogen. Studenten krijgen steeds meer de regie over hun eigen studieloopbaan. Dat betekent wel dat we meer dan ooit moeten investeren in pedagogisch-didactische ontwikkeling van onze docenten. De rol van docent verandert naar coach en begeleider.

Vernieuwende didactiek

Vanuit het Teaching & Learning Network zetten we in op vernieuwende didactiek. We ondersteunen docenten bij de ontwikkeling van vaardigheden voor een moderne programmatische manier van opleiden. We leren hen hoe ze feedback kun-

nen geven en ontvangen en kunnen bijdragen aan studentsucces. Daarvoor bieden we handvatten voor zelfregulerend leren en diversiteit en inclusie. Daarnaast besteden we veel aandacht aan digitale vaardigheden van docenten. Welke didactische vraagstukken levert de introductie van artificiële intelligentie (AI) op? In nauwe samenwerking met docenten en onderzoekers ontwikkelen we nieuwe werkwijzen en didactische toepassingen.

Een integrale benadering

Daarbij gaan we uit van een integrale benadering. In de vernieuwde docentprofessionalisering Basis Didactische Bekwaamheid (BDB) combineren we ontwerpen, uitvoeren en beoordelen van onderwijs. Tijdens adviestrajecten voor opleidingen betrekken we zoveel mogelijk verschillende aspecten. In leernetwerken bieden we docenten en onderzoekers de kans om vraagstukken van meerdere kanten te bekijken. Binnen het leernetwerk Rijke Leeromgevingen verdiepen collega's zich bijvoorbeeld in samenwerking over de grenzen van opleidingen heen. De nieuwe Peer Support Group actieonderzoek brengt kennis en ervaring bijeen. [zie kader: Leernetwerken].

Duurzame ontwikkelingsdoelen

Uitgangspunt voor onze aanpak is de HU-visie op onderwijs en onderzoek: Samen voor de toekomst. Daarbij sluiten we aan bij de HU – expertisegebieden (de 'Samens'), in het bijzonder Samen Lerend en Samen Digitaal. Verder ondersteunen we opleidingen bij activiteiten die zijn gericht op de Duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals of SDG's) van de Verenigde Naties, als kwaliteitsonderwijs (SDG 4), gendergelijkheid (SDG 5), verminderen van ongelijkheid (SDG 10) en partnerschappen (SDG 17).

Leernetwerken

Het Teaching & Learning Network is betrokken bij grotere en kleinere innovatietrajecten. We vormen leernetwerken om met collega's thema's te bespreken en kennis uit te wisselen.

[Leernetwerk Rijke Leeromgevingen \(MOOOI\)](#): over nieuwe ontwerpdimensies

[HU begeleidt](#): community van docenten over vraagstukken rond begeleiding

[Netwerk programmatisch toetsen](#): uitwisseling van kennis en kunde over toetsing

[Leernetwerk Innoveren en Veranderen in het Onderwijs \(voorheen OWKL\)](#) expertisegroep met focus op het vergroten van slaagkans van onderwijsinnovaties





‘Alleen gezamenlijk
kunnen we die veilige
ruimte creëren waarin
iedereen zich gezien en
gerespecteerd voelt.’

Annemiek Broersen, docent

EEN RIJKE LEEROMGEVING

Voor de aanpak van grote maatschappelijke opgaven is het van belang dat we grenzen doorbreken. Vraagstukken rond klimaat, duurzaamheid en kansengelijkheid vragen om een integrale, multidisciplinaire aanpak. Op het gemeenschappelijk speelveld van onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk zitten grenzen alleen maar in de weg. Daarom organiseren we rijke leeromgevingen, waarin docenten, onderzoekers, studenten en professionals uit de beroepspraktijk samen kennis ontwikkelen.



Samenwerkend leren

Werkplaats, Living Lab of Hub: in een rijke leeromgeving leren en werken de betrokkenen in co-creatie. Samenwerkend leren levert gezamenlijke opbrengsten: innovatie van de beroepspraktijk en nieuwe inzichten voor docenten en studenten. Voor studenten is samenwerkend leren een uitdaging. Hoe begeleid je hen in de samenwerking met professionals? Hoe zorg je ervoor dat ze kunnen uitgroeien tot kritisch denkende professionals? Op de grens van praktijk en onderwijs verschuift de rol van docent richting coach en begeleider.

Zelfregulerend leren

Vanuit HU Begeleidt ondersteunen we docenten in die veranderende rol. Docenten kunnen er terecht voor individuele vraagstukken rond coaching, maar ook voor teambegeleiding. Docenten krijgen tips voor begeleiding van een leerteam van studenten. Hoe zorg je ervoor dat de studenten zelf het heft in handen nemen? Bij individuele begeleiding kan je denken aan het bevorderen van het succes van studenten die moeite hebben om gestructureerd aan hun studie te werken. In een

rijke leeromgeving is het van extra groot belang dat we studenten daarmee helpen. Daarom geven we docenten tips om zelfregulerend leren te bevorderen. Hoe leer je studenten plannen en organiseren, zodat ze voortgang boeken en gemotiveerd blijven? Voor dergelijke vragen kan je terecht bij het netwerk HU begeleidt.

Studentsucces

Studentsucces draait om de hele persoonlijke en professionele ontwikkeling die de student tijdens de studie doormaakt. Wij vinden het van groot belang dat docenten en onderzoekers oog hebben voor de verschillen tussen studenten, zodat ze hen verder kunnen helpen. Daarom besteden we aandacht aan neurodiversiteit: de overkoepelende term voor autisme, ADHD, dyslexie en andere aangeboren eigenschappen. Ook vooroordelen kunnen studentsucces van studenten in de weg staan. Helemaal ontkomen aan vooroordelen kunnen we geen van allen. Wel kunnen we leren hoe we ze kunnen herkennen. Op die manier kunnen we allemaal een bijdrage leveren aan diversiteit en inclusie, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid.

Een veilige ruimte

Training onbewuste vooroordelen

We hebben allemaal vooroordelen. En dat is helemaal niet erg, als we ons er maar bewust van zijn. Het Institute for Finance & Accounting volgde via TLN een training onbewuste vooroordelen. 'Bij diversiteit gaat het vaak om onzichtbare verschillen.'

Diverse studentenpopulatie

Veelgehoord vooroordeel: een accountant is een witte man van middelbare leeftijd. Bij de opleiding Accountancy ziet opleidingsmanager Renske Schijvens de studentenpopulatie juist veranderen. 'Het wordt steeds meer een divers gezelschap. Al trekt de opleiding doorgaans wat rustiger types aan, want je moet wel in de documenten willen duiken.' Bij de opleiding Finance, Tax & Advice zijn de studenten naar verluid 'extraverter'.

Maatschappelijke rol accountants

Ook de maatschappelijke rol van accountants is in beweging. 'Er is sprake van een verbreding van de opdracht van accountants,' legt Renske uit. 'Ze worden geacht veel meer te controleren, niet alleen de financiële huishouding, maar bijvoorbeeld ook de uitvoering van doelstellingen op het gebied van duurzaamheid. Daarom laten wij onze studenten binnen de opleiding ook verder kijken dan de jaarrekening.'

Cultuuromslag accountancysector

Toenmalig minister van Financiën Sigrid Kaag schreef in oktober 2023: 'Accountants vervullen een belangrijke publieke en maatschappelijke taak'. In een rapport voor de Tweede Kamer stond dat een cultuuromslag nodig was in de door schandalen geplaagde sector. Voor de noodzakelijke kwaliteitsverbetering keken de opstellers naar het onderwijs. 'Uiteindelijk begint de verandering bij de vorming van de jonge beroepsbeoefenaar.'

Diversiteit belangrijk thema

Het Institute for Finance & Accounting was de eigen opleidingen al aan het herzien. 'De opbouw van de opleiding verandert,' vertelt Renske. 'We gaan meer samen doen en onze studenten beter voorbe-

reiden op hun nieuwe maatschappelijke rol. Ook de begeleiding van de studenten passen we aan. Diversiteit is daarbij een belangrijk thema.' Daarbij kijkt de opleiding nadrukkelijk verder dan zichtbare verschillen.

Training onbewuste vooroordelen

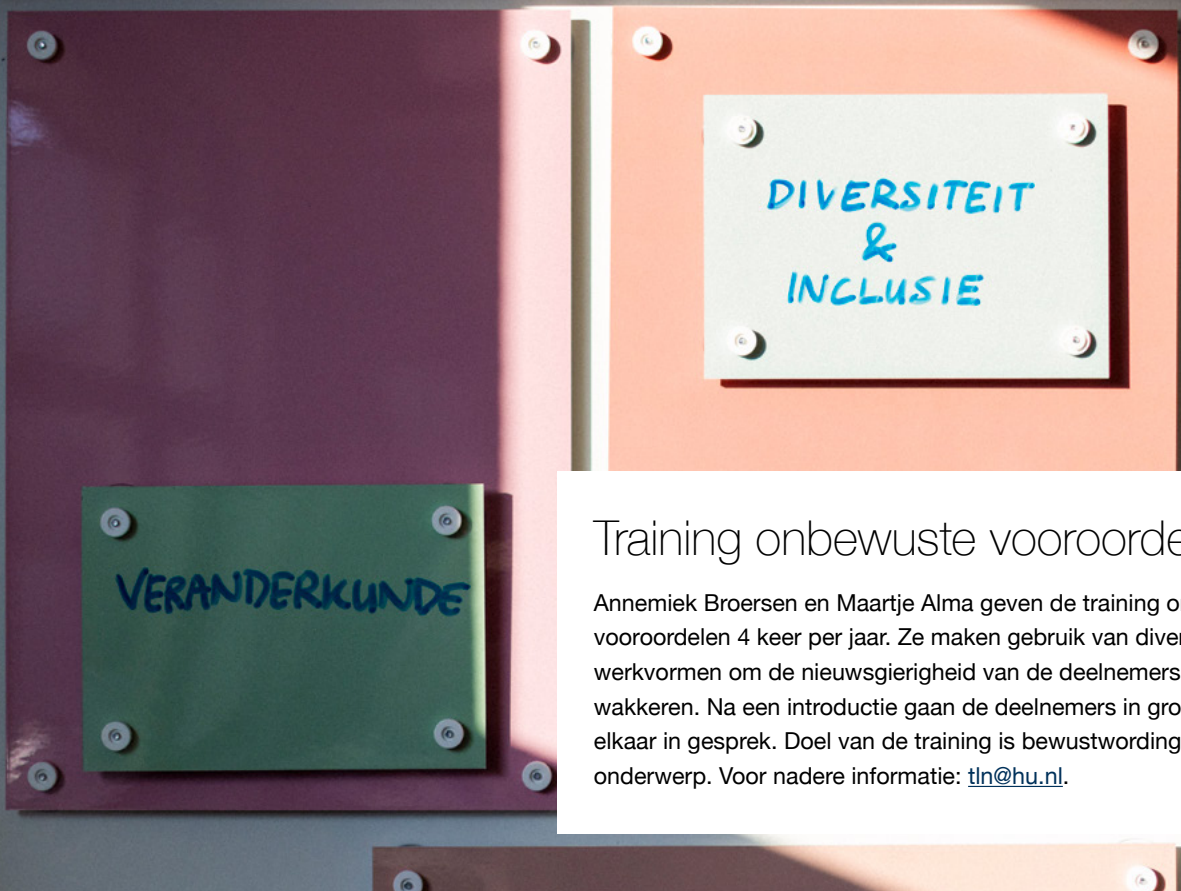
De training onbewuste vooroordelen past goed bij het streven van Hogeschool Utrecht naar diversiteit en inclusie. 'Als instituut nemen wij die doelstelling vanzelfsprekend over,' benadrukt Renske. 'In de eerste plaats wilden we gewoon gezamenlijk kennismaken met het onderwerp. Wat houdt diversiteit voor ons in? Waar letten we op? En waar zitten dan onze vooroordelen?' Via TLN kwam Renske in contact met trainer Annemiek Broersen.

Meerdere perspectieven

Annemiek geeft aan dat het Netwerk diversiteit & inclusie voortdurend naar mogelijkheden zoekt om aandacht te vragen voor diversiteit binnen de hogeschool. 'Je moet het vanuit meerdere perspectieven benaderen, waarbij het er vooral om gaat om collega's bewust te maken van hun eigen vooroordelen.' Via de training onbewuste vooroordelen wil ze laten zien dat het alle medewerkers binnen Hogeschool Utrecht aan gaat.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Daarbij gaat het er niet om de vooroordelen te veroordelen. Het is meer een kwestie van voortdurend onderhoud,' legt ze uit. 'Welke consequenties heeft jouw eigen gedrag? Wat betekenen jouw opvattingen voor de interactie met je collega's en je studenten?' Wat haar betreft vormen diversiteit en inclusie niet alleen een zaak voor minderheidsgroepen: 'Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.'



VERANDERKUNDE

DIVERSITEIT
&
INCLUSIE

Training onbewuste vooroordelen

Annemiek Broersen en Maartje Alma geven de training onbewuste vooroordelen 4 keer per jaar. Ze maken gebruik van diverse werkvormen om de nieuwsgierigheid van de deelnemers aan te wakkeren. Na een introductie gaan de deelnemers in groepen met elkaar in gesprek. Doel van de training is bewustwording over het onderwerp. Voor nadere informatie: tl@hu.nl.

Theorie achter vooroordelen

In de training voor Accountancy stelde Annemiek zich open op, zag Renske. 'Ze brengt het onderwerp op een hele prettige en lichte manier. Het gaat er niet om elkaar te beoordelen. Ze stelt je gerust en nodigt je echt uit om over het onderwerp na te denken.' Ook door theorie achter vooroordelen te delen met de aanwezigen. 'Dat sloeg aan, want we zijn hier wel op feiten ingesteld. Daarnaast gaf ze aan hoe belangrijk het is om naar bestaande structuren te kijken.'

Systemisch denken en kijken

'Systemisch denken', noemt Annemiek dat. Vooroordelen zitten soms ingebakken in de manier waarop de organisatie is ingericht. 'Je kan op heel veel verschillende dingen letten. Kijk eens naar je opleidingsmateriaal of naar de manier waarop studenten ontvangen worden. Hoe ziet de website eruit? Wat voor foldermateriaal gebruik je?' Afbeeldingen kunnen tot misverstanden leiden. 'Sommige studenten willen vanwege hun afkomst of geloof helemaal niet op de foto.'

Veilige ruimte

Diversiteit bestaat uit veel aspecten, die allemaal op elkaar inwerken, legt Annemiek uit. De combinatie van die aspecten bepaalt welke rechten het individu krijgt om zich te positioneren binnen de maatschappij. 'Je kan het nog zo goed willen doen als docent in jouw groep, maar daarmee red je het niet. We hebben elkaar echt op alle niveaus nodig. Alleen gezamenlijk kunnen we die veilige ruimte creëren waarin iedereen zich gezien en gerespecteerd voelt.'

Gezamenlijke kennisbasis

Een gezamenlijke training is daarom een goed begin. 'We wilden alle medewerkers meenemen in het onderwerp onbewuste vooroordelen,' vertelt Renske. 'Daarom hebben we de training ook op een instituutsdag gepland, zodat alle medewerkers aanwezig waren. Op deze manier zorgen we voor een gezamenlijke kennisbasis over het onderwerp.'

Renske Schijvens is opleidingsmanager van de opleiding Accountancy, onderdeel van het Institute for Finance & Accounting

Annemiek Broersen is coördinator van de Minor Actief Inclusief Constructief omgaan met diversiteit en bestuurslid van de Gender & Sexuality Alliance

[Druk en tegendruk: over de toekomst van de accountancysector](#)
[Netwerk Diversiteit en inclusie](#)

DIDACTISCHE ONTWIKKELING

We sluiten zoveel mogelijk aan bij de behoeften en de context of de werkpraktijk van docenten en onderzoekers. In een moderne leeromgeving hebben zij specifieke kwaliteiten nodig: gericht op samenwerking en zelfregulatie. Met didactisch coachen kunnen zij hun studenten op weg helpen. Net als in een leeromgeving kijken we bij professionaliseringstrajecten over de grenzen van disciplines heen: ontwerpen, uitvoeren en beoordelen van onderwijs zijn een geheel. Opleidingen ondersteunen we met interventies en adviestrajecten. We denken mee over nieuwe vormen van toetsing en vraagstukken rond didactiek en digitalisering.

Integrale Basis Didactische Bekwaamheid

In de docentprofessionalisering Basis Didactische Bekwaamheid (BDB-leerteams) is de onderwijsvisie van de HU sterk verankerd. De opzet sluit aan bij de centrale uitgangspunten voor flexibel onderwijs, zoals aangegeven in de HU – visie op onderwijs en onderzoek. We bieden maatwerk om deelnemers naar eigen inzicht verder te helpen. Docenten werken aan hun ontwikkeling in een divers samengestelde leeromgeving: ze maken deel uit van een leerteam, nemen deel aan ontwikkelplaatsen en bezoeken inspiratiesessies over voor hun opleidingspraktijk relevante thema's. Voor kennis en achtergrond kunnen ze terecht op Canvas. Net als hun studenten stellen de docenten een portfolio samen om hun ontwikkeling in beeld te brengen.

Leerteams

Docenten en onderzoekers werken samen in leerteams over de grenzen van hun eigen vakgebied heen. Ze leggen nieuwe verbindingen, waardoor ze meerwaarde bieden aan de beroepspraktijk. Leerteams vormen ook een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Studenten leren in teams hun talent ontdekken en hun specifieke kwaliteiten ontwikkelen. Maar samenwerken in leerteams gaat niet vanzelf. Vanuit TLN ondersteunen we leerteambegeleiders. Als coach en procesbegeleider stimuleert een leerteambegeleider de studenten om de regie te pakken in het eigen leerproces. Hoe geef je de studenten dan de juiste feedback? En hoe zorg je ervoor dat studenten elkaar zelf de juiste vragen gaan stellen?

Didactiek en digitalisering

Digitalisering is overal. Maar wat ons betreft is het geen doel op zich. Het is een onderdeel van bredere didactische vaardigheden. Digitale systemen in het onderwijs werken alleen als we er vanuit onze pedagogisch-didactische expertise op de juiste manier mee omgaan. Onze e-adviseurs inventariseren daarom vragen van opleidingen over digitalisering. Daarna gaan ze in gesprek om na te gaan wat de opleiding echt nodig heeft. Zo kijken we ook naar artificiële intelligentie (AI): vanuit de inhoud van het onderwijs bepalen we wat er nodig is. Onze experts kunnen bijvoorbeeld workshops over het gebruik van chatbots verzorgen. Hoe kan je via slimme vragen of 'prompting' het systeem voor je laten werken?

‘Het gaat bij ons niet alleen om de individuele professionele ontwikkeling maar juist ook om de teamontwikkeling.’

Aart van Bruggen, netwerkregisseur

**‘We gaan onze
studenten leren
om kritischer naar
informatie te kijken.’**

Rinie van den Bogaard, onderwijsadviseur
Instituut voor Bewegingsstudies



PEDAGOGISCH
DIDACTISCH





Een *flexibel* leertraject

Herontwerp BDB

De vernieuwde Basis Didactische Bekwaamheid (BDB) van TLN integreert onderwijs ontwerpen, uitvoeren en beoordelen. De evaluatie van het eerste jaar is gestart. 'Wij creëren een rijke leeromgeving waarin docenten zelf aan hun ontwikkeling kunnen werken.'

Flexibel onderwijs

'Het ontwerp van de vernieuwde integrale BDB past bij de uitgangspunten voor flexibel onderwijs van de hogeschool,' vertelt onderzoeker Rieke van Bommel. 'Een van de belangrijke onderdelen daarvan is dat we voor maatwerk zorgen. Het gaat er om welke ervaring een docent heeft en hoe wij daar in onze leeromgeving op kunnen aansluiten.'

Didactische bekwaamheid

Doel van de BDB is om de didactische bekwaamheid van hbo-docenten te bevorderen. Daartoe is de leeromgeving opgebouwd uit 4 elementen. 'Het leerteam is de basis,' legt Rieke uit. 'Verder zijn er thematische ontwikkelplaatsen, die worden begeleid door experts. Daarnaast kunnen de deelnemers inspiratiesessies bezoeken en gebruikmaken van de digitale leeromgeving Canvas.'

Programmatisch toetsen

'Docenten die hier langer werken hebben meestal een of meerdere onderdelen van de oude BDB gevolgd,' zegt Rieke. 'Ook zij kunnen professionaliseren in een leerteam. Doordat we werken volgens de methodiek van programmatisch toetsen kunnen zij behaalde onderdelen inbrengen als datapunt. Daarnaast bieden wij hen de mogelijkheid om op losse onderdelen assessments af te leggen,

zodat ze de BDB compleet kunnen maken.'

Nieuwe docenten starten met de vernieuwde integrale variant.

Basis Kwalificatie Examinering

Ook docenten die de verplichte Basis Kwalificatie Examinering (BKE) al hebben gedaan, kunnen direct door met de vernieuwde BDB. Dat geldt voor Fereshteh Herawi en Tom Bouma, docenten bij de opleiding Finance & Control van het Institute for Finance & Accounting. Tom behaalde vorig jaar de BKE en startte dit jaar met de BDB. Beiden namen deel aan een van de leerteams. Na de zomer 2024 hopen ze het bijbehorende assessment te kunnen afleggen.

Voor de groep

Voor hun start bij Hogeschool Utrecht hadden ze geen ervaring met lesgeven. Tom had als consultant veel trainingen gegeven, Fereshteh was ooit bijlestutor. In maart 2023 begon zij als docent, naast haar baan als medewerker interne controle bij de provincie Zuid-Holland. Vanaf de eerste dag stond ze meteen voor de groep. 'Organisatorisch was het goed geregeld, maar ik miste de handvatten om met studenten om te gaan.'

Begeleiding starters

'Je zou als startende docent meer begeleiding

moeten hebben,' voegt ze eraan toe. Door de drukte bij de opleiding kwam dat er niet van, al kon ze haar voorganger bellen als dat nodig was. Ze liep vooral aan tegen de vraag hoe ze studenten kon motiveren. 'Ze kwamen de ene week wel en de andere niet,' licht Fereshteh toe. 'De meesten lazen het boek niet eens. Ik had nooit geleerd hoe je daarmee om moet gaan.'

Didactische kwaliteiten

Tom begon enkele jaren eerder als docent, naast zijn werk als consultant voor vragen rond financiering van het kleinbedrijf. 'Het leek me mooi om mijn kennis en ervaring te delen met een volgende generatie. Bovendien wilde ik mijn didactische kwaliteiten ontwikkelen.' Het inwerken door een ervaren collega verliep bij hem soepel. Maar hij miste het contact met collega's in de voltijd: 'Als parttimer in de deeltijd loop je het gevaar dat je op een eilandje komt te zitten.'

Leerproces

Beiden begonnen aan de BDB om hun didactische vaardigheden te ontwikkelen. Ze kwamen in een leerteam terecht met docenten uit andere opleidingen, onder begeleiding van Wendy Peeters. Om de twee of drie weken kwamen ze bij elkaar. 'Het is nuttig om elkaar te stimuleren in het leerproces,' zegt Tom. 'Iedereen kiest wel zelf met welk onderdeel hij of zij aan de slag gaat,' geeft Fereshteh aan. 'Er waren ook docenten bij die meteen de hele BDB deden.'

Feedback

Zelf koos ze een toets uit blok 4 uit om van te leren. 'Als je een toets gaat analyseren, verdiep je je ook in het uitvoeren en het ontwerpen van je onderwijs,' zegt Fereshteh. Bij de start van iedere sessie vroeg Wendy aan de deelnemers: 'Wat breng je in, waar wil je feedback op?' Tom vond de BKE 'enigszins een papieren exercitie', maar het bracht hem er wel toe feedback te vragen in een bredere kring van collega's: 'Je neemt je vak onder de loop en leert om er kritisch naar te kijken.'

'Wij creëren een rijke leeromgeving waarin docenten zelf aan hun ontwikkeling kunnen werken.'

Rieke van Bommel, onderzoeker

Kaders

Beide docenten geven aan dat ze wel behoefte hadden aan meer structuur. 'De manier waarop dit deel van de BDB is ingericht is erg vaag,' stelt Fereshteh. 'Ze willen steeds dat je zelf op onderzoek uitgaat, maar voor mij persoonlijk werkt dat niet.' Tijdsgebrek speelt daarbij een rol: het lesgeven gaat altijd voor. 'Het is nu wel heel vrij,' bevestigt Tom. 'Meer kaders en meer voorbeelden zouden wel helpen.'

Evaluatie

De eerste data over de evaluatie geven meer mogelijke verbeteringen aan voor de vernieuwde BDB. 'De ontwikkelplaatsen worden nog niet zo goed bezocht,' kreeg Rieke te horen. 'Het lijkt erop dat deelnemers beter een jaar voor een heel traject kunnen uittrekken, in plaats van het nu geplande halve jaar.' Daarnaast blijkt het zeker voor beginnende docenten lastig om tijd vrij te maken voor de leerteams. Ook dat is een punt voor een verbeterslag van de vernieuwde integrale BDB. De combinatie van onderwijs ontwerpen, uitvoeren en beoordelen lijkt in ieder geval te werken. Net als de manier van samenwerken in leerteams: 'We willen dat docenten zelf de regie nemen en actief op zoek gaan naar oplossingen voor vraagstukken in hun onderwijs.'

Fereshteh Herawi is docent bij de opleiding Finance & Control van het Institute for Finance & Accounting en medewerker interne controle bij Provincie Zuid-Holland

Tom Bouma is docent bij de opleiding Finance & Control van het Institute for Finance & Accounting en consultant voor financiering van kleine bedrijven

Rieke van Bommel is onderwijskundige bij Instituut Archimedes en onderzoeker bij het lectoraat Beroepsonderwijs. Ze doet promotie-onderzoek naar een flexibel curriculum voor de lerarenopleidingen. Binnen TLN houdt ze zich bezig met ontwerpen en ontwikkelen van professionaliseringstrajecten.



Trainingen en workshops voor docenten

TLN investeert in advies en innovatietrajecten. We stellen maatwerktrainingen samen voor opleidingen en lectoraten en zorgen voor kennisdeling.

Daarnaast bieden we trainingen en workshops:

- Basis Didactische Bekwaamheid
- Training omgaan met verschillen
- Training onbewuste vooroordelen
- Training voeren van moeilijke gesprekken
- Training didactisch (beeld)coachen

Kijk voor het volledige TLN aanbod en praktische informatie op Mijn Talent.

Artificiële Intelligentie

Kritisch *naar informatie kijken*

Artificiële Intelligentie of AI is niet meer weg te denken uit ons dagelijks leven. In het onderwijs kunnen taalmodellen als Copilot en ChatGPT een grote rol gaan spelen. Hoe ga je daarmee om? Docenten van het Instituut voor Bewegingsstudies verkennen de mogelijkheden, met support vanuit TLN door Matthijs Brouwer. 'We gaan onze studenten leren om kritischer naar informatie te kijken.'

AI en onderwijs

Rinie van den Bogaard zit in de projectgroep die een advies over het gebruik van AI in het onderwijs gaat opstellen. Als ICT-onderwijsadviseur vormt hij de schakel tussen ICT-systemen en het onderwijs. Eerder deed hij ervaring op met het begeleiden van collega's als superuser van Canvas. 'Je kijkt waar behoefte aan is in het onderwijs en waar je collega's tegenaan lopen.'

Wekelijks iets nieuws

Sinds 2023 wordt veel gepraat over de gevolgen van AI voor het onderwijs. 'Afgelopen jaar kwam er bijna wekelijks iets nieuws over AI,' vertelt Rinie. 'De ontwikkelingen gingen zo snel dat we niet langer konden afwachten.' Docenten kregen te maken met studenten die al uitgebreid gebruik maakten van AI. Hoe zouden zij kunnen toetsen wat de studenten gedaan hadden?

Kansen en bedreigingen

Organisaties als Surf en Kennisnet zetten de belangrijkste ontwikkelingen op een rij. Niet alleen de bedreigingen, zoals bij het examineren, maar ook de kansen. Chatbots worden getraind met steeds grotere hoeveelheden data maar bevatten zelf geen kennis, volgens de website van Kennisnet. Advies: 'Ontdek chatbots zelf en ervaar de technologie met je collega's.'

AI kritisch omarmen

Precies wat de projectgroep AI van plan was. De groep besloot om

een studiemiddag te organiseren over AI. 'We kunnen niet om de ontwikkelingen rond AI heen,' legt Rinie uit. 'Ik denk dat we het moeten omarmen maar ook dat we kritisch moeten zijn. In eerste instantie is het van belang dat docenten weten waar ze mee te maken hebben.'

Privacy en veiligheid

Tijdens de studiemiddag op 21 mei kregen de aanwezigen een introductie over AI en de beschikbare taalmodellen. 'We gaven informatie over privacy en over veiligheid,' licht Rinie toe.

'Verder bespraken we een project van studenten over zorginnovatie in de wijk. Voor hun eindproduct hadden de studenten vermoedelijk gebruik gemaakt van AI. We discussieerden over de vraag hoe je daar mee om moet gaan, bijvoorbeeld als docent of als examencommissie.'

Bronvermelding en AI

Informatiespecialist Annemarie van der Velden gaf kort informatie over bronvermelding en AI. De bronvermelding van ChatGPT is namelijk nog onbetrouwbaar. 'Praktijkgericht onderzoek, door docenten of studenten, moet open en transparant zijn,' geeft Annemarie aan. Als lid van een landelijke werkgroep werkte zij mee aan richtlijnen voor bronvermelding AI [zie kader].

'Prompting' leren

In drie workshops konden de deelnemers aan de studiemiddag zelf aan de slag. Vanuit TLN liet expert Matthijs Brouwer een aantal docenten oefen-

Copilot: chatbot van Microsoft

AI-tools spelen een steeds grotere rol binnen onze organisatie. Voor privacy en veiligheid is het van belang om ze op de juiste manier in te zetten. Hogeschool Utrecht maakt gebruik van Copilot. Daar ligt een verwerkingsovereenkomst met Microsoft aan ten grondslag.

Voor toetsing ontwikkelde de hogeschool een Handleiding generatieve AI en toetsing. Informatie over auteursrecht en bronvermelding is te vinden op [Handleiding 'De APA-richtlijnen uitgelegd' - Auteursrechten.nl](#) (met een supplement over AI). De opleiding Journalistiek ontwikkelde een speciale website: [Journalistiek & AI - Ontdek alles over AI in de journalistiek](#). Het Innovatielab van HU Bibliotheek, [HUB-Lab](#), geeft workshops over AI.]

nen met ChatGPT. 'Het doel van de workshop was om betere opdrachten te leren geven aan een chatbot,' legt hij uit. 'Prompting', zoals dat heet, is meer een ambacht dan een technische vaardigheid.'

Juiste vragen stellen

Wees je ervan bewust dat chatbots als Copilot & ChatGPT getraind worden, waarschuwt hij. 'Het systeem praat je een beetje naar de mond. Je moet verstand hebben van de onderwerpen waar je naar vraagt en het systeem genoeg context meegeven.' Veel oefenen is een eerste vereiste, beaamt Rinie: 'Docenten en studenten moeten leren om de juiste vragen te stellen.'

Reflecteren

Kritisch naar informatie kijken is daarbij van groot belang. 'Op sociale media zingt veel onzin rond over medische zaken. Als serieuze beroepsbeoefenaar moet je daar kritisch naar kijken,' geeft Rinie aan. 'Maar ik kan me voorstellen dat je studenten bewust een chatbot

laat inzetten. Als je ze daarna maar laat reflecteren op de uitkomsten. Dan is het een interessante opdracht.'

Continu aanpassen

Bij toetsing verwacht hij dat persoonlijk contact met studenten nog belangrijker wordt. 'We maken veel gebruik van praktijktoetsen bij ons onderwijs. Hoe vaker we studenten zien, en feedback geven op hun ontwikkeling, hoe beter het is.' Hoe dan ook is AI wat hem betreft niet meer weg te denken uit het onderwijs. 'Het is wel een beetje te vergelijken met de introductie van Google,' geeft hij aan. 'AI is dit nog veel groter en grijpt het op meer gebieden in, niet alleen op tekst maar ook op beeld en andere toepassingen.' Er is voortdurend iets nieuws aan de AI-horizon: 'We zullen ons continu moeten aanpassen.'

Rinie van den Bogaard is docent bij de opleiding oefen- en fysiotherapie en ICT onderwijsadviseur bij het Instituut voor Bewegingsstudies

Annemarie van der Velden werkt als informatiespecialist gezondheidszorg bij HU Bibliotheek. Ze is contactpersoon voor het Instituut voor Bewegingsstudies en lid van de Landelijke Werkgroep APA voor bronvermeldingen

Matthijs Brouwer is docent bij het Instituut voor Recht en als ICT-adviseur verbonden aan TLN.

PROGRAMMATISCH TOETSEN

Over geen onderdeel is zoveel te doen in het hbo als over toetsing. Opleidingen willen hun studenten stimuleren om zelf hun eigen leerproces vorm te geven. Daar past een dichtgetimmerd toetsingsprogramma niet bij. Maar invoering van programmatisch toetsen kan gevolgen hebben voor de hele opleiding. Voor docenten betekent het: studenten ruimte bieden en tegelijk goede feedback geven. Vanuit TLN zetten we daarom flink in op begeleiding: we hebben ons team versterkt met extra experts die veel ervaring hebben met traditionele én nieuwe vormen van toetsing.

Opleidingen begeleiden

Begeleiding van opleidingen betekent voor TLN in de eerste plaats: goed nagaan wat je nodig hebt. Toetsen over grotere eenheden kan voor iedere opleiding iets anders betekenen. Hoe groot mag zo'n eenheid zijn? Wat toets je precies? Wat wil je als opleiding dat een student laat zien? We begeleiden docenten in het geven van formatieve feedback, waardoor ze in staat zijn om over grotere eenheden te beoordelen. Verder lijkt het verstandig om programmatisch toetsen gefaseerd in te voeren. Bijvoorbeeld door eerst aan de slag te gaan met het afstudeertraject. Of juist met een flexibele manier van toetsen in de eerste fase van de studie. Onze adviseurs komen met verrassende werkvormen om betrokkenen binnen de opleiding aan het denken te zetten. Bijvoorbeeld over de inhoud van het portfolio waarmee studenten hun bekwaamheid kunnen aantonen. Hoe mag dat er uit zien?

‘Wij leggen de focus op leren en het geven van feedback.’

Colin Voncken, docent opleiding Werktuigbouwkunde

Elektronisch portfolio

Met een elektronisch portfolio ben je als opleiding goed bij de tijd. Al dient zich wel meteen een dilemma aan: welk systeem kies je? Het liefst een systeem dat aansluit bij de pedagogisch-didactische keuzes binnen de opleiding. Voordat een keuze wordt gemaakt is het goed op een rij te zetten wat programmatisch toetsen als opleidingsconcept binnen een opleiding inhoudt. Op welke manier hangen de leeruitkomsten met elkaar samen? Het liefst wil je dat iedereen daar hetzelfde beeld van heeft. Net als van de grotere eenheden waarover je gaat toetsen. Vanuit TLN begeleiden we je om binnen de opleiding tot overeenstemming te komen. We brengen je in contact met andere opleidingen, zodat je kan leren van hun ervaringen.

Training examencommissie

Het betrekken van de leden van de examencommissie is van groot belang bij aanpassingen in het toetsingssysteem. Vraagstukken rond toetsing komen uiteindelijk altijd bij hen terecht. Dikwijls in de vorm van casussen, als een student het niet eens is met een beslissing. Als een opleiding het hele curriculum vernieuwt, gaat de examencommissie bij zichzelf te rade. Hoe kunnen de leden van de commissie elkaar feedback geven om tot een gezamenlijk standpunt te komen? Vanuit de Leergang Examencommissies ontwikkelt TLN daarvoor trainingen en themasessies.











FOCUS op leren & feedback geven

Invoering elektronisch portfolio

Bij programmatisch toetsen staat de ontwikkeling van de student centraal. Maar hoe breng je die ontwikkeling in kaart? De opleiding Werktuigbouwkunde ontdekte, met steun van de e-adviseurs van TLN, de voor- en de nadelen van een elektronisch portfolio. 'Wij leggen de focus op leren en het geven van feedback'.

Afstudeerfase aanpassen

Drie jaar geleden zette de opleiding de ontwikkeling van programmatisch toetsen in gang. Een van de redenen daarvoor was dat het programma van de opleiding niet goed aansloot op de afstudeerfase, vertelt docent Colin Voncken. 'We vonden dat onze studenten op een andere manier moesten gaan leren, minder vanuit de theorie. Ze moeten hun berekeningen kunnen uitvoeren in de complexe context van de praktijk.'

Stevige basis voor de praktijk

Het werkveld vroeg bovendien om andere vaardigheden. 'De uitdaging is dat het vakgebied van werktuigbouwkunde zo breed is. Na hun studie komen studenten terecht bij bedrijven in alle soorten en maten,' legt Colin uit. 'Van een grote fabrikant van chipmachines tot bedrijven in de bouw en de infrastructuur. Onze studenten hebben een stevige basis nodig om zelf verder te kunnen leren.'

Ouderwets resultaatgericht

Aankankelijk legden Colin en zijn collega's de ontwikkeling van de studenten vast in Canvas. 'Canvas bevat een functie om leerdoelen en subleerdoelen aan te maken,' licht hij toe. Via een rubric kan je de opdrachten koppelen aan die doelen. Het overzicht wat dat opleverde bestond echter vooral uit cijfers en was ouderwets op resultaten gericht.' Zou dat niet anders kunnen?

Aanbesteding elektronisch portfolio

Vanaf september 2023 is Colin aanspreekpunt voor de invoering van een elektronisch portfolio binnen de opleiding. De hogeschool nam deel aan een aanbesteding via SURF voor een leverancier. Daaruit kwamen onder andere Portflow en e-Journal tevoorschijn. 'Wij zijn uiteindelijk aan Portflow gekoppeld en zijn gaan verkennen hoe hun portfolio in de praktijk werkt.'

Testfase systeem Portflow

In februari startte de opleiding met een testfase onder stagiaires. Daarbij kwam al gauw een van de voordelen van Portflow in beeld: 'Canvas is vooral gericht op de relatie tussen de student en de docent. Portflow biedt meer ruimte voor contacten tussen studenten. In de testfase zien we al dat studenten elkaar onderling meer feedback geven. Dat gaat in dat systeem makkelijker. Ook de feedback vanuit de opdrachtgever is makkelijker inzichtelijk te maken.'

Ander voordeel is dat studenten alle informatie over hun ontwikkeling in het portfolio kunnen opnemen. 'De student hoeft nu niet alsnog een los portfolioverslag te maken en in te leveren,' geeft Colin aan. Een uitdaging voor docenten was om niet zoveel feedback te gaan geven dat het niet meer past binnen het urenplaatje.

Eén of twee systemen

Lastiger voor docenten bleek het instellen van evaluatiemomenten. 'Portflow draait om de student,

dus die geeft aan wanneer hij of zij behoefte heeft aan feedback.' Docenten kunnen ook niet zelf deadlines aangeven in het systeem. Ze moeten de deadlines buiten het systeem om communiceren. 'Je zou vanuit het systeem meer ontwerpvrijheden willen hebben om nieuwe onderdelen in te bouwen,' zegt Colin. 'Nu kiezen we er nog voor om deels met Canvas te werken. Wat dat betreft zijn we nog bezig met pleisters plakken.'

'Je hebt in mijn ogen drie opties,' vervolgt hij. Je kan zoveel mogelijk één systeem gebruiken, zoals Canvas. Of je kan Portflow als enige systeem aanhouden. De derde optie is om zoveel mogelijk uit te blijven gaan van je eigen onderwijs en daar twee systemen bij te gebruiken: Canvas en Portflow.' Daarover gaat hij met andere opleidingen graag het gesprek aan.

Begeleiding van groot belang

Voor de verdere ontwikkeling van het systeem werkt Colin nauw samen met collega's binnen en buiten de opleiding. Binnen de opleiding is een onderwijsvernieuwingsteam actief, erbuiten een leerteam en een gebruikersgroep. 'Er is echt een hele club bij betrokken, met onder andere e-adviseurs Annemarie Peeters en Esther Haykens en onderwijskundig adviseurs Gerrit Veldman en Reinier Veldhuis. Verder heb ik veel geleerd van andere opleidingen, zoals Software engineering, fysiotherapie, ILC, CMD en ICT.'

Goede begeleiding is van groot belang, bevestigt toetsexpert Christina Schouten. 'Invoering van een e-portfolio doet iets met het ontwerp van je opleiding. Vooraf moet voor iedereen duidelijk zijn wat programmatisch toetsen, als onderwijsconcept, voor de opleiding inhoudt. Welke samenhang is er tussen de leeruitkomsten? Over welke eenheden neem je een beslissing?'

Uitgaan van leerdoelen

Colin adviseert collega's om in eerste instantie alleen van de belangrijkste leerdoelen uit te gaan. 'Laat de subleerdoelen nog even zitten, want dat loopt nog niet lekker in het systeem.' Toch is hij te spreken over het proces tot nu toe. 'We zijn tevreden omdat we zien dat de intensiteit van de uitwisseling tussen studenten verbetert.' In september 2024 voerde de opleiding het gebruik van het portfolio in voor de studenten in jaar 3.

Colin Voncken is docent bij de opleiding Werktuigbouwkunde en onderzoeker bij het lectoraat Smart Systems for Healthy Living



Project invoering elektronisch portfolio

In totaal werken 43 opleidingen mee aan de invoering van een elektronisch portfolio. Bij sommige opleidingen duurt het een half jaar, andere zijn in een paar weken klaar. Voor begeleiding bij de invoering kunnen opleidingen terecht bij TLN: tl@hu.nl.

Bas Agricola en Lieke Ceelen, van het Lectoraat Beroepsonderwijs, onderzoeken de ontwerpkeuzes in elektronische portfolio's: [Samenspel van e-portfolio en curriculumontwerp](#). SURF onderzocht de lopende projecten bij een aantal instellingen, waaronder Hogeschool Utrecht: [Experimenteren met e-portfolio's](#). Het traject voor de aanbesteding van de systemen binnen Hogeschool Utrecht loopt nog.

T

l

n

back to the
ethisch

ONDERZOEKEND
VERMOGEN

PROGRAMMATISCH
TOETSSEN

DIGITALE

DIVERS
&
INCLUS

PAK HIER J
REUSABLE 7



PEDAGOG
DIDACT

Training examencommissie: het onderlinge *vertrouwen* versterken

Hoe kan een examencommissie echt als een team functioneren? De leden van de examencommissie van het Instituut voor Gebaren, Taal & Dovenstudies (IGTD) leerden om elkaar beter feedback te geven. 'De training van TLN heeft meer vertrouwen in mijn collega's opgeleverd.'

Open feedbackcultuur

Het instituut zette in 2021 een curriculumvernieuwing in, waarin de ontwikkeling van de student centraal staat. 'Ze willen toe naar een open feedbackcultuur,' vertelt Aline Brandts, coördinator van de Leergang examencommissies. Maar hoe kunnen de leden van de examencommissie open met elkaar spreken voordat ze een beslissing nemen? 'De voorzitter heeft een beperkte verantwoordelijkheid.'

Emoties hebben voorrang

En hoe ga je om met gevoelens van betrokkenen? Emoties hebben altijd voorrang, geeft Aline aan. 'Bijvoorbeeld als je een examiner moet aanspreken waar je als collega ook intensief mee samenwerkt. Ook in gesprekken met studenten kunnen emoties een rol spelen.' Zie dan maar eens tot een afgewogen oordeel te komen. De vernieuwde examencommissie van IGTD zocht daarnaast naar handvatten om als team te functioneren.

Snijvlak van regel en uitzondering

André Ras en Harrie Scholtmeijer zijn beiden lid van de examencommissie. 'We zijn een vrij nieuw team,' vertelt Harrie, 'en we moesten leren hoe we beter op elkaar kunnen inspelen.'

'Als examencommissie bevinden we ons op het snijvlak van wettelijke regels en mogelijke uitzonderingen,' vervolgt hij. 'Het oude curriculum wordt afgebouwd. Wat doe je als een student een bepaald tentamen niet meer kan doen, omdat het nieuwe curriculum van kracht is? Waar eindigt de redelijkheid?' Stof genoeg om als commissieleden over door te praten.

Maatwerktraining

Op verzoek van de examencommissie ontwikkelde Aline een maatwerktraining vanuit de Leergang examencommissies van TLN. Onderwerp van de eerste sessie: gespreksvoering. 'We hebben goede gesprekken gehad over de manier waarop we elkaar feedback geven,' zegt Harrie. 'Ben je bereid om feedback ook echt te accepteren?' Tijdens een rollenspel verplaatsten de leden zich in de standpunten van docenten en studenten.

Stappenplan intervisie

De tweede sessie had meer het karakter van intervisie. 'We volgden een stappenplan gebaseerd op intervisie,' vertelt André. 'Eerst een casus inbrengen, dan vragen stellen, verduidelijking bieden en ten slotte advies geven.' Tijdens het gesprek mochten de leden elkaar niet in de rede vallen. Harrie: 'De duidelijke structuur van dat stappenplan gaf ons houvast.'

Onderling vertrouwen

Tijdens die sessie groeide het onderlinge vertrouwen. 'We merkten dat we echt tegen elkaar konden zeggen wat we wilden,' zegt André. 'Niemand keek raar op van een afwijkend standpunt. Ieders mening werd serieus genomen. Daardoor lukte het ons om bij de meeste casussen tot een gezamenlijk oordeel te komen.'

Deep Democracy

Tijdens de derde sessie ging de training nog een stapje verder. 'Een examencommissie neemt

Leergang examencommissies

De leergang voor examencommissie bestaat uit een aantal onderdelen. Voor nieuwe leden zijn er de basiscursussen 1 en 2. Zittende commissieleden kunnen verdiepcursussen volgen over onderwerpen als: borgen van toetsen, gespreksvoering en diversiteit. Bij diversiteit gaat het om de vraag hoe je als commissie omgaat met studenten met een diverse achtergrond. Naast de cursussen zijn er twee 'communities of practice' actief, waarin leden van examencommissies van en met elkaar leren. Verder organiseert het Teaching & Learning Network (TLN), vanuit de leergang, inspiratiesessies met externe sprekers. Op aanvraag stelt TLN maatwerktrajecten samen.



altijd bij meerderheid een besluit,' licht Aline toe. 'Dan lijkt de mening van de minderheid er niet meer toe te doen. Volgens de principes van Deep Democracy is het van belang om juist ook die andere mening zichtbaar te maken. In het geheel van de besluitvorming is dat heel waardevol.'

Standpunten zichtbaar maken

Om daarmee te oefenen verspreiden de leden van de commissie zich in de ruimte, om hun standpunten letterlijk zichtbaar te maken. Opvallend gegeven: ondanks de eerdere sessies kwamen de leden ver van elkaar af te staan. 'Als je vertrouwen hebt in elkaar, kan je het je permitteren om ergens heel anders over te denken,' legt Aline uit.

Kwetsbaar opstellen

Dat werkte heel goed, bevestigt André. 'Als iemand aan de andere kant gaat staan, besef je

pas hoever de standpunten uiteen kunnen lopen. Met deze werkvorm kregen we daar dieper inzicht in.' Volgens Harrie heeft de training de vergadercultuur van de examencommissie verbeterd: 'We zijn als groep naar elkaar toegegroeid. We durven ons kwetsbaar op te stellen.' Vanuit dat vertrouwen gaan de leden van de commissie nieuwe vraagstukken te lijf.

André Ras is docent Onderzoek & Statistiek, Institute for People & Business IPB en lid van de examencommissie van het Instituut voor Gebaren, Taal & Dovenstudies

Harrie Scholtmeijer is docent Taalkunde en lid van de examencommissie van het Instituut voor Gebaren, Taal & Dovenstudies

Aline Brandts is coördinator van de Leergang examencommissies van TLN.



ONDERZOEKEND VERMOGEN

Onderzoek is sterk verweven met de activiteiten van TLN. We onderhouden nauwe contacten met de lectoraten van meerdere kenniscentra, in het bijzonder van het Kenniscentrum Leren en Innoveren (KC LENI), zodat we kennis uit onderzoek direct kunnen inzetten bij projecten binnen de opleidingen. Daarnaast adviseren we opleidingen bij de invulling van onderzoekend vermogen. Hoe leer je studenten vanaf het begin van hun studie om evidence-based te werken? Op welke manier integreer je onderzoekend vermogen in de totale beroepsontwikkeling? Verder hebben we binnen TLN een team voor professionalisering van onderzoekers.

Op de grens van wetenschap en praktijk

Onderzoekend vermogen betekent voor iedere opleiding iets anders. Bij de ene opleiding spelen academische tradities een grote rol. Bij de andere is de wetenschappelijke component minder nadrukkelijk aanwezig. Wat alle opleidingen bindt: ze leiden hun studenten op tot kritische, zelfsturende professionals, die bijdragen aan innovatie van de beroepspraktijk. Daarom is het van belang dat ze studenten leren om evidence-based te werk te gaan. Studenten moeten doorkrijgen welke strategie ze het beste kunnen inzetten:

kunnen ze volstaan met opzoeken, moeten ze echt iets gaan uitzoeken of is nader onderzoek nodig?

Met dergelijke vragen gaan onderzoekers, vanuit TLN en KC LENI, samen met de opleiding aan de slag.

Professionele ontwikkeling onderzoekers

Voor praktijkgericht onderzoek is iets anders nodig: dat vindt plaats binnen de lectoraten, met als doel wetenschappelijke kennis voor vernieuwing van het onderwijs en de beroepspraktijk. Docenten en onderzoekers kunnen zich op allerlei manieren in

het praktijkgericht onderzoek bewegen. Met de Ontwikkelkaart voor praktijkgerichte onderzoekers, het resultaat van een samenwerking tussen TLN, KC – LENI en TLN, laten we zien welke stappen zij kunnen zetten. Per stap bieden wij een vorm van professionalisering aan. Bijvoorbeeld rond vraagarticulatie: wat is nodig om een geschikte onderzoeksvraag te formuleren? Hoe ontwerp je eigenlijk een effectief onderzoek? En wat levert het concreet op voor de praktijk?

Promoveren of niet

Eenmaal gegrepen door dat soort vragen, wil je misschien dieper het onderzoek in. In dat geval kan je een promotietraject overwegen. Maar daar zit wel het een en ander aan vast. Om te beginnen een behoorlijke tijdsinvestering. Past een vierjarig promotieonderzoek bij je privé-situatie? Weet je zeker dat je zoveel tijd in een bepaald onderwerp wil steken? Bij TLN kijken we niet op van dat soort vragen. We hebben twee professionaliseringstrajecten rond promoveren. Het oriëntatietraject promoveren is gericht op docenten en onderzoekers die er nog niet uit zijn: is promoveren wel iets voor jou?

Trainingen en workshops voor onderzoekers

Met de [Ontwikkelkaart voor onderzoekers](#) krijg je zicht op verschillende thematieken waar je als praktijkgerichte onderzoeker (van junior onderzoeker tot lector) mee te maken krijgt. We willen je inspireren na te denken of in gesprek te gaan (met bijv. collega-onderzoekers of je leidinggevende) over je eigen ontwikkeling.

Is dit het juiste moment? Het pre-promotietraject is bedoeld voor onderzoekers die het besluit al genomen hebben. Met hen gaan we na wat er verder komt kijken bij promoveren. Zoals een goed doortimmerd onderzoeksplan.



Wel of niet **PROMOVEREN**?

Volg eerst een training

Wel of niet promoveren: het kan een lastige beslissing zijn. Waarom promoveren en welk onderwerp kies je? Past het wel bij je prive-situatie? Hoe schrijf je een onderzoeksplan? Twee trainingen helpen je erbij. ‘Ze vroegen meteen naar mijn doelgroep.’

Pre-promotietraject

Er zijn twee trainingen beschikbaar voor docenten of onderzoekers die nadenken over promoveren, vertelt Patricia Brouwer, die de trainingen vanuit TLN begeleidt. ‘Het pre-promotietraject is bedoeld voor collega’s die al weten dat ze met een promotieonderzoek willen beginnen. Zij hebben vooral hulp nodig bij het afbakenen van hun onderzoek en het opstellen van een onderzoeksplan.’

Oriëntatietraject

Daarnaast is er een oriëntatietraject promoveren. ‘Daarin gaan 5 of 6 cursisten na wat zij met onderzoek hebben en wat zij er eventueel mee willen doen.’ Het resultaat van dat traject kan ook zijn dat iemand besluit om niet te promoveren, legt begeleider Marlies Welbie uit. ‘Soms wil iemand wel onderzoek doen maar niet in de vorm van een promotie.’

Nu promoveren?

Wat dat betreft zit Karlijn van Ramshorst er tussenin. Ze werkt al als onderzoeker voor de lectoraten Co-Design en Duurzame Gemeenschappen. Vanuit haar achtergrond als sportpsycholoog draagt ze bij aan onderzoeksprojecten, onder andere over de maatschappelijke impact van sport en bewegen. ‘Ik volgde het oriëntatietraject om na te gaan of ik op dit moment zou willen promoveren.’ Ze kwam tot de ontdekking dat het nu niet uitkomt.

Een onderwerp kiezen

‘Binnen het onderzoeksdomein is promoveren een logische stap,’ geeft Karlijn aan. ‘Ik kreeg regelmatig de vraag van mijn leidinggevende en van collega’s of het iets voor mij zou zijn. Maar ik ben nu nog zoekende naar het juiste onderwerp.’ Bovendien vroeg ze zich

af of het wel bij haar zou passen om onderzoek helemaal alleen te doen. Ze zag hoe promovendi ermee worstelden: ‘Op een gegeven moment zaten ze helemaal in het onderzoek en zag je hen gewoon niet meer.’

Genoeg theoretische kennis?

Ze betwijfelde of ze genoeg theoretische kennis over onderzoeksmethoden had. ‘Psychologisch onderzoek is voor 99% kwantitatief,’ legt ze uit. Tijdens het traject was er ook aandacht voor de opzet van kwalitatief onderzoek. ‘We hielden ons bijvoorbeeld bezig met het formuleren van deelvragen. Ik kijk daardoor anders naar de manier waarop ik onderzoek doe.’ Maar een keuze voor een onderwerp leverde dat niet op.

Je onderwerp inperken

Bij Steijn van der Craats lag dat anders. Hij had al gekozen voor het thema mediawijsheid. In de onderwijspraktijk zag hij grote verschillen in de omgang met media. Al worstelde hij nog wel met de breedte van zijn onderwerp. ‘Mediawijsheid als thema was te vaag, maar ik wilde het ook niet te klein maken. Het pre-promotietraject hielp mij om mijn onderzoek af te bakenen.’

Welke doelgroep?

Hij besloot om zijn doelgroep te beperken tot leerkrachten in het voortgezet onderwijs. Dat sloot aan op zijn werk als lerarenopleider bij Instituut Archimedes. Daar was hij al betrokken bij een groter project over digitale geletterdheid en digitale didactiek. ‘Ik kreeg de ruimte om een promotievoorstel te schrijven, met hulp uit het Kenniscentrum Leren en Innoveren.’



Financiering aanvragen

Tijdens het pre-promotietraject kon hij zijn onderzoeksplan verder aanscherpen. In september diende hij een aanvraag in voor een lerarenbeurs bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek NWO. 'Het gaat om een periode van 5 jaar, voor 0,4 fte,' licht hij toe. Binnenkort hoort hij of hij langs mag komen om de aanvraag toe te lichten. 'Ik hoop te kunnen bijdragen aan het opleiden van kritische mediawijze leerkrachten.'

Contact met collega's

Karlijn stelt haar beslissing over promoveren ondertussen nog even uit. Op dit moment past het niet bij haar prive-situatie: 'Ik kan het er nu gewoon niet bij hebben.' Minstens zo belangrijk: ze wil voeling houden met de praktijk en met haar collega's. 'Als ik zou gaan promoveren zou ik dat heel graag binnen de context van een lopend project willen doen.'

Gefundeerde beslissing

De keus om wel of niet te promoveren pakt

voor Karlijn en Steijn dus verschillend uit. De overeenkomst tussen hen beiden: ze gaan niet over één nacht ijs. Beiden geven aan dat de trainingen hen helpen om tot een goed onderbouwde beslissing te komen. 'Het gaat echt om bewustwording,' stelt Marlies. 'We willen dat collega's bij zichzelf te rade gaan.'

[Cirkelen rond je onderzoek](#)

[Ontwikkelkaart voor praktijkgerichte onderzoekers](#)

Karlijn van Ramshorst werkt als onderzoeker bij de lectoraten Co-Design en Duurzame Gemeenschappen

Steijn van der Craats is als docent-onderzoeker verbonden aan de lerarenopleiding Instituut Archimedes

Patricia Brouwer is associate lector bij het lectoraat Werken in Onderwijs, onderdeel van het Kenniscentrum Leren en Innoveren, en verbonden aan TLN

Marlies Welbie is senior onderzoeker bij het lectoraat Onderzoekend Vermogen en lid van het team professionalisering onderzoekers van TLN.



Onderzoekend vermogen: wat heeft de student nodig?

Een wetenschapper in de dop: dat hoeft een hbo-masterstudent niet te zijn. Hoe breng je die student dan onderzoekend vermogen bij? De masteropleiding Physician Assistant verkent, met ondersteuning vanuit TLN, de grens tussen wetenschap en praktijk: 'We leiden onze studenten op tot kritische beroepsbeoefenaren.'

Tussen arts en zorgmedewerker in

De duale masteropleiding Physician Assistant (PA) bereidt studenten voor op een functie in het medische domein, vertelt hogeschooldocent Bregje Oostvogels. 'Een PA neemt taken over van de specialist of de huisarts. Als zelfstandig beroepsbeoefenaar is de PA bevoegd om diagnoses te stellen, medicatie voor te schrijven en een behandeling in gang te zetten.'

Verkorte geneeskundeopleiding

'De masteropleiding is als het ware een verkorte geneeskundeopleiding,' voegt collega Helen Torrance toe. De studenten zijn afkomstig uit het verpleegkundig of paramedisch domein: van verpleegkundigen tot optometristen, logopedisten en fysiotherapeuten. Voor toelating hebben ze een afgeronde hbo-bacheloropleiding binnen de gezondheidszorg nodig en 2 jaar relevante werkervaring.

Aanpassing leerlijn wetenschap

Vorig jaar besloot de opleiding de leerlijn wetenschap aan te passen. 'De leerlijn sloot onvoldoende aan op de praktijk,' licht Helen toe. 'We vroegen ons af wat onze studenten nodig hebben. We leiden ze niet op om onderzoeker te worden.' Eerder had de opleiding al een wijziging doorgevoerd in de afstudeeropdracht, van dataverzameling en statistische analyse naar literatuuronderzoek.

Literatuuronderzoek eigen casus

'Als protocollen niet voldoende zijn moet een PA in de literatuur

antwoorden kunnen vinden,' legt Helen uit. 'In 2,5 jaar tijd werken de studenten daarom toe naar een literatuuronderzoek vanuit een casus.' Daarbij doorlopen ze de hele onderzoekscyclus. Ook voor literatuuronderzoek is in de praktijk echter weinig ruimte. Reden genoeg om de leerlijn nog eens kritisch te beschouwen.

Wanneer is het goed genoeg?

Voor ondersteuning riep de opleiding de hulp in van onderzoekers Lisette Munneke en Nienke Boere, beiden verbonden aan TLN. 'In de zorg is een juiste diagnose een belangrijk aspect van onderzoekend vermogen,' stelt Nienke. 'Dan moet je goed gefundeerde keuzes kunnen maken. Maar wanneer is iets goed genoeg? En wat willen we de studenten dan aanleren?' Met die vragen gingen docenten en onderzoekers aan de slag.

Academische opvattingen

'We zijn begonnen met een presentatie van de punten waar we tegenaan liepen,' legt Bregje uit. 'Vanuit onze achtergrond zaten we nogal vast aan academische opvattingen. Aan de andere kant, als we ons teveel op de beroepspraktijk zouden richten, wat houdt onderzoekend vermogen dan in? Dat onze studenten het juiste protocol raadplegen?'

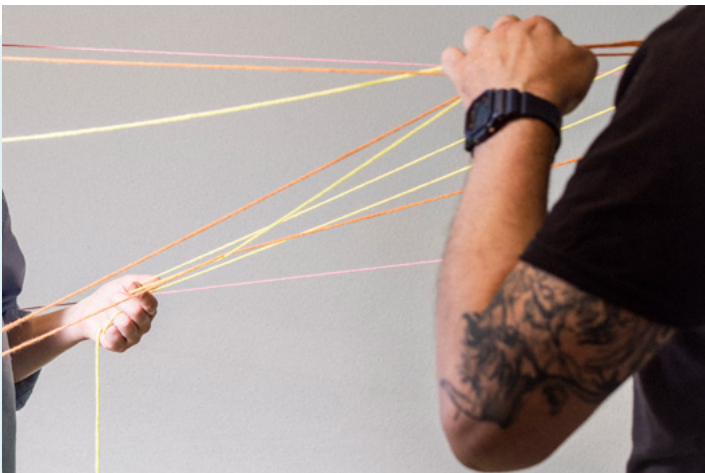
Concrete vragen

Ander aandachtspunt: de belasting voor docenten en studenten moest behapbaar blijven. Onderzoekend vermogen is één van de competenties die studenten aanleren. In de workshops kwamen daarom zoveel mogelijk concrete vragen aan de

orde. 'We kregen bijvoorbeeld een scenario-opdracht met een praktische insteek en een wetenschappelijke benadering.'

Verder kijken dan het protocol

In een andere workshop gingen ze na hoe de ideale PA eruit zou kunnen zien. 'In ieder geval iemand die verder kijkt dan de bestaande protocollen,' geeft Bregje aan. 'Wat hielp was om onderzoekend vermogen te zien als handelingsverlegenheid. Niet in de zin van een gebrek aan kennis. Het gaat erom dat een student op zoek gaat als er geen pasklaar antwoord is.'



Onderzoekend vermogen

Het is een belangrijke competentie voor aankomend professionals: onderzoekend vermogen. Maar wat houdt het in? Onderzoekend vermogen wil zeggen: kritisch naar de praktijk kijken en op zoek gaan naar aanvullende kennis. Het draait om reflecteren, 'evidence-based' werken en bijdragen aan innovatie. Hoe een opleiding het begrip invult hangt sterk af van de context van het beroep. Het [Lectoraat Onderzoekend Vermogen](#) hanteert als definitie: 'Onderzoekend vermogen is de competentie om in professionele situaties vast te kunnen stellen waar adequate handelingskennis ontbreekt, en waar nodig deze ontbrekende kennis met passende grondigheid te kunnen creëren én bruikbaar te maken voor de professionele context. Munneke, L. & Rozendaal J.S. (2023) 'Toetsen van onderzoekend vermogen van professionals', in: Berkel, H. van (red), Toetsen in het hoger onderwijs, Houten 2017.'

Opzoeken, uitzoeken, onderzoeken

Daarbij speelt het door Lisette geduide onderscheid tussen opzoeken, uitzoeken en onderzoeken een rol. 'Dit onderscheid ervaren wij als een praktisch handvat bij het kijken naar verschillende niveaus binnen onderzoekend vermogen,' zegt Bregje. 'Is dit een vraag die ik gewoon kan opzoeken in een richtlijn, moet ik een paar richtlijnen bekijken en experts raadplegen, of moet ik inderdaad zelf het onderzoek in duiken?' Binnen de leerlijn wetenschap leren studenten om de juiste afweging te maken.

Aparte leerlijn of niet?

Al roept die leerlijn nog wel vragen op. 'De leerlijn professionele ontwikkeling bevat alle kerncompetenties voor de studenten, legt Helen uit. 'De rol van onderzoeker hebben we daar uitgehaald en in een aparte leerlijn ondergebracht. Maar die rol hoort natuurlijk ook bij de competenties. Kunnen we onderzoekend vermogen niet beter integreren in de totale beroepsontwikkeling?'

Evidence Based Medicine

'Uiteindelijk is het in de praktijk een geïntegreerd geheel,' vult Bregje aan. 'Feitelijk draait het in de zorg natuurlijk om de behandeling van die ene patiënt. Een physician assistant zoekt elke dag naar het beste bewijs voor een goede behandeling, overeenkomstig de voorkeuren van de patiënt.' Daartoe bereidt de opleiding haar studenten nu al vanaf het eerste jaar voor op 'evidence-based' werken. 'Waar we naartoe willen is dat onze studenten, naast de aandacht voor de individuele patiënt, nog kritischer gaan kijken naar een protocol of een handelwijze voor een hele groep.'

Bregje Oostvogels is docent en programmacoördinator bij de Masteropleiding Physician Assistant

Helen Torrance is docent bij de Masteropleiding Physician Assistant

Nienke Boere is als onderzoeker verbonden aan het lectoraat Beroepsoponderwijs en aan TLN. Ze werkt aan een promotieonderzoek naar formatief evalueren.



TLN HUiskamers docentprofessionalisering

Werken aan goed hbo-docentschap en je individuele docentprofessionalisering of dat van je team, dat doe je met het TLN.

Je bent van harte welkom in onze TLN HUiskamer docentprofessionalisering om de mogelijkheden te bespreken. Dat kan fysiek op de HU in de TLN-ruimte (PL99-2.230) of online via teams. Je vindt de data op [EEN HU Agenda - TLN | Teaching & Learning Network - ÉÉN HU](#)



DOORONTWIKKELING TLN: EEN INTEGRALE AANPAK



P

Partners in onderwijsontwikkeling

Het Teaching & Learning Network is een platform voor docenten, onderzoekers en teams, die samenwerken aan onderwijsvraagstukken. Zij ondersteunen elkaar bij de ontwikkeling van onderwijs en onderzoek en werken gezamenlijk aan innovaties binnen de opleidingspraktijk.

Onderling werken de teams binnen TLN in goed partnerschap, maar ook met de instituten en kenniscentra. Van de circa 4000 hbo-professionals van Hogeschool Utrecht maken er 90 deel uit van het TLN-team. De samenstelling van het team wordt bepaald door de dynamiek binnen de hogeschool. Nieuwe ontwikkelingen vragen om nieuwe expertises.

Teams op locatie

Vraagstukken van opleidingen worden steeds complexer. Daarom werken we vanaf het studiejaar 2024-2025 met multidisciplinair samengestelde teams op locatie. Deze teams brengen kennis en kunde over pedagogisch-didactiek, digitalisering, onderzoekend vermogen, diversiteit en inclusie, rijke leeromgevingen en veranderkunde samen. In partnerschap gaan deze teams in gesprek

met de directeurs van onderwijs en onderzoek om de behoeften te inventariseren. Daarna stellen we in overleg een plan op. Deze integrale aanpak is rijker en effectiever en stelt ons in staat sneller in te spelen op de wensen van de opleidingen en de lectoraten. Vragen vanuit de opleidingen en lectoraten kunnen rechtstreeks worden gesteld via tlh@hu.nl. We zorgen dat je vraag of vragen terechtkomen bij het desbetreffende TLN-team.

Onderzoek en kwaliteit

Kenniscentra helpen om de doorwerking van onderwijsinnovaties in kaart te brengen en bijdragen aan de professionalisering van onderzoekers. Het Kenniscentrum Leren & Innoveren speelt als dragend kenniscentrum een belangrijke rol bij de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs. Gezamenlijk zoeken we voortdurend naar manieren om met elkaar te leren en te onderzoeken. De certificeringscommissie borgt de kwaliteit van de leertrajecten en assessments van TLN op het gebied van didactische bekwaamheid. De HU is op initiatief van TLN sinds 2017 in het bezit van het Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit (HKK)

Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit (HKK)

De HU beschikt sinds 2017 over het [Hobéon Keurmerk voor Kwaliteit](#) (HKK). Met dit keurmerk toont de HU aan dat de kwaliteit van cursussen, assessments en ondersteunende activiteiten zoals uitgevoerd door TLN op orde is. Onder regie van TLN zijn in 2021 en 2024 door Hobéon in het kader van de verlenging van dit keurmerk audits uitgevoerd. De scope van de audit in 2024 had betrekking op alle professionaliserings – en supportactiviteiten van TLN. Als resultaat van de audits is het HKK van de HU steeds voor drie jaar verlengd.

Ter voorbereiding op de audits is een peerreview georganiseerd met collega hbo-instellingen die net als de HU/TLN deel uitmaken van de Community of Practice (COP). De uitkomsten van deze peerreview hebben geleid tot aanpassingen in de organisatie en inhoud van het BDB – traject en zijn meegenomen in het Zelfevaluatierapport (ZER). Voor de doorontwikkeling van de trajecten, assessments en supportactiviteiten is het ontwik-

keladvies uit het beoordelingsrapport van Hobéon van belang. In het ontwikkeladvies van het beoordelingsrapport 2024 schrijft Hobéon:

“Het rijke palet aan onderwijsinnovatieactiviteiten die TLN verzorgt, biedt een mooie basis voor duurzame groei van HU-professionals en HU-opleidingsteams. Maak je als TLN sterk voor het uitgangspunt om HU-breed dezelfde tijd en ruimte beschikbaar te stellen voor docenten en onderzoekers om zich en de onderwijs- en onderzoekspraktijk van de HU continu te kunnen ontwikkelen.”

Word lid van de TLN community op ÉÉN HU

Blijf als (opleidings)manager, docent, beleidsmedewerker, onderzoeker op de hoogte! Word lid van de groep ÉÉN HU | [Teaching & Learning Network](#) en laat je inspireren door de laatste ontwikkelingen en nieuws

Colofon

Tekst

Hans Zijlstra

Redactie

Ira Pel (TLN)

Jenny Cadée (TLN)

Orélie Groenen (TLN)

Aart van Bruggen (TLN)

Jerinde van 't Erve (TLN)

Fotografie

Marleen Stoker

Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht

Print

Rijnja

© TLN 2024



TLN

Contact

Vragen vanuit het onderwijs en onderzoek kunnen rechtstreeks worden gesteld via tln@hu.nl.

Jouw vraag of vragen komen dan terecht bij het desbetreffende TLN-team.

