

# Het nieuwe docentschap

*Festival leren van toetsen*

# Welkom!

- Freek Siero
- Hogeschool Rotterdam
  - Gamification, storytelling & game based learning
  - Assessment & evaluation
  - Auditing
- Zelfstandige onderwijskundige
  
- Wie ben jij?
- Wat hoop je te halen bij deze inspiratiesessie?
  
- Sessie duurt tot 12.00 uur



# Wat staat er centraal?

## Vijf aanleidingen:

- 1. De interne professionaliseringstrajecten (BDB, BKE & SKE) binnen de Hogeschool Rotterdam
- 2. Recente ontwikkelingen binnen opleidingen van de Hogeschool Rotterdam
- 3. Docentrollen
- 4. Dualistisch lesgeven, op locatie en digitaal
- 5. Validiteitsketen: werkveld

## Leiden tot:

- Het nieuwe docentschap

## Uitwisselen:

- Hoe ziet dit er in je eigen organisatie uit, herken je zaken?
- Wat vind jij, visie?

# 1. interne professionaliseringstrajecten

- Analyse van onze interne (verplichte) professionaliseringstrajecten
- Docenten basis- en voortgezet onderwijs tegenover docent hbo.
- Wat bieden we intern aan wat leidt tot certificering:
  - Basisopleiding didactiek (BDB)
  - Basiskwalificatie examinering, senior kwalificatie examinering (BKE, SKE)
- BKE en SKE richten zich op ontwerpvaardigheden van docenten
- Meestal geschreven documenten.
- Verplicht: alle docenten volgen een BDB en BKE of SKE.
- Professionaliseringskeuze is vervolgens in overleg met de onderwijsmanager.

Conclusie:

*Docenten worden binnen de professionaliseringstrajecten BKE, SKE vaardig gemaakt in het (her)ontwerpen. De BDB besteed aandacht aan ontwerpen en toepassen 'laten zien' van gedrag.*

# 2. Ontwikkelrichting van opleidingen

2016-2021 analyse: trends en ontwikkelrichtingen van opleidingen

- Van veel cursussen met weinig EC's, naar weinig cursussen met veel EC's.
- Van veel toetsen met een gesloten karakter, naar minder toetsen met een open karakter
  - Gesloten: MC-toets, openvragen toets, casustoets etc.
  - Open: assessments, mondelinge toetsen etc.
- Formatief handelen en feedback cultuur
- Op dit moment actueel: programmatisch toetsen en digitaal onderwijs.
- Veelal ingrepen op het niveau van *curriculum* en *beleid*.

Conclusie

*Opleidingen vernieuwen hun curriculum en beleid op basis van verschillende inzichten. In de afgelopen vijf jaar spelen ontwikkelingen op het gebied van toetsing een grote rol.*

# 3. Docentrollen

- Duidelijke 'alignment' tussen: docentrol en examinatorrol
- Rol bij uitvoering toetsing: actief of passief?
  - Denk aan MC vs assessment.
- Formatieve activiteiten: toetsing of didactiek?
- Feedback: sluitstuk van onderwijsproces of cyclisch proces binnen onderwijs?
- Begeleiden en beoordelen

Conclusie:

*De scheidingslijn tussen je rol als docent en examinator wordt steeds dunner.*

# 4. Dualistisch docentschap

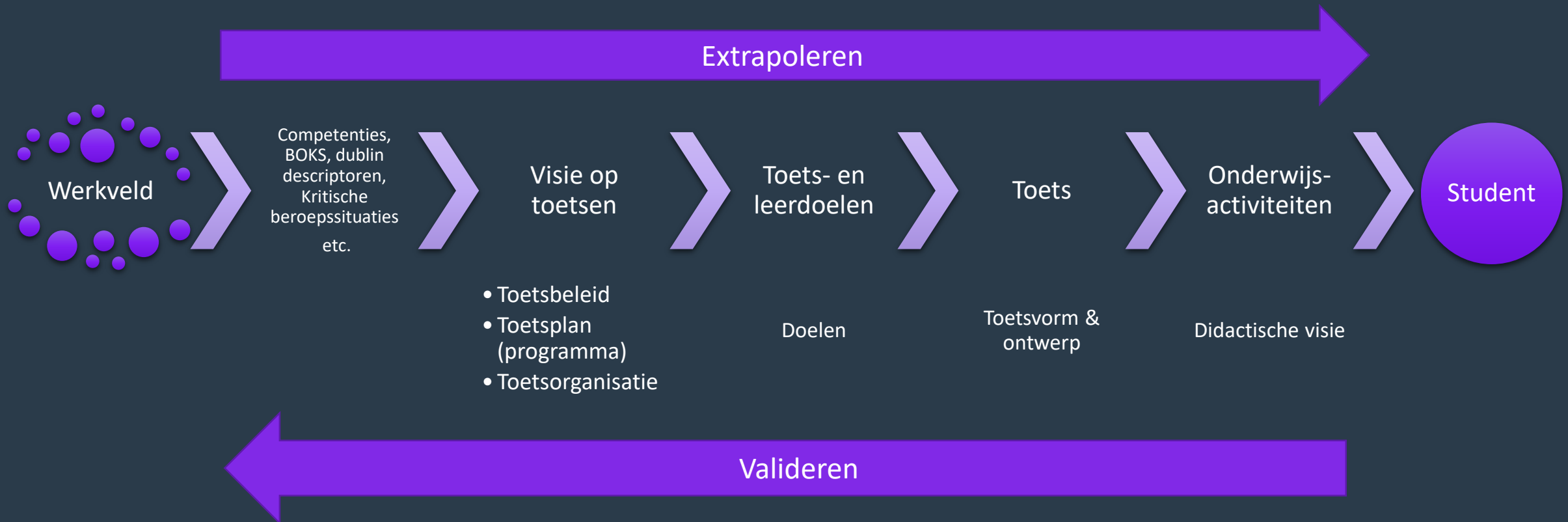
## Op locatie

- Sociaal constructivistisch
- Toepassen, analyseren, evalueren en ontwerpen
- Simulatie en casussen
  - Emphasis manipulation
  - Transfer
  - ZPD
- Inductief onderwijs
- Kenmerken van problem based learning
- Binding

## Digitaal

- Dienstbaar aan 'op locatie'
- Onthouden en begrijpen
- Klassieker onderwijs:
  - College
  - Uitleg en demonstratie
  - Voorbeelden geven
  - Memoriseren
- Deductief onderwijs
- Automatisering en ICT
- Just in time informatie

# 5. Validiteitsketen



*Conclusie: werkveld is cruciaal in de validering van waarom we de dingen doen zoals we ze doen:*

- *Hoe worden (beginnend) professionals beoordeeld ?*
- *Hoe dienen (beginnend) professionals hun werk uit te voeren?*



# Vijf aanleidingen

1. De interne professionaliseringstrajecten richten zich vooral op (her) ontwerpen, van bijvoorbeeld een toets.
2. Opleidingen vernieuwen hun curriculum en beleid op basis van nieuwe inzichten, waarbij toetsing een grote rol speelt.
3. De scheidingslijn tussen docentrollen wordt steeds dunner. De examinatorrol wordt steeds actiever, ook bij uitvoering van toetsing.
4. Het docentschap verschuift meer naar dualistisch docentschap, zowel digitaal als op locatie.
5. We dienen het werkveld te extrapoleren (maar zeker ook te inspireren) als validering voor de wijze van toetsen en onderwijs.

# Training: nieuw docentschap

**Welke onderwerpen (leerdoelen) staan centraal in de training**

- Coachen en begeleiden
- Feedback dialoog
- Formatieve activiteiten (uitzondering)
- Assessorvaardigheden
- Digitaal en op locatie
- Reflecteren en ontwikkelen

# Aanpak: kenmerken van een retraite

- Externe locatie
- Geen afleiding
- Intiem proces
- Aaneengesloten driedaagse

# Aanpak: actieve training

- Niet het maken of ontwerpen, maar het *toepassen* staat centraal als hoogst haalbare
  - Bijvoorbeeld: een beoordelingsgesprek voeren met een student
- Feedback op gedrag
- De docent staat centraal en niet de opleiding of het curriculum
- Zoveel mogelijk de praktijk van de docent na te bootsen
- De docent gaat aan de slag, niet de trainer.. Zweet op de juiste rug

Types of learning interaction

- Workshops
- Webinars
- Online learning portal
- eLearning
- mLearning

- Communities of practice
- Subject matter networks
- User generated content
- Collaboration platforms
- Coaching
- Mentoring
- Feedback

- Action learning & problem solving
- Placements, secondments & job rotations
- Shadowing, self-directed & incidental learning
- Projects & special assignments



Structured Learning



Learning from others



Learning from experience

# Aanpak: opbouwende natuurgetrouwheid

Aan de hand van  
een uitgewerkt  
voorbeeld

Rollenspellen  
met collega's

Rollenspellen  
met  
trainingsacteurs

Oefenen met  
studenten.

# Voorbeeld van een trainingsdag

1. Voorbereiden rollenspel: doelenstellen en doorlezen
2. Rollenspel
3. Evaluatie rollenspel
4. Lunchpauze
5. Oefenen met acteurs
6. Jenga
7. Professioneel beoordelen