

Podcast CTRL + ALT = GROEI

Aflevering #8 – Nudging

Marit: “Myrthe, heb je het al gehoord? Er is een nieuwe mbo-school, het MBO Innovatiecollege.”

Myrthe: “Jazeker, en wij hebben de eer om daar te mogen werken. Het is weliswaar een fictieve school, maar dat maakt het niet minder bijzonder. Want het programma Digitaal Bekwaam van MBO Digitaal komen we veel langs bij de scholen en vanuit die input die we daar krijgen en de succesverhalen over digitale transformatie gebruiken we voor in die mooie school.”

Marit: “Juist dus die succesverhalen hebben wij samengevoegd in het MBO Innovatie College om iedereen die werkzaam is in het MBO te inspireren. Ondanks dat het een fictieve school is, zitten we hier vandaag wel aan tafel met mensen die echt werkzaam zijn in het MBO. En niet alleen mensen die werkzaam zijn in het MBO, ook studenten schuiven aan. Maar goed, nu hebben we dit allemaal al verteld we hebben onszelf nog niet eens geïntroduceerd Mijn naam is Marit Montsanto, teammanager van MBO Digitaal en naast mij zit...”

Myrthe: “Myrthe Simons, ik ben werkzaam voor het programma Digitaal Bekwaam en daar nemen we jullie vandaag ook in mee.”

Marit: “En je luistert naar de podcast Ctrl+ Alt = Groei.

Marit: “Welkom bij een nieuwe aflevering van Ctrl + Alt = Groei. Deze keer doen we het helemaal anders, want de trouwe luisteraar die weet inmiddels dat we gasten uitnodigen en nadat we van experts meer hebben gehoord over een bepaald thema, dan zijn vervolgens studenten aan het woord die hebben geluisterd en geven dan hun ongezouten mening. Deze keer dus anders, want allereerst zijn we op locatie. We zijn bij de HAN, hogeschool Arnhem-Nijmegen. En wat ook anders is, is dat Myrthe en ik jullie hosts de studenten zijn. dat is natuurlijk helemaal in het thema van een leven lang ontwikkelen. En natuurlijk zijn wij ook nog lerende, maar in de context van deze aflevering is vooral belangrijk: wij zijn docenten geweest, docenten op het mbo en we gaan het in deze aflevering hebben over

professionalisering en dan in het kader van de digitale transformatie waar de mbo-instellingen veelal mee bezig zijn en welke professionalisering daarvoor nodig is. En dat gaan we verbinden aan hoe wij dat destijds hebben ervaren.

Myrthe: “Ja, inderdaad. Want ja, we gaan het hebben over het mbo, waarin hard gewerkt wordt aan flexibeler, persoonlijker en sectoroverstijgend onderwijs. Technologie speelt natuurlijk daarin een sleutelrol, maar het succes ervan staat of valt met menselijk gedrag. Hoe krijg je studenten in beweging? Hoe blijven docenten zich ontwikkelen en hoe zorg je er als instelling voor dat beleid en praktijk op elkaar aansluiten?”

Marit: “Marit, zei het net al. Wij zitten in de rol van lerenden, van de student. Maar uiteraard hebben we vandaag wel twee gasten bij ons. Robert Weijers en Pieter van Rooij. En ik wil graag aan jullie vragen: willen jullie jezelf een voorstellen aan de luisteraar?”

Robert: “Yes, ik ben Robert. Ik ben universitair docent aan de universiteit van Utrecht. Mijn onderzoek gaat over nudging en nudging zijn kleine aanpassingen in de omgeving waarmee je gedragsverandering wil faciliteren. Dat klinkt misschien een beetje vaag maar een heel klassiek voorbeeld dat iedereen kent is Holle Bolle Gijs in de Efteling. Dat is gewoon een prullenbak, maar toch is het zo ingericht dat jij daar eerder je afval in gaat doen. Mijn promotieonderzoek ging over nudging toepassen in het vervolgonderwijs, met name op het mbo. Daarnaast geef ik workshops en lezingen aan geïnteresseerde docenten of afdelingen die aan de slag willen met gedragsverandering in hun onderwijscontext.”

Myrthe: “Dat klinkt echt reuze interessant! Welkom, fijn dat je er bent Robert. En dan hebben we ook nog Pieter in ons midden.”

Pieter: “Mijn naam is Pieter van Rooij. Ik werk hier bij de HAN, zowel bij het iXperium Centre of Expertise Leren met ict, daar ben ik vooral bezig met professionalisering, maar ook bij de lerarenopleidingen waar ik medeverantwoordelijk ben voor hoe leren en lesgeven met ict in de opleidingen zit in de tweedegraadsopleidingen met name. Dus vandaar ook wel betrokken bij hoe dat in het mbo zit. En dus heel fijn om hier vandaag mee te praten.”

Marit: “Ja, we zijn dus heel erg blij dat jullie zijn aangeschoven, want wij krijgen ontzettend veel vragen. Myrthe en ik hebben dus een fictieve school opgericht het MBO Innovatie College. En vanuit de bestaande mbo-scholen krijgen wij daar veel vragen over. Welke stappen je nu precies kunt zetten wanneer het gaat over digitale transformatie en wat ons daarin opvalt is dat veel vragen gaan over het veranderkundige aspect. En jullie weten allebei vrij veel over positieve gedragsverandering. En wij vinden dus opvallend dat die vragen nog niet zozeer inhoudelijk zijn, maar heel erg gaan over dat veranderkundige. Uhm. En we waren gewoon al allereerst gewoon wel even benieuwd wat zegt dat jullie dat zulke vragen worden gesteld? Robert, wat zegt het jou?”

Robert: “Als ik het zo hoor, klinkt het alsof er heel veel nagedacht wordt over hoe en veranderd moet worden en dat misschien voor de mensen al wel duidelijk is wat of dat ze zelf al hebben bedacht wat dat is. Terwijl ikzelf in mijn jaren onderzoek op het mbo eigenlijk een nieuwe stroming inbracht. Dus het idee dat je dingen doet omdat je ze zo geleerd hebt en de informatie voor gehad hebt. Je schotelt iemand informatie voor en daarom gaan ze hun gedrag veranderen. Dat is in de praktijk gewoon niet hoe het werkt. En in plaats daarvan zeggen laten we ons direct richten op gedragsveranderende technieken, ondanks dat die misschien niet passen binnen het idee van de didactiek die we hebben. En dat is echt iets waarvan wij meteen erachter kwamen dat ligt gewoon niet bij iedereen. Dat werkt niet voor alle docenten zo. Dus als je mensen wil hebben die daar aan mee gaan doen, moet je als eerst een check doen. Hey, wie heeft hier überhaupt oren naar? Wie heeft hier zin in? Wie ziet dit gebeuren? En als dat mensbeeld van hoe je iets leert niet veranderd kan worden naar dat je ook wel eens iets kan doen niet omdat dat rationeel zo werkt, maar omdat gewoon dat is hoe je gedrag bepaald wordt door groepsdruk of door een bepaald kleurtje. Als je kijkt in de Albert Heijn en wil je de korte of de lange bon? Dat wordt bepaald door het kleurtje waarin die wordt aangegeven en als je dat soort factoren daar niet voor open wil staan, dan kun je vanaf het begin af aan al niet meedoen aan zo'n verandertraject.”

- Myrthe:** “En is het dan zo, als ik jou zo hoor, is het dan zo dat je dus daar echt altijd in eerste instantie voor open moet staan? Of kan je er ook voor leren open staan om die gedragsverandering uiteindelijk plaats te kunnen laten vinden?”
- Robert:** “Ja, ik denk zeker dat als je daar de tijd voor neemt om met mensen het nut daarvan in te laten zien, dat perspectief, die kunnen gewoon naast elkaar bestaan. Je kan én iemand leren hoe die op tijd moet komen en een nudge zo inzetten dat die vaker op tijd komt. En dat kan mooi parallel naast elkaar bestaan. Maar daar moet je wel in investeren inderdaad. En wij hebben toen in ons onderzoek wat gewoon maar drie jaar duurt ervoor gekozen om te zeggen we gaan niet trekken aan de mensen die niet meewillen, want we gaan hierna nog veel meer van ze verwachten. Dus we kiezen voor de mensen die daarin al open staan. Voorop lopen.”
- Marit:** “Ja, er zijn veel elementen waar ik eigenlijk een vervolgvraag op wil stellen om te kijken of er parallellen zijn voor hetgene waar wij dan ons over buigen. Die digitale transformatie, maar allereerst ben ik eigenlijk nog wel even nieuwsgierig. Pieter, hoe zie jij dat? Die vraag die ik net stelde over dat we veel horen, veel vragen krijgen eigenlijk wanneer het gaat over het veranderkundige aspect. Herken jij dat?”
- Pieter:** “Ik denk dat er toch ook heel veel in het wat er veranderd moet worden zit. Ja, mensen zijn niet zo gauw geneigd om vragen te stellen over dingen waar ze nog niet zoveel van weten. Dus je ziet bij met name bij de doelgroep docenten dat ze zich best wel goed op de hoogte houden van veranderingen op hun vakgebied. Dus de de dat de docent aardrijkskunde best wel goed weet wat er allemaal gebeurt op geologie en geografie, maar het leren met ICT-stuk wat toch eigenlijk ook onderdeel van zijn werk uitmaakt, daar is ‘ie toch over het algemeen minder mee bezig. En volgens mij zit ook de voornaamste gedragsverandering daar. Van hoe maak je dat nou ja, onderdeel van je bestaan als docent hè, dat je die technologie goed leert inzetten ten behoeve van je beroep. En daar kun je mensen aanzetten tot verandering. En waar kun je ze laten nadenken over wat technologie betekent voor die student? En en? Ik denk dat dat heel veel zit in het experimenteren en in het ontwikkelen van een

gezamenlijke taal. En dus dat daar heel veel nou misschien ook wel heel veel nudges te vinden zijn in uh in hoe je die technologie op een goede manier inzet.”

Marit: “Ja, dus eigenlijk zeg jij en geef je aan van de intrinsieke motivatie is misschien anders omdat het niet gaat over het eigen vakgebied en dan is dat op de hoogte blijven en experimenteren dat is misschien niet zo aantrekkelijk, mag ik dat zo vertalen?”

Pieter: “Ja, of misschien spannender omdat je er niet voor gestudeerd hebt, of omdat je nog niet helemaal het gevoel hebt dat het bij je vak hoort. En ik zeg niet generaliserend. Ik zeg niet dat het voor iedereen geldt, maar ja, ik zie dat wel in veel gevallen terug dat dat daar waar technologie er bij komt kijken het toch al gauw complex wordt.”

Marit: “Ja ja, wanneer deze situatie hoort. Robbert, kan je ons eens een voorbeeld geven van hoe jij dan, als je dit. Je weet nu heel weinig hè? Dus het is een gevaarlijke vraag. Dit. Als je dit hoort, zou je dan een voorbeeld kunnen geven van nudging? Wat, wat? Wat zou je dan hier op kunnen toepassen?”

Robert: “Wat ik hier wel een mooi voorbeeld aan vind is dat het hierbij niet zoveel uitmaakt of iemand daar intrinsiek voor gemotiveerd is of niet. Sommige dingen moeten gewoon gebeuren. Wat we zien bij studenten is dat ze gewoon een deadline moeten halen, anders kunnen ze niet afstuderen. Hetzelfde hier voor iemand moet gewoon weten hoe die werkt met Blackboard, Bright Space. Andere docent tools die digitaal zijn en daar kun je potentieel op nudgen eerder door het zo in te richten dat het aantrekkelijker wordt om dat te gaan doen. Meer dan te richten op de motivatie, het achterliggende nut, et cetera. Ik denk dat je ook best wel je knopen mag tellen en zeggen we hebben docenten die gepassioneerd zijn voor hun vakgebied en niet per se voor de ict-kant. Er moeten gewoon wel dingen in gebeuren, dus kijken kunnen we ze in ieder geval verleiden dat ze daarin iets gaan doen en gaan we van ze verwachten dat ze ambassadeurs worden van een nieuwe ICT-tool? Natuurlijk niet. Dat zijn er een paar binnen de afdeling en die trekken zo'n kar. En dat is denk ik een realistisch beeld van de

docent. Niet als je als docent, maar als mens. En dat je je daar op kan richten van goh, we willen gewoon graag dit minimum zien, hoe krijgen we dat voor elkaar? En we verwachten niet dat iedereen juichend voor de helpdesk staat van die tool, maar we verwachten wel dat iedereen een bepaald minimum bereikt aan vaardigheden. Wat ze daarmee kunnen doen, wat dan misschien ook weer leidt tot later eigen interesse, eigen gedrag. Goh, dit werkt eigenlijk wel netjes. Hier kan ik eigenlijk wel iets mee.”

Pieter: “Ja, ik vind dat verleiden wel een heel mooie en mooie term, maar dat is ook wel een term die wij ook veel gebruiken. Ja, we zitten hier in de podcast studio binnen de HAN met een groot raam. Ja, juist om mensen te verleiden om daar gebruik van te maken. Juist om te kijken. Ook de mensen die dat nog nooit gedaan hebben, zoals wij ook om juist die ook te verleiden om een keer een podcast op te nemen. Of op zo'n zo'n experimenteerruimte die in steeds meer mbo's ook wel ingericht wordt. Waar waar nieuwe technologie uitgeprobeerd kan worden. Allemaal verleiding om die docent maar kennis te laten maken met nieuwe technologie in het onderwijs.”

Myrthe: “Ja, nu, we hadden nu gezegd we gaan ons, Marit en ik, gaan ons verplaatsen in een andere rol. We zijn ook een beetje de lerende. En nu moet ik ook uit mijn ervaring toen ik zelf ook nog voor de klas stond en dan hoor ik dit en dan ben ik er zelf 100% mee eens. En het verleiden, het op die manier langzaam kleine stapjes nemen, maar nu had ik ook een grote groep collega's. Die lieten zich niet verleiden. Die stonden niet open om die kleine stapjes te nemen. En als ik jou Robert zo hoor praten, dan hadden zij waarschijnlijk het gevoel gehad oké, bedankt, maar dit wordt topdown opgelegd. Hoe voorkom je dat die docenten dat voelen. En dat ze misschien in het klein toch die verandering gaan doormaken.”

Robert: “Wat wil jij er uit halen? Goed, kan ik dat laten zien hoe dat gaat? Kan ik dat iemand mee laten kijken, al is het maar voor een uur of twee, zo van hey kan ik het zo inrichten en dat jij wou dit weten dus en nu heb je het. Dit is hoe het moet. Dit is hoe het kan. Dat heb je nou ondersteund. Dus hopelijk kan je dat nu zelf verder blijven doen. Maar die eerste stap makkelijker maken. De belastingdienst zegt

altijd leuker kun je die maken, makkelijker wel. En je kan het ook leuker maken natuurlijk. Maar makkelijk maken is in deze kant denk ik de eerste aanpak waar ik voor zou gaan. Zo'n nieuw systeem is eng, is moeilijk en wil je dat goed beheersen was dat ontzettend veel energie. Je weet niet of je het goed doet, et cetera. Daarom zou ik ervoor kiezen om te zeggen hey, wat willen de mensen weten? Is er is er maar een klein stukje. Kun je daarop richten? Als in eerste instantie? Ja, en daar dan het nut van laten zien?"

Pieter: "Ja, ik denk een andere motivatie voor de studenten is ook ja wat brengt het mijn student hè? Dus ja, op het moment dat het dat het heel belangrijk is voor de studenten en voor de kwaliteit van de studie, voor wat die studenten uiteindelijk straks in het werkveld moet kunnen, dan zijn docenten ook wel te bewegen. Ja dus dus ook vanuit die vraag wat brengt het de student en zo ja, hoe ziet het er in de praktijk uit? Wat kan ik ermee? Wat kan de studenten mee? Ik denk dat daar ook wel kansen liggen tot verleiding."

Robert: "Ja, en het wordt niet voor niks opgelegd. Het is een topdown opgelegd als het goed is heb je er wat aan. Dus zou het niet heel moeilijk moeten zijn om aan een docent te laten zien dit is jouw voordeel."

Myrthe: "Ja precies. Dus gewoon wel dat gevoel van topdown erkennen als het er is, maar daadwerkelijk ook die hulp bieden en ook individuele hulp hoor ik jou, Robert ook heel duidelijk zeggen. Dus niet dat je als team iets moet doen, maar misschien op individueel niveau. Die begeleiding moet zoeken om toch die stapjes te kunnen maken."

Robert: "Op teamniveau kan natuurlijk ook maar kijken van waar wat willen mensen hier uit halen? In eerste instantie in plaats van hier is een nieuw systeem. Prettige wedstrijd."

Myrthe: "Ja precies."

Marit: "Myrthe, kan jij nog terughalen hoe jij je hebt laten verleiden?"

Myrthe: "Ik weet zeker nog wanneer en hoe ik mij heb laten verleiden door technologie. En wat hielp. Wat mij hielp bij verandering of innovatie. Ehm, was wel dat ik de tijd kreeg om dingen uit te proberen in de lessen. Ik weet nog echt in mijn onderwijs setting dat op een

gegeven moment gingen we experimenteren, ook met groepen hybride onderwijs geven omdat de groepen steeds groter werden. Ik heb ook lesgegeven bij zorgopleidingen. Druk in de zorg nam toe. Studenten konden niet allemaal meer op dezelfde dag naar school komen en we kregen echt de tijd en de ruimte en ook de mogelijkheden in technologie, de juiste apparatuur om daar mee te experimenteren. En dat maakte wel de verleiding voor mij. Ik denk daar ook een stukje collega's die daarin mee konden echt wel een stuk groter. Dus daarmee liet ik mij langzaam verleiden. En dat heeft eigenlijk gemaakt dat onderwijs stap voor stap kleine stapjes echt wel aangepast en veranderd werd. Maar eigenlijk wil ik die wedervraag aan jou stellen, Marit. Wanneer liet jij je dan verleiden?

Marit: "Ja, wat jij natuurlijk aangeeft is dat je het zowel voelde als docent dat de studenten nodig had om om daarin een stap te maken. Maar dus ook dat je gefaciliteerd werd en dat faciliteren, dat was bij de school waar ik werkzaam was ook het geval in de vorm van een practoraat wat is opgestart. Een hele mooie manier om natuurlijk en voor de mensen die niet kennen een leergemeenschap binnen het MBO waar je op een praktische manier onderzoek wordt gedaan. En daar kan je dus experimenteren en op die manier gesprekken voeren met collega's over de kwaliteit van je onderwijs. Dus ook ik voelde en de ruimte en de tijd, maar het is dat er ook gewoon een fysieke plek was om daarmee te oefenen. Maar ik herkende ook het beeld wat je aangaf over dat tegelijkertijd waren er in mijn team collega's die niet per se verleid werden."

Pieter: "Ja, en als je als je mensen vraagt wat heb je nodig? Dan komen ruimte en tijd altijd helemaal bovenaan hun boodschappenlijstje. Maar ja, wat je aangeeft die juist die ruimte om te experimenteren, zowel de ruimte in en in tijd en in je hoofd en in je dan misschien wel in je rooster om om te experimenteren. Maar ook de fysieke ruimte, de fysieke plek om te experimenteren, maar ook de ondersteuning daarbij is gewoon heel erg van belang. En zorgen dat technische drempels worden weggenomen en dat je daar niet te veel mee bezig hoeft te houden. Zoals hier net ook iemand onze podcast set kwam repareren voordat we aan de slag konden. Maar ook de didactische ondersteuning die die voor handen moet zijn.

Dus op het moment dat jij wil experimenteren dat er iemand is die ook kan helpen om daar samen over na te denken, over hoe. Hoe zet je dit nou goed in ten gunste van het leren van jouw studenten?"

Marit: "Ja, we hebben nu al meerdere randvoorwaarden gehoord die echt in orde moeten zijn. We hebben ook al een paar keer aangestipt dat het topdown dat dat zeker wel kan werken. Dus dat is dan misschien tot een bepaalde gradatie aanwezig. Pieter dat topdown idee was dat ook aanwezig als het gaat over de stappen die binnen de HAN zijn gezet om wel degelijk ict- bekwaamheid ook binnen de lerarenopleidingen goed te borgen?"

Pieter: "Ik denk dat daarin topdown, dat je dat niet als scheldwoord moet zien. Dus ja, niet vies zijn van topdown maar het gaat niet met alleen maar topdown, dat lukt niet en ik denk ook dat het niet topdown begint. Wat hier bij een lerarenopleidingen bijvoorbeeld hebben gedaan toen we echt een aantal jaar geleden echt werk wilden gaan maken van leren met ICT, was het inrichten van een expertisegroep dus van elke, we hebben meen ik dertien tweedegraads lerarenopleidingen, van elke lerarenopleiding iemand in een werkgroep bij elkaar zetten, met elkaar het hebben een heel jaar lang hebben over wat betekent het nou in de praktijk en wanneer zijn we nou tevreden? Wat willen we nou dat die student kan als die voor het eerst op stage gaat? Wat willen we dat die student kan als ie bij ons afstudeert? Hoe ziet dat er dan in de praktijk uit? Dus even al die onderzoeken en beleidsdocumenten aan de kant. En wat willen we nou werkelijk voor die student? En ja, dat voelt dan best wel bottom-up, terwijl je misschien topdown organiseert. Je richt zo'n werkgroep in, maar het feit dat je een tijd lang met elkaar aan de slag gaat van ja hoe moet dat er in de praktijk uit zien, Wanneer zijn we nou echt tevreden? Dat vind ik best wel een goede start. Maar ja, uiteindelijk moet er ook topdown wel iets gevraagd worden, want op het moment dat het vrijblijvend blijft en er komen andere dingen om de hoek zeilen dan ja dan is het weer weg. Het blijft toch een complex thema, dat leren met ICT of lesgeven met ICT."

Marit: “Ja, dat is misschien eigenlijk wel dan een goeie vraag aan Robert van: als je dan kijkt naar nudging, maakt het dan nog uit of het het vraagstuk wat voorligt of dat een bepaalde complexiteit heeft? Verandert het dan nog iets in de interventies die succesvol zijn?”

Robert: “Als ik kijk naar het onderzoek wat wij hebben gedaan, waarin we eigenlijk een nieuw soort mensbeeld/studentbeeld naar docenten brengen van het puur rationeel leren naar ook mens dat zich gedraagt om allemaal arbitraire redenen. Dan kun je zeggen dat is topdown, daar moesten mensen in mee. We gingen mensen mee in een team van docenten die geïnteresseerd waren in dat onderzoek. Tegelijkertijd gingen we dan met groepen bij elkaar zitten van bijvoorbeeld vijf docenten die zeiden ‘ik wil graag dat mijn studenten meer vragen stellen in hun les’ dat doen ze gewoon niet genoeg. Dan kwamen met ideeën die ze zelf hadden bedacht, waarin ik die ondersteunen vanuit mijn wetenschappelijke achtergrond. Mijn expertise van gaat dit werken? En dan zei ik van nou neem maar mee, kijk maar in je les en over een maand zien we elkaar weer en dan doe je er wat mee of niet. En zo kwamen twee docenten. Die hadden hetzelfde idee, namelijk pak post-its en als je een vraag hebt, dan schrijf je die op en leg je die op je bank zodat ik zie dat je hem hebt. En is die drempel van die handopsteken en dan voor de hele klas iets zeggen is hopelijk weg. En die kwamen allebei terug met een heel ander verhaal. Want dat kwam. De ene werkte bij media en communicatie-opleiding en de ander werkte bij en ICT opleiding. Dat is een beetje stereotyperend, maar daarom laat ik jullie invullen welke van de twee er meer plezier van had dan de ander en de ene zei: Dus ja, dit werkt niet. Het schiet voor mij helemaal niet op, ik doe er niks meer mee en de ander zei jawel, dit neem ik juist mee zelf. En die docent voor wie niet werkte en die ging dan weer op zoek naar iets anders en dat kan ik me voorstellen dat dat bij een ontwikkeling als digitalisering ook zo werkt. Van wat werkt voor jou? Probeer het uit en dan kom je terug. Ondanks dat het dus een top. Dat mensbeeld was top down daarvan zei van daar willen we wat mee, daar kwam je niet onderuit. Maar hoe je daar precies eigen invulling aan gaf, dat was juist heel erg iets wat de docenten zelf konden invullen. En wat voorop stond was als het voor

jou niet werkt, doe het dan niet. En als het voor jou wel werkt, doe het dan wel.”

Marit: “Is er dan ook eerst een positieve ervaring nodig voordat je dit dan weer naar verder doorzet. Dus in het voorbeeld wat je gaf haar twee docenten die dus ervaren van nou ja, met die post-its krijg ik meer vragen. Is dat dan de aanleiding om vervolgens een vervolgstap te zetten? Is dat hoe ik dat moet zien?”

Robert: “Dat denk ik wel. Dus je hebt een docent die in instantie denkt van wat moet ik hier misschien mee? Hoe? Hoe geven we daar invulling aan? Brainstorm met anderen, krijg daar ondersteuning bij van mij gaat iets proberen en hey, het werkt wel. Wat kan ik nog meer doen? Dit kan ik mijn collega's aanraden etcetera. Of hey werkt niet, ik kom terug. Oh, anderen zijn wel enthousiast over iets anders. Laat ik dat eens meenemen en dat proberen totdat je iets vindt wat wel of niet voor jou werkt.”

Marit: “En gaat het dan altijd om die zoektocht? Of moeten we met en ik gewoon heel hard proberen om de Holle Bolle Gijs van de digitalisering te vinden?”

Robert: “In die zin als je iets mooi vindt, deel dan, want waarschijnlijk hebben heel veel docenten daar iets aan. De mooiste ideeën zijn daarin de simpelste. We hebben van alles geprobeerd, maar iets wat heel effectief was, was dat de docent aan het begin van de les gewoon zei ‘Hey jongens, probeer gewoon één vraag te stellen deze les als het niet lukt even goede vrienden, maar probeer het wel’ En dan zie je gewoon en worden meer vragen gesteld en eindcijfers zijn hoger omdat iedereen daar plezier van heeft dat er meer vragen worden gesteld.”

Myrthe: “Ja, dus die vertaling zou je misschien ook naar de docenten kunnen maken met die vragen stellen, want wij merken ook als we het hebben over digitalisering, digitale bekwaamheid of technologie, dat er ook heel veel handelingsverlegenheid op dat onderwerp zit. Dus dat juist die vragen niet gesteld durven worden door die docent. Die hulpvraag wellicht van hoe kan ik die ICT in mijn les verwerken. Dus kan je daar hetzelfde voor zeggen als wat jij zegt voor die student?”

Robert: “Ik denk, en ik geef zelf les, dat ik heel vaak zie dat docenten ook naar elkaar kijken. Oh, jij werkt daar wel mee? Wat doe je daarmee? Oh wat handig, wat heb je dat snel voor elkaar, hoe werkt dat? En dat werkt een stuk beter dan dat je van bovenaf zegt: ‘jullie moeten in dit systeem mee, want dan kun je dit zien bla bla bla’ Laat eerst een paar mensen het doen, ondersteun die en dan sijpelt het ook vanzelf door als het nuttig is. En hopelijk is het dat dan sijpelt zoiets vanzelf door.”

Pieter: “Ik denk ook dat, ja niet de luisteraars van deze podcast natuurlijk, maar andere docenten dan die dat eigenlijk veel te weinig doen. Dij elkaar kijken, elkaar vragen stellen over ‘hoe doe je dat eigenlijk in jouw klas? Heb je dat, heb je die tool al een keer geprobeerd want ik vind dat interessant.’ Ik denk dat dat nu veel te weinig gebeurt. Daar liggen gigantische kansen volgens mij, juist buiten de muren van je eigen klaslokaal of je eigen instelling, met elkaar in contact te komen over ja hoe zit je dat nou eigenlijk allemaal in al die nieuwe technologie?

Myrthe: “Op welke manier zie jij dat dan terug bij de lerarenopleidingen als het dan gaat over leren zij dat ook om bij elkaar te durven en kunnen binnenlopen en te kijken zit dat in het curriculum?”

Pieter: “Ja, we proberen dat wel aan te brengen. Dus we organiseren bijvoorbeeld elk jaar en het heet dan de deep dive leren met ICT en we bij studenten van bepaalde opleidingen bij elkaar worden gezet om ook samen hun les ideeën te presenteren. Dan zie je dat een student van de lerarenopleiding Engels ook heel veel kan hebben aan wat de student van de lerarenopleiding Aardrijkskunde gedaan heeft en juist daar ook allerlei creatieve ideeën weer bij heeft omdat hij misschien ook wat andere lessen heeft gehad en een andere stage heeft gehad en eigenlijk in een heel ander vakgebied zit met een andere cultuurtje in de andere in een andere sectie en je stijl heeft ja een hele eigen stijl heeft ook en jouw eigen docent is tegengekomen die ook weer een eigen stijl hebben dus ja heel mooi juist om die kruisbestuiving mogelijk te maken en ik hoop dat ze dat in de praktijk dan ook blijven doen ja.”

- Marit:** “Maar het is misschien wel echt iets wat ook gefaciliteerd moet worden want het is wel moeilijk om dit zomaar spontaan te laten ontstaan of het blijft dan misschien op kleine schaal en dat is denk ik wel ook een ander punt wat wat goed is om aan te halen. De enthousiastelingen die zijn er eigenlijk altijd wel en de docenten die vanuit de student voelt van ik moet gaan bewegen, professionaliseren is belangrijk. Maar hoe zorg je ervoor dat die verandering op kleine schaal dat dat ook daadwerkelijk wat groter kan gaan worden? Robert, heb jij daar een heel goed idee voor?”
- Robert:** “Ik snap wel dat alle vragen gaan dus over verandermanagement want het gebeurt in deze podcast natuurlijk ook dit is eigenlijk de moeilijkste vraag die er is: hoe laat je mensen die niet willen veranderen veranderen? En de enige manier waarop dat gaat is ervoor te zorgen dat de rest al veranderd is en dan gaan ze mee. Dat is de fusion of innovation. Uiteindelijk zullen ook de achterliggers meekomen, maar je kan je dan misschien beter richten op de mensen die niet meteen vooraan staan om te springen maar die daar net achter zitten om een tipping point te bereiken. He, Kees doet overal aan mee, maar als Carla en Veerle ook aansluiten dan ineens zitten we al op drie van de acht van het team en dan gaat zoiets veel sneller rollen.”
- Myrthe:** “Ja, precies dus daarop meer richten. En ik hoor jou zeggen uiteindelijk gaat iedereen mee maar dan is de factor tijd, en tijd nemen, daar wellicht een hele belangrijke in.”
- Robert:** “Ja, en dus kijken bij wie je dit gaat doen. Iedereen heeft beperkte tijd en aandacht. Dus als je wilt dat iets of een systeem wordt geïmplementeerd in een team. De enthousiasteling heb je hopelijk al mee en dan kijk je welke twee/drie zijn er dan nog meer enthousiast. Wie is wel hiervoor wel te porren? Die haal je dan aan boord en dan vervolgens kijk je weer verder. In plaats van dat je gelijk uitsmeert, wetende dat degene die helemaal achteraan zit echt heel weinig mee gaat doen. Dat is zonde, die heeft er meer aan wanneer de rest van het team al mee is en er dan dus wel iets mee moet.”

Pieter: “Ik denk aanvullend op wat Robert net zei. Dat er ook vaak verwacht wordt van docenten dat ze dingen gaan veranderen maar degene die dat wil, laat de rest van de omgeving/ van het systeem zoals het is. Dat is heel flauw, in de veranderkunde zeg je dan ze moeten van A naar B op de manier van A. En eigenlijk werkt dat niet. Je moet van A naar B eigenlijk moet je onderweg al de manier van B al adopteren anders kom je nooit bij B. Dat is een beetje hoe dat in veranderkunde wordt uitgelegd. Ik denk dat je als je zo’n verandering in je instelling wil, naast dat je een aantal mensen mee moet nemen en die groep steeds groter moet maken zoals Robert net aangaf, ook moet kijken passen de omstandigheden bij waar ik naartoe wil? Kan ik een aantal omstandigheden creëren die passen met waar we met zijn allen naar toe willen.”

Marit: “Ja, dus wat je aangeeft is dat de setting vaak onveranderd blijft, maar we ondertussen toch heel veel verwachten. Wat ik daarin herken is dat de docenten die wij treffen bij de mbo-scholen vaak niet heel goed beseffen wat er van hen wordt verwacht als het gaat over flexibilisering, als het gaat over wendbaar onderwijs en daar digitalisering aan toevoegen. Wanneer we het met hen hebben over ict en technologie dan hebben ze daar wel degelijk een beeld bij maar vaak vanuit de beroepscontext, komt natuurlijk ook omdat we in het mbo veel te maken hebben met zij-instromers, maar als het dan echt gaat over het veranderen van de onderwijsorganisatie en het onderwijs op een andere manier aanbieden dan is dat vaak een heel ander beeld. Een heel lang verhaal om te vragen wordt er ook gewerkt binnen de HAN, bij de lerarenopleidingen, aan het schetsen van dat beeld? Is het voor nieuwe docenten duidelijk dat die rol dus aan het veranderen is dat we van die klassieke kennisoverdrager dat we eigenlijk nu zeggen dat is eigenlijk nu een coach die stuurt op competenties en die leerlijnen in beeld brengt?”

Pieter: “Het is in elk geval zo dat de lerarenopleidingen zelf met een nieuw curriculum bezig zijn en dat daar gewerkt wordt met leeruitkomsten. En over het algemeen wat er ook wel veel op metaniveau gereflecteerd. ‘He student, waarom denk je dat we nu met leeruitkomsten werken?’ en ‘wat betekent dit eigenlijk voor jouw beroep straks? Wanneer jij straks voor een groep mbo-studenten

staat op welke manier kan jij dat onderwijs flexibeler of meer contextrijk of betekenisvoller aanbieden? We zijn dus nu heel erg bezig om het onderwijs in te richten op leeruitkomsten en proberen dus ook dat nieuwe curriculum flexibeler neer te zetten dan het oude curriculum. Onder andere door de hele kennisbasis asynchroon beschikbaar te maken, wat niet wil zeggen dat we een soort LOI-opleiding willen worden, maar wel als een student een keer niet naar een college kan dat hij dat ook thuis tot zich kan nemen die kennis. Ik denk dat het steeds belangrijker wordt. Als je ziet dat studenten steeds vaker naast hun studie moeten werken om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien dan moet je dus zorgen dat je als een student het in drie dagen in de week wil doen en dan nog eens een nacht erbij dan moet het mogelijk zijn, vind ik in deze tijd. En dan zie je wel, als je het dan even hebt over die systeemveranderingen, op het moment dat zoiets van bovenaf wordt opgelegd. Dan is daar wel veel onvrede over of onrust over. Oh, moeten we nu onze hele kennisbasis ook in podcasts in kennisclips en e-learnings en allerlei andere asynchrone activiteiten beschikbaar gaan maken? Worden we dan een soort van LOI? Of wat doen we met de binding met studenten? Dat is ook heel belangrijk. Ja, dat klopt allemaal, daar willen we ook helemaal niet van af. We willen juist meer binding met studenten doordat ze een deel van die kennis thuis tot zich kunnen nemen. Dus het feit dat je dan toch zegt 'he, dit moet' roept even wat weerstand op maar vervolgens als je dit wel lijft vasthouden gaat het straks voor die flexibilisering wel heel veel uitmaken en heel veel betekenen."

Robert: "Ik vind dit ook heel erg aansluiten bij wat we eerder zeiden over je legt iets op tussen aanhalingstekens maar dat heeft een doel en daarin laat je mensen zelf weten wat ze wel en niet willen doen. Uiteindelijk zullen de meeste docenten het ermee eens zijn iemand moet gewoon zo'n college thuis kunnen volgen of in ieder geval de lesstof thuis tot zich kunnen nemen. Hoe wil ik dat doen? En dan zullen er docenten zijn die hier meteen de podcastbooth afhuren en daar iets mee gaan doen. Sommigen zullen zeggen ik neem mijn eigen lessen op, dat kan allemaal. En daar kan je ze dan in

ondersteunen. Dus wat ik in het begin zei: wat wil jij? En hoe kan ik dat voor jou zo faciliteren om jou te laten zien 'he, kijk dit kan'."

Pieter: "Wat wil jij binnen bepaalde kaders."

Robert: "Ja."

Pieter: "Ja, dus dat is de combinatie tussen topdown en bottom-up eigenlijk."

Robert: "Misschien is: 'wat wil jij?' dan niet goed, maar 'Hoe wil jij dat invullen?' Waar we dit voor doen?"

Myrthe: "Dat die vraag gesteld wordt en dat vervolgens gekeken kan worden wat past dan bij die docent of degene dan daarin?"

Pieter: "En dat je dat dus goed ondersteund en faciliteert, zowel met ondersteuning technisch, didactisch en met goede faciliteiten."

Myrthe: "Ja, Ja. En is dat dan Robert ook gelijk ook de directe tip die je hebt aan de luisteraar? Stel dat is iemand die beleid maakt, die iets topdown kan organiseren of in ieder geval invloed daarop heeft? Zou dat dan ook de tip zijn om naar iemand te stappen en die vraag te stellen? Of zou je nog een andere tip voor de luisteraar hebben?"

Robert: "Heb helder waar je het voor doet? Waarom gaan we naar het nieuwe systeem? Waarom willen we dat alle colleges opgenomen worden? Et cetera en ga dan vragen: hoe wil jij dit invullen? Hoe wil jij dit doel bereiken? En daar hebben we allemaal tools voor en we willen graag van jou horen wat je wil doen want dan laat ik jou zien welke tool hiervoor het beste is."

Myrthe: "Waardevolle tip denk ik, en heb jij Pieter nog een goede tip voor de luisteraar? Als het hierover gaat?"

Pieter: "Ik zou willen zeggen: houd vol. Dat is misschien niet heel hoopvol, maar ik zal het toelichten. Je wil eigenlijk een soort gedragsverandering teweegbrengen bij docenten en dat vraagt om een mindshift. Dat vraagt om nieuwe denkbeelden over wat is goed onderwijs. En heel veel docenten hebben denkbeelden over wat is goed onderwijs en die ben je aan het uitdagen die denkbeelden en het heeft echt tijd nodig, meerdere experimenten, meerdere

ervaringen in de praktijk om die denkbeelden een beetje los te maken en te laten bewegen. Dus ja, houd vol klinkt niet heel positief maar het heel positief bedoeld."

Robert: "Nee, maar dan maak je het eigen."

Marit: "Ja, Misschien, ga ermee aan de slag"

Pieter: "Ja, Ja, maar ook dus laat niet los. Dus de lange adem is hierin echt belangrijk.

Marit: "Ja Myrthe, dus als we de tip van Pieter moeten volgen... geef niet op, laat niet los, heb jij dat gedaan als docent?"

Myrthe: "Ik denk dat ik dat zeker gedaan heb. Het moeilijke is natuurlijk wel, als je als docent de koploper bent, dan is het niet opgeven wordt wel lastiger naarmate je het gevoel hebt voor de troepen uit te gaan lopen. Maar ik denk daarin zeker dat ik daarin niet opgegeven heb, en volgens mij met de stap naar Digitaal Bekwaam en MBO Digitaal is zeker op een ander niveau heb ik niet opgegeven en zijn we nog steeds hard aan de slag als het gaat over die digitale bekwaamheid. Het flexibeler maken van het onderwijs maar dan op een ander niveau."

Marit: "Ja, herkenbaar. Ik heb ook heel duidelijk gehoord over het waarom om daar goed op in te spelen. Dat was voor mij denk ik een belangrijke drijfveer. Toch echt wel de lerenden, de studenten en ik denk dat dat voor heel veel docenten het geval is. Dus daar zit volgens mij echt wel de kern als het gaat over de beweging op gang brengen en ook op gang houden.

Myrthe: "En wat ik ook wel echt meeneem hieruit is: dat het niet altijd gaat over iedereen meekrijgen maar dat het niet erg is om focus te hebben op een bepaalde groep die je mee wilt nemen en van daar verder bouwen. Dus dat niet een keer iedereen van alles leuk, interessant en waardevol hoeft te vinden maar kleine stapjes zijn ook al stapjes."

Marit: "Ja, dankjewel. Goed dat je die ook nog even aanvult dat is inderdaad heel erg belangrijk. Nou dan gaan we deze aflevering alweer afronden. De tijd is voorbij gevlogen maar hartelijk dank

Pieter en Robert voor jullie aanwezigheid echt heel erg fijn dat we hier bij de HAN konden zijn. Ik geloof CTRL+ALT = GROEI op tour toch Myrthe? We gaan na de zomervakantie langs meer scholen.

Myrthe: “Inderdaad, na de zomervakantie gaan we bij verschillende scholen langs om daar ook eens het gesprek te gaan voeren.

Marit: “Ja, dus zijn we welkom bij jouw school? Laat het dan even weten en reageer op deze aflevering. Tot de volgende.”

Myrthe: “Tot de volgende.”