

Integrale aanpak

ict-professionalisering docenten ROC TOP

*Geschreven door: Arlette Brekhof
Onderwijskundige Practoraat Mediawijsheid
juni 2022*



MBO [MEDIAWIJS.NL](https://www.mediawijs.nl)



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	3
Managementsamenvatting.....	4
H1 Inleiding.....	5
Professionalisering tijdens COVID-19	5
Huidige situatie.....	5
H2 Doel en handreiking integrale aanpak	6
H3 Successen.....	7
Gebruik MS Teams	7
Inzet i-coaches	7
Practoraat Mediawijsheid.....	8
GRAAG visie	8
H4 Randvoorwaarden	10
Visie.....	10
Beleid.....	10
Leiderschap	11
Cultuur	11
Tijd	12
Ict-infrastructuur.....	12
H5 Kansen	13
H6 Sleutelfiguren.....	16
H6 Conclusie en aanbeveling.....	17
Bijlage 1 Bronnen	17
Bijlage 2 Waarderen actieonderzoek.....	20
Bijlage 3 GRAAG visie.....	23

Voorwoord

Hier voor u ligt de handreiking voor de ict-professionalisering van de docenten van ROC TOP. Een handreiking die in opdracht van de gemeente Amsterdam door de onderwijskundigen van het Practoraat Mediawijsheid is geschreven.

De handreiking is tot stand gekomen door het verrichten van zowel literatuuronderzoek als waarderend actieonderzoek. Bij dit laatste zijn alle deelnemende scholen van het Practoraat onderzocht op hun successen wat betreft professionalisering in ict-bekwaamheid.

Dit alles heeft geleid tot een handreiking, afgestemd op de onderwijsorganisatie waarvoor deze is geschreven en dus in dit geval ROC TOP.

Wij hopen met deze handreiking u zowel inzicht te geven op het thema professionalisering in ict-bekwaamheid bij ROC Top als wel handvatten om deze professionalisering verder te ontwikkelen.

Arlette Brekhof,
Practoraat Mediawijsheid

Managementsamenvatting

ROC TOP heeft de afgelopen jaren verschillende stappen gemaakt om het niveau van ict-bekwaamheid onder docenten te verhogen. Door de pandemie en de meerdere lockdowns met online lessen als gevolg, kwam de professionalisering in een versnelling. Helaas is dit proces hierna enigszins stil komen te liggen, in sommige opzichten zelfs vertraagd. Om de komende jaren bij te blijven met de wensen vanuit het bedrijfsleven en de student, maar ook met de behoefte die er is rondom het flexibiliseren van modulariseren van het onderwijs zijn er aanbevelingen te geven.

Op basis van waarderend actieonderzoek, literatuurstudie en gesprekken met alle betrokken op dit thema worden de volgende aanbevelingen van harte aangeraden om op te volgen:

- Ict-professionaliseringsdoelstellingen vanuit de GRAAG visie en de kwaliteitsagenda per team/campus (en samen met het team/campus) maken. Deze vervolgens borgen in het teamjaarplan.
- Ict-professionalisering als standaard onderdeel van het aannamebeleid van nieuwe docenten, onderdeel maken van ontwikkelgesprekken en ontwikkelingstraject en inzetten voor persoonlijke ict-professionalisering van de docent.
- Trainingen om ict-professionalisering als groep te bevorderen geven, als standaard onderdeel van de studiedagen waarbij behoefte/wens van de docententeams wordt geïnventariseerd.
- Self-learning communities bevorderen door actief in te zetten op de eerdergenoemde trainingen, maar ook individuele trajecten door i-coach en/of practoraatsleden te faciliteren ter ondersteuning.

Het is duidelijk dat zowel bovenin als op de werkvloer binnen de organisatie de ict-professionalisering van docenten aanwezig is, maar het management en HR meer ondersteuning en facilitering hierin kan bieden. Wanneer ROC TOP de professionalisering op een hoger niveau wil tillen, en dus voorkomen dat de al behaalde successen naar de achtergrond zullen treden, kunnen eerdergenoemde aanbevelingen hier een grote bijdrage aan leveren.

H1 | Inleiding

Professionalisering tijdens COVID-19

De ict-bekwaamheid van de docenten bij ROC TOP is onlangs in rap tempo veranderd door de pandemie. Docenten werden gedwongen zich te beroepen op het online lesgeven en zich dus (indien nodig) vaardig te maken in één of meerdere digitale middelen om online les mogelijk te maken.

De situatie vooraf aan de pandemie was per campus verschillend. Campus Events & Hospitality was de koploper voor wat betreft nieuwe onderwijsinnovaties en is dan ook de pilotcampus. Hier waren de meeste docenten al bezig met verschillende edutools waarmee lessen en onderwijsprogramma's werden opgezet. Toen de pandemie in 2020 begon waren andere campussen net begonnen met 'snuffelen' aan deze nieuwe onderwijsvernieuwingen. Tevens was er op elke campus een i-coach aanwezig, hetzij deze nog wel zoekende was naar de taken behorende bij de rol.

Toen de lockdowns ook de campussen 'binnentraden' en docententeams gedwongen werden online les te geven, pakte niet elke campus dit even snel op. Campus events & Hospitality maakte gelijk de overstap en kreeg hierdoor de allerlaatste collega's die op ict vlak nog weinig deden mee in het online lesgeven. De rol van de i-coach werd groter daar deze als ondersteuner steeds vaker werd gevraagd door docenten en ook het platform onderwijs greep zijn kans om (online) verschillende webinars en zogenaamde samenwerkingsessies, voor iedereen toegankelijk, te geven. Deze laatste twee ontwikkelingen waren op alle campussen zichtbaar. Na meerdere lockdowns mee te hebben gemaakt, gingen ook andere campussen daarna steeds makkelijker en sneller over op online lesgeven maar wel bleek dat de verdere verdieping en ontwikkeling in ict bij docenten enigszins achterbleef. In deze periode werd het voor veel docenten helder dat een online les niet hetzelfde is als online onderwijs. Om het onderwijs te verbeteren is niet alleen ict-vaardigheid nodig, maar vooral ook ict-bekwaamheid. En onderzoek laat zien dat het niveau van ict-bekwaamheid gedurende de corona-epidemie nauwelijks is toegenomen (Hulsen et al., 2020).

Huidige situatie

De campus Events & Hospitality schakelt steeds sneller wanneer een fysieke les niet door kan gaan maar online wel. De roep vanuit docenten voor meer ict-training is iets groter geworden en men kan makkelijker de i-coach vinden. Op andere locaties lijkt ook meer interesse te zijn ontstaan in digitale mogelijkheden voor lessen en studenten, maar in mindere mate.

Wanneer we verderop in de organisatiestructuur van ROC TOP kijken is daar minder van de ict-professionalisering te zien. In vacatureteksten wordt geduid wat de organisatie van nieuwe collega's verlangt wanneer het aankomt op digitale vaardigheden. Ook is een zodanige opmerking nu terug te vinden in de handleiding voor nieuwe medewerkers. In de praktijk lijkt hier echter op dit moment nog niet veel mee te gebeuren.

Samengevat kan worden opgemerkt dat er initiatieven zijn rondom professionalisering in ict-bekwaamheid. Er worden mogelijkheden geboden om op dit thema trainingen te volgen. Hier wordt niet op elke campus evenveel aandacht aan gegeven. Dankzij de pandemie is de ict professionalisering ineens in een versnelling geraakt maar lijkt deze nu voor een flink deel stil te zijn komen liggen.

H2 | Doel en handreiking integrale aanpak

Op ROC TOP zijn er al verschillende ontwikkelingen gaande wanneer je kijkt naar docentprofessionalisering op ict-bekwaamheid, maar er liggen ook nog kansen. Deze handreiking is bedoeld om inzicht te geven in hoe te komen tot een integrale aanpak voor docentprofessionalisering op ict-bekwaamheid op ROC TOP.

De aanpak is opgesteld door de onderwijskundigen van het Practoraat Mediawijsheid. Door middel van waarderend actieonderzoek zijn praktijksituaties onderzocht op het ROC TOP, maar ook op het Mediacollege, HMC en ROC van Amsterdam, met als doel daarvan te leren. In het onderzoek is gefocust op wat werkt, zodat er kan worden gemaximaliseerd wat er goed gaat. Hier is in bijlage één meer over te vinden.

Het hoofddoel van deze handreiking is als volgt: hoe kan ROC TOP komen tot een integrale aanpak voor docentprofessionalisering op ict-bekwaamheid?

In de volgende hoofdstukken wordt besproken hoe dit doel bereikt kan worden waarbij gekeken wordt naar de huidige successen, randvoorwaarden, kansen en worden er ook aanbevelingen gedaan. Op deze wijze wordt er inzicht gecreëerd in wat al werkt, waar nog mogelijkheden zijn en hoe deze het beste benut kunnen worden om het doel van deze handreiking te bereiken.

H3 | Successen

Zoals eerder vermeld kent ROC TOP al enkele successen op het gebied van ict-professionalisering van docenten. Deze successen staan hieronder benoemd met een korte toelichting inclusief de succesfactoren.

Gebruik MS Teams

Al voordat de pandemie kwam en online lessen ten gevolge van de lockdowns werden gegeven, waren de meeste campussen werkzaam met MS Teams. Campus Events & Hospitality was hierin de koploper en na enkele jaren ervaring hiermee is dit ict-hulpmiddel ook doorgezet naar andere campussen. MS Teams werd eerst gebruikt ter vervanging van lesmateriaal op papier bij projecten en modules. Het gebruik van MS Teams werd later uitgebreid door af en toe online lessen te geven en dus de andere functionaliteiten ook te gebruiken. Inmiddels maakt men nu zodanig gebruik ervan dat verschillende werkvormen voor studenten voor tijdens een les ook volledig in MS Teams worden verwerkt.

Succesfactoren:

- * Alle docenten waren al in het bezit van een laptop en hadden volledige toegang met hun organisatie account tot de 365 Office omgeving, evenals de studenten.
- * Door het eerst als pilot op één campus uit te proberen werd een fijne werkmethode met MS Teams ontwikkeld waardoor andere campussen die er later ook mee gingen werken het werken met MS Teams snel oppakten.

Inzet i-coaches

Elke campus heeft minimaal één i-coach op de locatie die collega's helpt met vragen op ict-gebied, maar ook knelpunten kan signaleren en deze kan verhelpen, hetzij voor een individu of een heel team. Deze knelpunten zijn zowel problemen op het gebied van gebruik van edutools als het gebruik van de hardware zelf zoals het aan de praat krijgen van een smart board. Tevens informeert de i-coach het team als er interessante of belangrijke ontwikkelingen op ict vlak zijn die waardevol voor het geven van lessen kunnen zijn. Ook de i-coaches waren al voor de pandemie aanwezig en tijdens de lockdowns en het online lesgeven was de inzet van de i-coach ook groter dan daarvoor.

Succesfactoren:

- * De laagdrempeligheid van de i-coach. Het is voor het team 'gewoon' een collega met net even die expertise die zijzelf niet hebben en waar men dan gebruik van kan maken door gewoon even naar hem of haar toe te lopen.
- * De rol van de i-coach is vastgelegd in het beleid als onderdeel van het kwaliteitskader waar ROC TOP zich op richt vanuit de GRAAG visie (zie laatste succes). Tevens zijn er de zogenaamde zes rollen van de i-coach, bedacht door Kennisnet, waarmee nog beter een

brug tussen onderwijs en ict kan worden gebouwd: <https://mbodigitaal.nl/programma-bruggen-bouwen/bruggen-bouwen-zes-rollen/>

Practoraat Mediawijsheid

Docenten van verschillende campussen voeren onder begeleiding van het Practoraat Mediawijsheid experimenten uit gericht op ict en hun eigen onderwijs.

Deze docenten hebben een onderzoekende rol binnen de ict en hun eigen onderwijs waarbij zij zichzelf en hun collega's meenemen in verder professionalisering door kennisdeling die de docenten opdoen van hun experimenten.

Doordat dit experimenten betreffen uit hun eigen praktijk zijn andere collega's makkelijker mee te nemen in de professionalisering omdat men beter ziet welke voordelen het hen oplevert. De benadering (vraaggestuurd i.p.v. aanbodgestuurd) wordt door docenten als prettig en nuttig ervaren.

Succesfactoren:

- Ook hier geldt dat het hebben van teamleden afkomstig van de werkvloer zelf maakt dat men meer openstaat voor kennisdeling.
- Experimenten raken de dagelijkse werkzaamheden op de werkvloer zelf zodat effect hiervan in het onderwijs ook beter zichtbaar is.
- De self-learning community binnen het Practoraat (waarin 4 mbo scholen zijn vertegenwoordigd) waarbij de design thinking methode onder begeleiding van onderwijskundigen wordt toegepast zorgt voor een zodanige kennisdeling dat er meer kennis de eigen organisatie binnenstroomt dan wanneer een dergelijke community zich beperkt tot de 'eigen' mensen. Dit is wel afhankelijk van het podium en de ruimte die de desbetreffende docent van het practoraat van zijn onderwijsmanager krijgt.

GRAAG visie

Dit is de beleidsvisie van ROC TOP op gepersonaliseerd onderwijs in de virtuele wereld. GRAAG staat voor: gepersonaliseerd, realistisch, aandacht voor iedereen, actuele beroepssituatie en gedigitaliseerd. Vanuit deze visie worden de studenten zo goed mogelijk voorbereid op een steeds sneller veranderende wereld. Dit vraagt dus ook bepaalde ict-vaardigheden van docenten om zo de studenten 'klaar te stomen' voor de beroepsmarkt. Vanuit deze visie kan de ict-professionalisering naar beneden in de organisatie dalen en ondersteuning op ict-professionalisering meer mogelijk maken.

Succesfactoren:

- * Nu dit is vastgelegd in de visie en dus op beleidsniveau waardoor docententeams meer de focus kunnen aanbrengen op hun ict-professionalisering als onderwijsmanagers dit faciliteren binnen hun teams.
- * Visie is ook terug te zien in aannamebeleid. De vacatureteksten hebben een aanvulling gekregen om de visie te bekrachtigen en laat zien dat HR hierin dus een belangrijke (scholings-)rol speelt voor nieuwe docenten.

“Je werkt intensief samen met collega’s vanuit jouw specifieke vakinhoud, integreert digitale didactiek in je lessen en weet verschillende leeromgevingen aan elkaar te verbinden. Dit kan om zowel een fysieke lesomgeving in een schoolgebouw, een online lesomgeving of om een hybride vorm gaan. Het gebruik van verschillende ict-toepassingen kan worden beargumenteerd vanuit onze visie op onderwijs.”

H4 | Randvoorwaarden

Om te zorgen dat docentprofessionalisering op het gebied van ict succesvol wordt, moet er eerst aan een aantal noodzakelijke voorwaarden worden voldaan. Zonder ondersteuning vanuit de organisatie is het laten slagen van een professionalisering moeilijk. Er worden hieronder zes voorwaarden beschreven, die nodig zijn om professionalisering van de ict-bekwaamheid van de docent te faciliteren.

Visie

Een heldere visie op onderwijsinnovatie en ict kan inspireren en helpen de verschillende teams en ondersteunende diensten te verbinden. Door een gedeelde visie, waarvan alle betrokkenen op de hoogte zijn (denk aan CvB, HR, opleidingsmanagers, docenten, studenten) wordt de professionalisering meer gestimuleerd en ondersteund. Professionalisering heeft weinig kans van slagen zonder visie (Timperley et al., 2007).

Bij ROC TOP is nog niet al te lang geleden de visie opnieuw bekeken en wordt er nu gewerkt met het zogenaamde GRAAG principe. De letters van GRAAG staan voor 'gepersonaliseerd', 'realistisch', 'aandacht voor iedereen', 'actuele beroepssituatie' en 'gedigitaliseerd'. Eerder was deze visie al als een succesfactor te vinden in deze handreiking want zoals hierboven ook staat vermeld heeft professionalisering weinig kans van slagen zonder een duidelijke visie op dit gebied. Op dit moment is ROC TOP bezig deze visie in de gehele organisatie te implementeren 'in te laten dalen' zodat deze door elke werknemer wordt gedeeld. Hierbij geldt natuurlijk dat per functie deze visie aangaande het punt 'gedigitaliseerd' een eigen uitwerking kent en dus ook goed begeleidt en gemonitord moet worden zodat het bij de visie blijft passen. Dit is op dit moment nog niet op elke campus even goed neergedaald als wel dat men dezelfde vertaling van de visie heeft. Vanuit de werkgroep 'Platform onderwijs' wordt hier op dit moment naar gekeken om hoe dit in schooljaar 22-23 beter vorm kan krijgen op elke campus.

Beleid

Onderwijsinnovatie met ict vraagt om expliciete sturing van bovenaf (Gast, Schildkamp en Van der Veen, 2017), beleid kan hierin een faciliterende rol spelen. De visie vormt het startpunt om schoolbeleid te formuleren. Wanneer professionalisering samenhangt met beleid ervaart een leraar een groter en gedeeld belang. Door geformuleerde doelstellingen zorgt beleid ervoor dat er middelen beschikbaar worden gesteld om te werken aan professionalisering.

Op dit punt is ROC TOP zich nog aan het ontwikkelen. De eerste stappen zijn gezet en andere lijntjes zijn uitgeworpen. Een digitale omgeving voor zowel docent als student is beschikbaar en tevens wordt hierin ondersteuning aangeboden. Dit gebeurt in de vorm van de eerder genoemde il-coaches en 'platform onderwijs' helpt hierbij in de vorm van webinars. Echter stopt platform onderwijs in zijn huidige vorm en is het op het moment van dit schrijven nog onduidelijk in welke vorm deze afdeling eventueel verder zal gaan. Ook kijk de

organisatie samen met de gemeente naar een mogelijkheid dat laptops voor het 'bring your own device'- policy voor elke student beschikbaar is.

Vacatureteksten zijn inmiddels ook enigszins aangepast met daarin de mededeling dat een medewerker van ROC TOP digitaal vaardig moet zijn of anders hierin een training aangeboden krijgt na indiensttreding. Maar in de praktijk moet dit nog vorm krijgen.

Leiderschap

De leidinggevende heeft spilfunctie in op gang brengen en houden van professionalisering. Het is de rol van de leidinggevende om vanuit visie en beleid, met het team een samenhangende onderwijsorganisatie te creëren, waarin de onderwijsdoelen, middelen en ondersteuning in lijn zijn. Door goed leiderschap worden de cultuur en de condities gefaciliteerd die nodig zijn om tot leren te komen (Kral et al., 2019; Timperley et al., 2007).

Campusdirecteuren en onderwijsmanagers zijn op de hoogte van de GRAAG visie en de mogelijkheden (vooralsnog) om docenten te professionaliseren aangaande ict. ROC TOP breed worden hier de studiedagen hier gedeeltelijk voor ingezet en zorgen zij ervoor dat er op hun campus een il-coach rondloopt. Verder is er wel bij de onderwijsmanagers onderling grote verschillen in aanpak van deze professionalisering en wordt er nog niet op elke campus hier evenveel aandacht aan besteed. Vanuit eerder verricht onderzoek (interviews met i-coaches) bleek ook dat er meer sprake is van vraag-gestuurd dan aanbod-gestuurd als het gaat om de rol van de leiders. Hierbij moet worden opgemerkt dat het vraag-gestuurde 'aanbod' meer moet worden gezien als behoefte vanuit de docent en om de onderwijsmanager hier vervolgens mee te benaderend. Een enkele onderwijsmanager legt wel zelf de vraag bij de docent, maar dan komt het initiatief dus vanuit de leider en niet vanuit de docent wat meestal het geval is. Als hulpmiddel voor managers hierbij kan een praatplaat met handleiding van MBO Digitaal zijn:

- <https://publicatiesdoorpakken.nl/wp-content/uploads/2021/12/Gespreksstarter-professionaliseren-in-ict-bekwaamheid-1.pdf>
- <https://publicatiesdoorpakken.nl/wp-content/uploads/2021/12/Handleiding-gespreksstarter-Themateam-Docentondersteuning.pdf>

Vooralsnog lopen docenten soms, ondanks de visie van ROC TOP, tegen een dichte deur. Het argument 'nu geen tijd' wordt dan het meest gehoord. De praatplaat kan hier dan dus bij helpen.

Cultuur

Wanneer er binnen de organisatie de ruimte is om te leren, draagt dit positief bij aan het slagen van docentprofessionalisering. Je verbonden voelen met elkaar, feedback durven geven en vragen, de ruimte krijgen om vragen te stellen en uitwisselen van kennis, zijn onderdeel van een omgeving waarin professionalisering grotere kans van slagen heeft (Van Lankveld et al, 2020). De druk voelen om te presteren en verantwoordelijk gehouden worden voor het behalen van doelen (targets) kan dat professionalisering in de weg staan (Timperley et al., 2007).

Op dit moment verschillen de culturen bij de campussen onderling behoorlijk. Slechts enkele campussen hebben een zodanig veilige werkcultuur dat 'leren' binnen een docententeam

mogelijk is en men zich veilig genoeg voelt om elkaar feedback te geven en vragen te stellen. Dit is ontstaan door een verleden van meerdere malen laten samensmelten van verschillende teams zonder daar de juiste aandacht aan te geven waardoor onderliggende problemen alleen maar groter konden worden. Hier is ROC TOP op dit moment mee aan de slag maar een cultuur veranderen kost tijd.

Tijd

Gebrek aan tijd vormt grote belemmering voor professionalisering. Zowel in het rooster als takenpakket moet tijd zijn voor professionalisering, zodat de werkdruk haalbaar blijft (Horvers et al., 2020).

Zoals vaker gehoord wordt in het onderwijs hebben docenten een gebrek aan tijd en dat is bij ROC TOP zeker niet anders. Ondanks dat docenten aangeven graag te willen leren lukt dit qua tijd nauwelijks in de praktijk. Enerzijds door drukke werkschema's en tekort aan docenten anderzijds doordat er veel parttime gewerkt wordt en het een bijna onmogelijke opgave is om het hele team op hetzelfde moment op dezelfde plek samen te krijgen.

Wanneer het dan wel is gelukt een team samen te krijgen voor een training of scholing, waarvan men aangeeft dit wel graag te willen, wordt een dergelijk moment vervolgens ervaren als zonde omdat ze nog veel achterstallig werk hebben wat meer prioriteit heeft in hun ogen. Doordat men hierdoor dan minder het nut van een dergelijke scholing ziet is het effect ervan ook minder.

Ict-infrastructuur

Om te innoveren met ict, is het noodzakelijk dat de hardware en software binnen de organisatie up-to-date zijn (Horvers et al., 2020). Belangrijk is de beschikbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van software en hardware, waaronder geschikte programma's en digitale leermaterialen die het leren en lesgeven ondersteunen.

Dit betreft een punt dat bij ROC TOP goed is geregeld. Elke docent heeft een eigen laptop en geheel MS Office 365 tot zijn beschikking. Ook studenten kunnen bij de software en de school is samen met de gemeente bezig om voor de studenten die een laptop niet kunnen bekostigen deze alsnog beschikbaar te maken. Wel merken sommige docenten dat, wanneer er al contracten met bepaalde bedrijven die software aanbieden liggen, het moeilijk is om te kijken naar andere mogelijkheden ook al zouden deze misschien beter kunnen zijn.

H5 | Kansen

Thema

Voor dit hoofdstuk is als input informatie van de website www.kennisnet.nl/handreiking-professionalisering-ict-bekwaamheid gebruikt. Hierbij is het thema 'taken, cultuur en samenwerken' gekozen om de kansen die ROC TOP kan pakken te bepalen. Gekeken naar het vorige hoofdstuk over randvoorwaarden voor een succesvolle aanpak van verder ict-professionalisering liggen binnen dit thema namelijk de meeste kansen en kunnen er self-learning communities op de campussen binnen de onderwijsteams worden gecreëerd waar eerder als klein succes al over is gesproken in hoofdstuk 4 bij de successen.

Gekeken naar de stand van zaken omtrent de ict-professionalisering is er binnen ROC TOP zowel van hogerop als van onderop veel gedaan en/of bereikt. Van hogerop is de visie aangepast en zijn de middelen om dit mogelijk te maken beschikbaar gesteld. Op de werkvloer zijn er stappen gezet door, mede door de inzet van i-coaches en Practoraatsleden, hierdoor zijn docenten ict-vaardiger geworden doordat ze het belang er steeds meer van in gaan zien.

Kansen

Op team- en managementniveau liggen er nog kansen. Op de werkvloer is de professionalisering vaak individueel waarbij vooraf niet wordt nagedacht hoe de nieuwe kennis in het team kan worden gedeeld met als gevolg dat onderlinge verschillen bij docenten binnen de teams zeer groot zijn. Dit maakt dat teamleren op dit thema gewenst is. De wens om te professionaliseren wordt nog niet door het gehele team gedragen en dat betekent dat de onderwijsmanager dit proces meer moet gaan aansturen of begeleiden. Het ontwikkelen van een self-learning community is daarbij een mooie ontwikkeling dat het hele team raakt en ervoor zorgt dat de ict professionalisering van de docenten een continuërend proces gaat worden waardoor kwaliteit meer gewaarborgd kan blijven. Dit laatste is ook een belangrijk punt voor de kwaliteitsagenda waar ROC TOP zich op richt.

Ook de rol van de onderwijsmanager is per campus in de uitvoering verschillend. De ene onderwijsmanager vult studiedagen of andere gezamenlijke teammomenten met onderdelen van ict-trainingen, hetzij gevuld met de wensen van de docenten zelf of gevuld met datgene waarvan de onderwijsmanager denkt dat het team dat nodig zal hebben. Terwijl de andere onderwijsmanager er nauwelijks tot geen aandacht aan geeft. Er is hier geen duidelijk beleid in te vinden voor onderwijsmanagers zelf behalve eerdergenoemde i-coaches, het werken met MS Teams door docenten en enkele acties die ROC TOP breed worden opgepakt (*webinars* van Platform Onderwijs en de docenten van het Practoraat Mediawijsheid met hun experimenten).

Wanneer er een duidelijker beleid is, met eventueel een operationeel plan om het taakgericht en dus uitvoerbaarder te maken, is een andere voorwaarde wel dat het desbetreffende onderwijsteam hierin gefaciliteerd moet worden maar ook een zodanige cultuur heeft dat men openstaat voor leren met en van elkaar, oftewel een self-learning community. Dit is nu nog niet overal het geval wat maakt dat het voor deze teams verstandig zou zijn een aangepast beleid te ontwikkelen waarbij zowel de 'groei' van het team als de ict-professionalisering van ditzelfde team hand in hand zouden kunnen gaan.

1. Focus aanbrengen: van strategie naar doel

- Allereerst is het belangrijk om schoolbrede doelen op te stellen met betrekking tot ict-bekwaamheid van de docenten. Het cvb en onderwijskundigen doen dit samen. Deze doelen zijn afhankelijk van beleid, zoals de GRAAG visie op zowel gedigitaliseerd en gepersonaliseerd onderwijs, de kwaliteitsagenda en de strategie. Zorg voor focus, alle doelen tegelijk nastreven is onhaalbaar. (Visie en beleid)
- Wanneer er ROC TOP-brede doelen zijn geformuleerd, kunnen teams hun doelen daarop afstemmen. In teamplannen kunnen resultaatafspraken geformuleerd worden op basis van de monitor Leren en lesgeven met ict die afgelopen lente voor een tweede maal binnen ROC TOP is afgenomen. (Beleid en leiderschap)
- Het Practoraat Mediawijsheid kan een rol spelen bij het ontwikkelen van deelbeleid per opleiding of onderwijsteam. Uit de analyse per team wordt dan duidelijk welke digitale vaardigheden de docenten al bezitten en waarop nog ontwikkeld kan worden. Het Practoraat doet per opleiding gerichte suggesties voor docentprofessionalisering. Hiervoor wordt ook gebruikgemaakt van het [competentieprofiel voor digitaal vaardige mbo-docent](#). (Beleid)
- Vervolgens kunnen docenten individuele doelen opstellen die aansluiten bij de team- en schoolbreed geformuleerde doelen. De bovengenoemde focus in ROC TOP-doelen en teamdoelen geven richting aan de individuele doelen. Door deze afstemming is er een grotere kans dat professionalisering effectief is, zowel voor de docent als voor de school als geheel (Van Veen et al., 2010). (Beleid en visie)

2. Professionalisering en HR-beleid

- Neem in de formulieren die worden gebruikt bij de gesprekkencyclus ict-bekwaamheid van de docent mee. De docent naar de onderwijsmanager toe, omdat hij/zij inzicht krijgt in de bekwaamheid van het team. (Leiderschap)
Een mooi middel om de digitale vaardigheden concreter aandacht te geven in de gesprekkencyclus is het [competentieprofiel van de digitaal vaardige mbo-docent](#), ontwikkeld door het Practoraat Mediawijsheid. Het competentieprofiel kan meerder doelen dienen: (beleid en cultuur)
 - Bij het verzamelen van feedback geeft het profiel duidelijke beschrijvingen van de competenties, waardoor collega's het functioneren concreet kunnen beschrijven.
 - Tijdens het functionerings- of ontwikkelgesprek geeft het profiel houvast voor ontwikkelmogelijkheden en het opstellen van persoonlijke doelen.
- Het professionaliseringsbeleid mag een prominentere plaats krijgen in de school. Er kan een duidelijkere koppeling worden gemaakt tussen professionaliseringsbeleid en de strategie. (Visie, beleid en cultuur)
- In de strategie is opgenomen dat elke docent in staat is om jaarlijks minimaal 1 scholingsactiviteit te volgen. Om te zorgen dat docenten jaarlijks een professionaliseringsactiviteit volgen, zijn er meerdere stappen te zetten: (Beleid, tijd, cultuur)
 - Allereerst moeten zij zich bewust zijn van de doelstelling uit de strategie. Dit vraagt om kennis van de strategie en breed gedragen visie.
 - Een scholingsaanbod waarin een focus is aangebracht aansluitend bij de schoolbrede doelen. Hierover worden docenten op de hoogte gebracht.
 - De gevolgde scholingen worden gemonitord. Hierop wordt gestuurd tijdens de gesprekkencyclus door de onderwijsmanager.

- Ook is in de strategie benoemd dat er een laagdrempelig en uitdagend professionaliseringsaanbod vanuit ROC TOP wordt gefaciliteerd. Het Practoraat Mediawijsheid doet aanbevelingen op basis van de monitor Leren en lesgeven met ict en het competentieprofiel voor scholingsaanbod dat zich richt op ict-bekwaamheid. (Beleid en tijd)

3. Lerende cultuur

- Leidinggevendenden spelen een belangrijke rol in het vormen van een lerende cultuur (Louws & Meirink, 2020). Er zijn verschillende manieren om als leidinggevende het professionaliseren van docenten te stimuleren, bijvoorbeeld door het uitspreken van verwachtingen, zelf een lerende houding aannemen en daarbij het goede voorbeeld te geven en regelmatig aandacht te hebben in informele situaties voor het leren van docenten.
- In de strategie staat dat docenten worden uitgenodigd voor trainingen, inspiratiesessies en intervisies. Het Practoraat Mediawijsheid kan concreet ondersteunen bij het oprichten van leergemeenschappen en inspiratiesessies. Door de werkwijze van het Practoraat, o.a. *design thinking*-methode, worden de omstandigheden gecreëerd om een lerende cultuur te vormen.
- Het bestuur en opleidingsmanagers kunnen gebruikmaken van het momentum (twee nieuwe CvB-leden) om de visie breed onder de aandacht te brengen. Hiervoor zou aandacht kunnen zijn in de vorm van bijvoorbeeld een evenement of een schoolbrede studiedag, waarin het gesprek gevoerd wordt over de nieuwe strategie en de onderwijsvisie. De verschuiving in strategie en de focus die wordt gelegd op veranderingen op digitaal gebied vragen van de docent om professionalisering. Het gesprek kan worden gevoerd over de gevolgen en invloed die dit heeft op de rol van de docent. Ook kunnen leidinggevendenden op dat moment het goede voorbeeld geven met hun lerende houding (bijv. feedback van docenten inbouwen en open zijn over twijfels en angsten).

4. Facilitering

- Het nog meer realiseren van overeenstemming in digitale middelen tussen de verschillende opleidingen, zal ten goede komen aan de kwaliteit van de ict-bekwaamheid van docenten. Er kan dan gerichtere begeleiding en ondersteuning worden geboden.
- Ook tijd is een belangrijke voorwaarde om professionalisering in ict-bekwaamheid mogelijk te maken.

H6 | Sleutelfiguren

Om de eerdergenoemde kansen zo goed mogelijk te kunnen benutten, moeten de sleutelfiguren in dit proces bekend zijn (hiervoor is ook de website www.kennisnet.nl/handreiking-professionalisering-ict-bekwaamheid_gebruikt). Het Practoraat Mediawijsheid kan hier ook in ondersteunen.

De sleutelfiguren, van breed naar smal:

- **College van bestuur**
Schoolbrede doelen op te stellen met betrekking tot ict-bekwaamheid van de docenten samen met de onderwijskundigen.
- **Directeuren onderwijs**
De schoolbrede doelen doorzetten naar onderwijsmanagers.
- **HR**
Competentieprofiel en gesprekkencyclus aanpassen op ict-professionalisering docenten.
- **Onderwijsmanagers**
Faciliteren trainingen docenten en onderdeel van ontwikkelgesprekken maken.
- **I-coaches**
Ondersteunen bij trainingen en inventariseren ict professionalisering niveau docenten en hun wensen.
- **Docenten**
Geven wensen/behoefte aan en doen mee aan trainingen om hun eigen ict profiel verder te professionaliseren en kennen deze professionalisering ook in relatie met de GRAAG visie van ROC TOP.
- **Practoraat Mediawijsheid**
Kan bij elk sleutelfiguur ondersteuning bieden en nieuwe ideeën aandragen.

H6 | Conclusie en aanbeveling

Zoals deze handreiking is begonnen zo eindigt deze ook. Namelijk met de conclusie dat na de lockdowns de verdere ict-professionalisering van docenten voor een flink deel stil is komen te liggen. De kansen om dit weer op gang te brengen zijn te vinden in het faciliteren van trainingen en persoonlijke ontwikkelprogramma's voor docenten. Deze worden ondersteund door de GRAAG visie van ROC TOP en om dit verder tot uiting te kunnen brengen ligt er een grote rol bij zowel HR als de onderwijsmanager. Zowel op groeps- als op individueel niveau kunnen hier flinke slagen gemaakt worden. Hierbij moet dan vooral gekeken worden naar de wensen van beide partijen en dus vraag-gestuurd te werk gaan.

Aanbevelingen hieruit samengevat zijn:

Ict-professionaliseringsdoelstellingen vanuit de GRAAG visie en de kwaliteitsagenda per team/campus (en samen met het team/campus) maken. Deze vervolgens in teamjaar-plan opnemen.

Ict-professionalisering als standaard onderdeel van aanname nieuwe docent, ontwikkelgesprek en ontwikkeltraject ontwikkelen en inzetten voor persoonlijke ict professionalisering van de docent.

Trainingen om ict-professionalisering als groep te bevorderen geven, als standaard onderdeel van de studiedagen waarbij behoefte/wens van de groep wordt geïnventariseerd. Self-learning community bevorderen door men onderling op ict-vlak te helpen tijdens eerder genoemde trainingen of individuele trajecten door i-coach en/of practoraatsleden in te zetten ter ondersteuning.

Deze aanbevelingen zijn gericht op zowel de groeps- als de individuele ontwikkeling van de docent en moeten een regelmatig terugkerend karakter hebben dat dan dus 'standaard' aanwezig is in trainingen en scholingen op verschillende momenten gedurende een schooljaar. Dit vraagt om facilitering in tijd en ondersteuning van HR, de onderwijsmanager, de i-coach en practo-raatsleden.

Op deze wijze is de kans op het weer grotendeels stil komen liggen van de ict professionalisering een aanzienlijk stuk kleiner maar maakt ook dat onderwijsteams meer met én van elkaar op ict vlak leren. Zo ontwikkelen zij zich dan op de langere termijn tot een self-learning community. En hiermee kan een onderwijsteam in de toekomst zich sneller richten op de nieuwste ict ontwikkelingen of lastige scenario's zoals de online lessen tijdens de lockdowns. Maar bovenal blijft de kwaliteit van het onderwijs op het gebied van ict hiermee beter gewaarborgd en komt deze op de verschillende campussen uiteindelijk ook meer allemaal op hetzelfde niveau.

Bijlage 1 | Bronnen

Gast, I., Schildkamp, K., & van der Veen, J. T. (2017). Team-based professional development interventions in higher education: A systematic review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736–767. DOI: [10.3102/0034654317704306](https://doi.org/10.3102/0034654317704306)

Horvers, A., Uerz, D., Hopster-den Otter, D., ter Beek, M. (2020). *Bouwstenen voor effectieve docentprofessionalisering in het hoger onderwijs gericht op onderwijsinnovatie met ict*. Literatuurverkenning. Utrecht: Versnellingsplan Onderwijsinnovatie met ict.

Kools, M. (2020). *Schools as Learning Organisations: the concept, its measurement and HR outcomes*. Dissertation. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Kral, M., Van Loon, A., Gorissen, P., Uerz, D. (2019). *Samenvatting: Leidinggeven aan onderwijsinnovatie met ict*. Huizen: Uitgeverij Pica ISBN 9789492525604

Lankveld, van, T., Thampy, H., Cantillon, P., Horsburgh, J. & Kluijtmans, M. (2020). Supporting a teacher identity in health professions education: *AMEE Guide* No. 132, Medical Teacher, 43:2, 124-136, DOI: [10.1080/0142159X.2020.1838463](https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1838463)

Louws, M. & Meirink, J. (2020). Professionalisering van ervaren leraren. In: Snoek, M., Van Tartwijk, J. & Pauw, I. (Reds.) (2020). *Leraar: een professie met perspectief. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld*. Meppel: Ten Brink Uitgevers.

Stoll, L., & Kools, M. (2017). The school as a learning organisation: a review revisiting and extending a timely concept. *Journal of Professional Capital and Community*.

Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H. & Fung, I. (2007). *Teacher Professional Learning and Development: Best Evidence Synthesis Iteration*. Wellington, New Zealand: Ministry of Education <http://educationcounts.edcentre.govt.nz/goto/BES>

Van Kessel, M., Leget, H., Schouwenburg, F., Westerveld, L., & Van Zandwijk, M. (2022, 7 maart). *Handreiking professionalisering ict-bekwaamheid*. Kennisnet. Geraadpleegd op 22 april 2022, van <https://www.kennisnet.nl/handreiking-professionalisering-ict-bekwaamheid/>

Van Veen, K., Zwart R.C., Meirink, J.A., en Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren, een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. ICLON/ Expertisecentrum Leren van Docenten. Geraadpleegd op 4 mei 2022, <https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/PROO+Professionele+ontwikkeling+van+leraren+Klaas+van+Veen+ea.pdf>

Hulsen, M., van Rens, C., Kral, M., & Kurver, B. (2020, juli). Ervaringen van mbo-docenten met het afstandsonderwijs door COVID-19. iXperium. <https://www.ixperium.nl/onderzoeken-enontwikkelen/publicaties/ervaringen-van-mbo-docenten-met-het-afstandsonderwijs-door-covid-19/>
Geraadpleegde website 5-2022:

Bijlage 2 | Waarderen actieonderzoek

Voor het kunnen schrijven van deze handreiking is er, behalve onder andere literatuuronderzoek, ook een waarderend actieonderzoek gedaan. Bij een waarderend actieonderzoek focus je op wat werkt, wat mensen belangrijk vinden en wat door hen wordt gewaardeerd. De methode streeft naar het maximaliseren van wat wel goed gaat in plaats van het minimaliseren van wat niet goed gaat. De gedachte hierachter is dat door je bewust te worden en te waarderen van dat wat al goed gaat, kun je dat in het vervolg bewust opnieuw inzetten. Daardoor leren we dat iets wat ooit zomaar goed ging, een bewuste kracht kan worden die kan worden ingezet om verbeteringen aan te brengen. Er zijn binnen ROC TOP en andere mbo-instellingen al veel initiatieven op het gebied van docentprofessionalisering. Daarin is veel ervaring opgedaan over wat werkt. Deze kennis en ervaring wordt met behulp van waarderend actieonderzoek zo toegankelijk gemaakt voor het hele veld. De successen van ROC TOP zijn vanuit dit actieonderzoek inzichtelijk gemaakt als input voor deze handreiking.

Vanuit dit waarderend actieonderzoek zijn ook successen van het ROCvA en het Mediacollege Amsterdam gekomen die hieronder kort benoemd worden. Deze successen zijn wellicht ook voor ROC TOP interessant om iets mee te kunnen doen om de verdere ict professionalisering van docenten te kunnen bewerkstelligen.

Toolkit en ict-tools – ROCvA:

ROC TOP heeft ook zoiets dergelijks maar hier wordt deze toolkit meer geïntensiveerd.

- De toolkit is een verzameling van tools die collega's kunnen inzetten bij hun onderwijs. Deze tools zijn ROC breed aangeschaft voor alle collega's. Denk hierbij aan tools als: Mentimeter, Whiteboard, Padlet, GoodHabits, MindMeisters en Adobe.
- Tools die opgenomen worden in de toolkit:
 - zijn voor iedere docent beschikbaar,
 - staan op een centrale plek/portaal "Let's do it",
 - zijn verwerkingsovereenkomsten voor opgesteld (AVG),
 - worden licenties voor aangeschaft en beheert,
 - releases worden bijgehouden en beheert,
 - er wordt ondersteuning geboden in de vorm van minibookjes en inspiratiesessies,
 - de servicedesk is beschikbaar voor ondersteuning.
- Achter de toolkit zit een toolcommissie die driemaal per jaar samen komt. De toolcommissie inventariseert met welke tools de diverse opleidingsteams veel werken. Ieder team heeft zijn eigen voorkeuren (de een werkt fijn met Trello, de ander juist met Miro). De toolcommissie komt samen tot een keuze voor die tools die ROC breed ingezet gaan worden.
- In de toolcommissie zitten de i-coaches van de diverse opleidingen en een functioneel expert (deze persoon is de schakel tussen het onderwijs en het functioneel beheer).

Visie op blended learning – Mediacollege Amsterdam

- Er is een focusgroep in het leven geroepen die zich heeft gericht op de ontwikkeling van een visie op blended learning.

- In deze focusgroep zaten:
 - Opleidingsmanagers: zij zorgden voor de verbinding met zowel de opleidingen als het draagvlak in het MT
 - Onderwijskundigen: zij zorgden voor veel expertise op het vlak van blended learning en het netwerk van het practoraat en het mbo (o.a. MBO Digitaal).
 - Docenten: docenten die voorlopers zijn op het gebied van blended learning en good practices delen.
 - Onderwijskundige: procesmanager/projectleider die kartrekker is, dialogen aangaat en verbindingen maakt binnen en buiten de organisatie.
- Ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal: er is veel ingezet op het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. Het is belangrijk dat iedereen eenzelfde beeld heeft bij "blended learning". Taal zoals 'warme blend' resoneert bij collega's. Met behulp van koffie als speelse analogie voor blended konden zij deze term duidelijk maken en zo zorgden ze ervoor dat collega's dezelfde beelden hebben en taal gebruiken rond dit begrip.
- Keuze bieden aan teams over implementatie van blended learning: er zijn gesprekken gevoerd met de diverse opleidingsteams waarin zij zelf de keuze konden maken in de manier en het tempo waarop zij blended learning wilden implementeren. Passend bij hun eigen organisatie en ontwikkelagenda zodat het makkelijk kon worden opgenomen in de team actieplannen. Hierdoor creëerden zij een breder draagvlak voor de visie. Hierbij is gebruik gemaakt van het SAMR model:



- Er is een stappenplan ontwikkeld om te komen tot blended learning. Het is een praktisch handvat om te delen met collega's met duidelijke bronnen ter ondersteuning. De vragen in het stappenplan zijn bedoeld om de dialoog aan te gaan met elkaar. Daarnaast is er een online omgeving binnen het intranet waar maandelijkse (didactische) tips worden gedeeld. Het creëren van de gemeenschappelijke taal is hier ook onderdeel van. OP de volgende pagina staat een afbeelding waarin het stappenplan is uitgewerkt.

STAPPENPLAN BLENDED LEARNING



stap 1 BEWUSTWORDING

Doel
kennismaken en inzicht
krijgen in blended learning



stap 2 ONDERZOEKEN

Doel
mogelijkheden onderzoeken
van blended learning



stap 3 ONTWERPEN

Doel
maken van een blended
onderwijsontwerp



stap 4 UITVOEREN

Doel
het geven van een mix van
fysiek en online onderwijs



stap 5 EVALUEREN

Doel
achteraf bespreken om van
blended learning te leren

Te beantwoorden vragen

- Wat is blended learning?
- Wat zijn inspirerende mbo-voorbeelden?
- Wat is de Ma-visie op blended learning?
- Hoe past blended learning binnen het pedagogisch en didactisch klimaat?

- Wat is de aanleiding om het onderwijs blended te maken?
- Wat willen we met blended learning bereiken?
- Wat zijn de didactische uitgangspunten?

- Wat zijn de leerdoelen?
- Welke inhoud wil je behandelen?
- Welke technologie ga je gebruiken?
- Hoe maak je een warme blend?

- Hoe werk je leer- en toetsactiviteiten uit in een blended lesopzet?
- Op welk platform en met welke edutool werk je slim?
- Hoe oefen je stapje voor stapje en experimenteer naar een mooie blend?

- Wat ging goed en wat kan beter?
- Wat is het effect van blended learning?
- Hoe kun je blended learning verfijnen en verbeteren?

Tips & tools

- Bekijk de eduvideo MBO Mediawijs [Blended Learning](#)
- Lees het [Maturity Model](#) en Framework [DigComp](#)
- Vraag een onderwijskundige om een PLG Didactische Digitale Werkplaats vorm te geven
- Bekijk via Ma Plein de cursus op LinkedIn Learning (ENGL)

Tips & tools

- bekijk de informatie op kenniscentra van [Sambo-ict](#), [Kennisset](#) of [Surf](#)
- lees inspiratieboeken: Barend Last of [Joitske Hulsebosch](#) of volg [edubloggers](#) via weblog of LinkedIn
- lees het artikel blended en student journey

Tips & tools

- Bepaal wat je face2face of digitaal wil aanbieden
- Visualiseer je onderwijsontwerp in een schema
- Bekijk de eduvideo [MBO Media-wijs over TPACK](#)
- Bezoek via [Ma Plein](#) [pedagogisch didactisch klimaat](#)
- Lees het [Versnellingsplan](#)

Tips & tools

- Begin klein en experimenteer
- Bekijk de eduvideo [MBO Mediawijs over de 6 rollen](#)
- Beoordeel edutools via de website [MBO Mediawijs](#)
- Vraag een account edutools aan via [Topdesk](#)
- Volg de [MOOC Making Blended Education Work via FutureLearn](#)

Tips & tools

- Volg PDCA- Learn & Share
- Deel ervaringen met collega's
- Betrek studenten bij evaluaties
- Bezoek congressen en netwerkbijeenkomsten van
- [Sambo-ict](#)
- [Kennisset](#) of [Surf](#)
- Lees het [rapport Onderwijs-impactmeting](#)

Bijlage 3 | GRAAG visie

G.R.A.A.G. Leren

Visie op gepersonaliseerd onderwijs in de virtuele wereld

Afdeling	Bestuur & Strategie
document	Onderwijsvisie
versie	Versie 3.0, februari 2022
Auteurs	Matthijs Bakker, Bestuur & Strategie
status	Vastgesteld CvB/CD 15-2-2022

Samenhang met andere beleidsdocumenten

- Wettelijke standaarden voor Onderwijskwaliteit
- Kaders die opgesteld zijn op basis van de wettelijke standaarden
- Kwaliteitsagenda

ROC TOP wil dat studenten enthousiast meedoen op school en zich bewust nieuwsgierig en met zelfvertrouwen voorbereiden op hun plaats in de wereld. ROC TOP helpt studenten daarbij door gezamenlijk talenten te ontdekken, al hun vragen serieus te nemen en in contact te staan met de wereld buiten school. Zo leert en werkt iedereen G.R.A.A.G., wat staat voor:

Gepersonaliseerd

Elke student begint bij TOP met levenservaring en kennis van de wereld. TOP wil voorkomen dat studenten onnodig herhalen wat zij al kunnen en kennen. Daarom bestaat de mogelijkheid voor elke student een eigen leerroute uit te stippelen. Met behulp van coaching en allerlei andere ondersteuning, zoals nulmetingen, zorg en praktijkondersteuning brengt de student zijn startsituatie in beeld en formuleert vervolgens eigen

leervragen om te ontwikkelen naar 'the next level'. Daarbij is het belangrijk de mindset van de student te onderzoeken en om te buigen van 'daar ben ik nooit goed in geweest, dus kan ik het niet' naar 'daar ben ik nog niet zo goed in'. TOP geeft ruimte om te leren, door studenten te activeren om kennis op te doen en daarmee de gewenste houding en vaardigheden te ontwikkelen om succesvol te zijn in de wereld.

Realistisch

Leren in de praktijk is bij ROC TOP belangrijk, daarom maken we samen met de student en het werkveld levensechte opdrachten: co-creatie. Dat betekent dat opdrachten studenten nieuwsgierig maken naar wat ze moeten kunnen en weten om verder te komen.

De student krijgt bij ROC TOP de mogelijkheid om, onder begeleiding, te kiezen voor een eigen leerroute. De opdrachten zijn zo opgebouwd dat ze steeds aansluiten op de voortdurend veranderende leerwensen van de student in de professionele omgeving. We zoeken daarbij samen naar de best passende, haalbare en uitvoerbare vorm.

Aandacht voor iedereen

'Welkom bij ROC TOP, een omgeving waar ik mezelf kan ontwikkelen, maar ik hoef het niet alleen te doen.' De docenten/coaches helpen de studenten bij het maken van keuzes door samen na te denken over het zetten van een volgende stap: dus over het waarom, het wat, het hoe, het waar en wanneer. Daarbij spreken de docenten en de studenten samen af wanneer er meer of minder hulp nodig is. Dat kan steeds veranderen, totdat de student het helemaal alleen wil doen.

Daarnaast hecht TOP waarde aan de moeite die een student doet voor de eigen beroepsontwikkeling en net zo belangrijk vinden we de ontwikkeling om zelf te willen en te blijven leren. De docenten/coaches geven de studenten feedback op hun inspanning en ontwikkeling.