

WAT LEERT HET MBO VAN DE CORONAPERIODE?

Duurzaam doorontwikkelen op basis van gezamenlijke ervaringen en lessen van zestien onderwijsinstellingen en 5.000 studenten, docenten en medewerkers

ONDERZOEK ONDER
2.430 STUDENTEN
2.609 MEDEWERKERS
16 INSTELLINGEN



In samenwerking met:

Aventus^A
De school waar jij 't maakt

Noorderpoort

ROC MONDRIAAN

mborijn//land

Radboud Universiteit



ROC A12

hmc HOUT- EN
MEUBELERINGS
COLLEGE

Landstede

zone college

Regio College

ROC van amsterdam
podium
voor
talent

**GRAFISCH
LYCEUM
ROTTERDAM**

**MBO
UTRECHT**

**da Vinci
college**

**roc van
twente**

**has
hogeschool**

WAT LEERT HET MBO VAN DE CORONAPERIODE?

Duurzaam doorontwikkelen op basis van gezamenlijke ervaringen en lessen van zestien onderwijsinstellingen en 5.000 studenten, docenten en medewerkers



Voorwoord

Ontwikkelingen zoals online onderwijs, adaptief onderwijs, flexibilisering, personalisatie staan al langer op de agenda's van onderwijsinstellingen. Vanaf maart kwamen deze ontwikkelingen in een stroomversnelling toen scholen gedwongen waren 100% online.

14 MBO-scholen deden samen met HAS, Radboud Universiteit en Turner onderzoek onder 5.000+ docenten, studenten en stafmedewerkers om lessen te trekken uit de coronaperiode van maart tot en met juli. Om antwoord te krijgen op de vraag die alle instellingen bezighoudt: wat kunnen we samen leren van deze unieke periode in het onderwijs?

In het voorjaar van 2020 hebben mbo-instellingen in razend tempo online onderwijs georganiseerd. Er werd een flinke sprint getrokken door docenten en medewerkers om dat mogelijk te maken. Dat 100% online niet ideaal is, komt vast niet als een verrassing. Studenten en docenten missen spontaan en persoonlijk contact enorm. We zien heel individuele en persoonlijke voorkeuren en ervaringen met online onderwijsvormen. En het is nog niet voorbij, deze tijd is nog steeds zeer uitdagend en vraagt veel van studenten, docenten en medewerkers.

Toch kunnen we niet om de positieve ervaringen met online onderwijs heen. Sommige onderwijs-toets- en examenvormen werken namelijk heel goed online en leveren duidelijk voordeel op voor studenten en docenten. Met dit onderzoek leggen we de eerste aanknopingspunten daarvoor bloot.

Wij zijn trots op de manier waarop onze sector werkt aan goed onderwijs voor onze studenten, juist in deze tijd. En hoe ze in staat is om zich te organiseren, over de bal heen te kijken en samen te leren van deze moeilijke periode.

Namens de deelnemende onderwijsinstellingen,

*Joke Bos (lid CvB Hout- en meubileringscollege), Oege de Jong (lid CvB mboRijnland),
Wim van de Pol (voorzitter CvB Noorderpoort) en John van der Vegt (voorzitter CvB ROC van Twente)*



Wat is blended onderwijs?

In de reacties van studenten, docenten en instellingen in het onderzoek worden de termen 'blended', 'hybride', en 'digitaal' en 'op afstand' door elkaar gebruikt. In dit onderzoek interpreteren we blended onderwijs in de brede zin. Als de mix van synchroon en asynchroon onderwijs en werkvormen, digitaal- en niet digitaal, op afstand en op de fysieke schoollocatie.

HET ONDERZOEK IN VOGELVLUCHT

Wat leert het mbo van de coronaperiode?

Duurzaam doorontwikkelen op basis van gezamenlijke ervaringen en lessen van zestien onderwijsinstellingen en 5.000 studenten en docenten.

1. Over dit onderzoek	06
» <i>Behoeft om samen de balans op te maken</i>	
» <i>De vragen die het onderzoek beantwoordt</i>	
2. In een oogopslag	08
3. Sprintend naar online	10
» <i>Instellingen schakelden razendsnel over naar online onderwijs</i>	
» <i>Veel praktijkonderwijs kwam stil te liggen</i>	
» <i>Centrale regie zorgde voor slagkracht</i>	
4. 100% online werkt niet	13
» <i>Studenten vinden online onderwijs geen onverdeeld succes</i>	
» <i>Docenten maken het verschil</i>	
» <i>Studenten missen echt contact</i>	
» <i>Docenten zien positieve kanten van online, maar het kost tijd - veel tijd</i>	
» <i>Online toetsen wordt wisselend ontvangen</i>	
» <i>Ook medewerkers missen ook echt contact</i>	
5. De toekomst is blended	23
» <i>Wat is de juiste mix volgens studenten?</i>	
» <i>Welke mix zien docenten werken?</i>	
» <i>Docenten vragen om didactische hulp - en tijd</i>	
» <i>De school blijft een belangrijke ontmoetingsplaats</i>	
6. Differentiatie is de sleutel	27
7. Nu doorpakken	28
» <i>Het coronateam mag blijven</i>	
» <i>Blijf ook experimenteren</i>	

1

OVER DIT ONDERZOEK

Dit onderzoek is een gezamenlijk initiatief van Turner en 16 onderwijsinstellingen: 14 mbo-instellingen, een hogeschool en een universiteit. Om gestructureerd onderzoek te doen naar een unieke periode in het onderwijs: de coronaperiode van maart tot en met juli. Om nu al van elkaar te leren en om als sector alvast vooruit te kijken vanuit solide onderbouwde inzichten. En om antwoord te geven op de vraag die bij elke onderwijsinstelling leeft: wat kunnen we leren van de coronaperiode?

1.1 Behoeftte om de balans op te maken

Sinds de invoering van de maatregelen om de verspreiding van COVID-19 te beperken, hebben onderwijsinstellingen zich volledig moeten aanpassen aan een 'nieuwe' situatie. Een situatie waarin onderwijs op afstand gegeven wordt en waarin medewerkers (ook op afstand) nieuwe afspraken, werkritmes en samenwerkingen hebben georganiseerd. Met zowel positieve als negatieve ervaringen als gevolg.

Veel onderwijsinstellingen hebben de behoefte om deze turbulente periode goed en gestructureerd te evalueren en te leren van alle razendsnelle ontwikkelingen. Om zich voor te bereiden op een toekomst waarin deze situatie zich vaker voor gaat doen. Maar ook in de periode daarna, waarin instellingen de opbrengsten uit deze digitale tijd willen vasthouden en verduurzamen.

1.1 Deelnemende instellingen

Evalueren is belangrijk binnen de spreekwoordelijke muren van de instelling, maar de inzichten en lessen van anderen zijn minstens zo relevant. Turner heeft in mei 2020 samen met zestien onderwijsinstellingen het initiatief genomen voor dit onderzoek. Samen hebben we dit onderzoek vormgegeven, en hebben we bepaald wat de leervragen zijn en hoe we het beste antwoorden krijgen op die vragen.

Veertien mbo-instellingen:

- » *Aventus*
- » *Da Vinci College*
- » *Hout- en meubileringscollege*
- » *Grafisch lyceum Rotterdam*
- » *Landstede*
- » *mboRijnland*
- » *MBO Utrecht*
- » *Noorderpoort*
- » *Regio College*
- » *ROCA12*
- » *ROC Mondriaan*
- » *ROC van Amsterdam - Flevoland*
- » *ROC van Twente*
- » *Zone.College*

Een hogeschool:

- » *HAS*

Een universiteit:

- » *Radboud Universiteit*

Met veertien mbo-instellingen kunnen we in dit onderzoek valide uitspraken doen over mbo-instellingen in het algemeen. Naast regionale opleidingscentra zijn twee vakscholen (het Hout- en Meubileringscollege en het Grafisch Lyceum van Rotterdam) en één AOC (Zone.college) opgenomen in het onderzoek. Een tweede onderzoekronde met meer hogescholen en universiteiten loopt nog.

1.2 De vragen die het onderzoek beantwoordt

Het onderzoek belicht vier thema's:

1. **Didactiek:** over de verschillende oplossingen die onderwijsinstellingen hebben gevonden voor onderwijs op afstand. Over de ervaringen daarmee van verschillende groepen studenten en docenten. En over de inzichten die dat oplevert en de plannen en ideeën voor het ontwikkelen van een duurzame blended onderwijsomgeving.
2. **Wendbaarheid** van de organisatie: over de strategie van de instelling, besluitvorming, samenwerken en overleggen. Over de inzichten die dat oplevert over wendbaarheid, en vernieuwings- en innovatievermogen. En over de verduurzaming van nieuwe werkwijzen en aanpakken om de executie van de strategie te versnellen, en innovatie te stimuleren.
3. **Sociale functie:** over het samenzijn van studenten en medewerkers op afstand, en de impact die dat heeft op welzijn en ontwikkeling. Over begeleiding en samenwerking, met het oog op de sociale functie van onderwijs geven en krijgen. En over de verduurzaming van ideeën voor begeleidingsvormen en het faciliteren van sociale interactie in een blended onderwijsomgeving.
4. **Toetsen en roosteren:** over de organiseerbaarheid van onderwijs op afstand. Over de didactische en logistieke uitdagingen van toetsen & roosteren. Over de ervaringen van studenten en docenten met roosters, toetsing en examineren tijdens de coronatijd. De inzichten die dat oplevert en de ideeën en plannen voor het ontwikkelen van duurzaam blended roosteren en organiseren van toetsing en examinering.

Het onderzoeksteam ondervroeg door middel van surveys van juni tot en met juli 2020 in totaal 2.430 studenten en 2.609 medewerkers over hun ervaringen tijdens de coronaperiode op het gebied van didactiek, wendbaarheid van de organisatie, de sociale functie van onderwijs en toetsing & roostering. De surveys bestonden uit zo'n 50 vragen, waarvan de helft gesloten en de helft open vragen. Twee van de zestien instellingen hadden al een eigen survey uitgevoerd onder studenten en medewerkers; deze resultaten zijn niet meegenomen in de onderzoekdata.

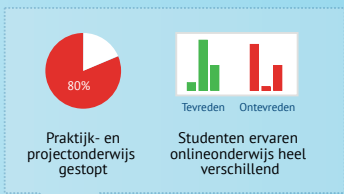
Ook voerden we interviews en documentatie-onderzoek uit samen met stafmedewerkers en managers om het perspectief vanuit de onderwijsinstelling mee te nemen. Dat deden we via een open vragenlijst, beantwoordt door de onderzoekcoördinator van elk van de zestien deelnemende instellingen. Deze vragenlijst leidde tot een reconstructie van maatregelen en interventies, en gaf een beeld van de conclusies van reeds uitgevoerde interne evaluaties. Daarnaast betroffen vragen voorgenomen maatregelen vanaf september en plannen voor de toekomst.

In augustus 2020 organiseerden we digitale bijeenkomsten met ruim 100 deelnemers waarin instellingen samen reflecteerden op de eerste onderzoeksresultaten en de implicaties voor hun onderwijsinstellingen. Ook deze inzichten zijn meegenomen in dit onderzoek.

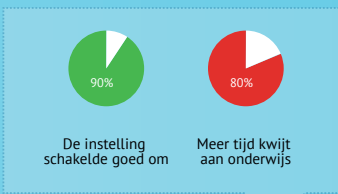
IN ÉÉN OOGOPSLAG WAT LEERT HET MBO VAN DE CORONAPERIODE?

ONDERZOEK
ONDER
2.430 STUDENTEN
2.609 MEDEWERKERS
16 INSTELLINGEN

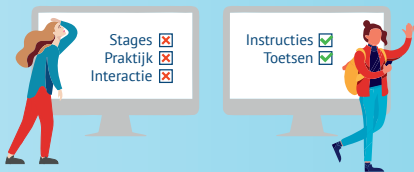
SPRINTEND NAAR ONLINE



100% ONLINE WERKT NIET



Studenten



Docenten



← Relatie student en docent maakt het verschil →





NU DOORPAKKEN

DE TOEKOMST IS BLENDED



Studenten

DIFFERENTIATIE IS DE SLEUTEL



Docenten



Studenten willen online in een mix



Docenten komen nog niet toe aan maatwerk & differentiatie



School blijft belangrijkste ontmoetingsplek

Ook voor collega's

3

SPRINTEND
NAAR ONLINE

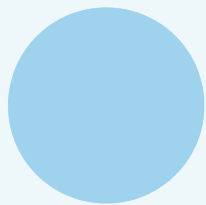
Op 15 maart 2020 waren onderwijsinstellingen opeens gedwongen hun deuren te sluiten om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan. Digitaliseren stond al jaren op de agenda van instellingen, nu had men slechts dagen om onderwijs op afstand te bieden. Hoe verliepen die koortsachtige dagen in maart? Wat hebben onderwijsinstellingen gedaan om het onderwijs zoveel mogelijk door te kunnen laten gaan?

3.1 Instellingen schakelden razendsnel over naar online onderwijs

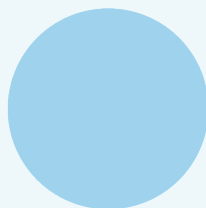
De technologie lag grotendeels klaar

Die eerste dagen en weken hebben instellingen vooral gewerkt aan de randvoorwaarden om onderwijs op afstand te kunnen volgen. De meeste onderwijsinstellingen hadden al een basisinfrastructuur voor online onderwijs in huis. Denk aan mogelijkheden zoals Office 365 en MS Teams voor videoconferenties, documenten delen en chatten. Een enkeling werkte al met tools die zijn ontwikkeld voor voor onderwijs op afstand. Deze middelen werden voor corona slechts sporadisch gebruikt, vrijwel uitsluitend voor studenten die in het buitenland verblijven of werken en leren combineren.

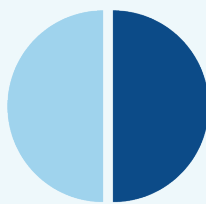
Een kwart van de instellingen heeft daarnaast extra software geïmplementeerd in deze periode. Denk daarbij aan ondersteunende software bij toetsing of applicaties voor het faciliteren van interactie tijdens de les. Alle instellingen geven aan studenten te hebben geholpen die geen hardware tot hun beschikking hadden om onderwijs op afstand te kunnen volgen, bijvoorbeeld met een leenlaptop. Een op de drie heeft ook middelen ter beschikking gesteld aan medewerkers voor een geschikte thuiswerkplek.



100% bood leenlaptops aan



100% gaf technische hulp



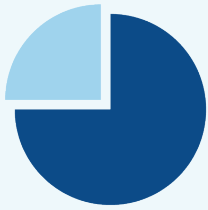
50% gaf didactische hulp

Snelle centrale ondersteuning en training

De instellingen hebben ook veel gedaan om docenten te helpen omschakelen naar online lesgeven. Alle instellingen geven aan aanvullende trainingen, begeleiding en ondersteuning te hebben ingericht op technisch vlak. Gebruiken we Zoom of juist niet? Hoe werkt MS Teams precies?

Slechts de helft van de instellingen heeft begeleiding ontwikkeld en aangeboden op didactisch vlak. Deze hulp bestond meestal uit docenten en andere medewerkers die als coaches werden benoemd om collega's te ondersteunen. Sommige instellingen boden deze training en ondersteuning proactief aan, terwijl andere organisaties verwachtten dat medewerkers hier zelf het voortouw in namen. Twee derde van de instellingen heeft ook het onderling delen van kennis en ervaringen ondersteund. Via intranet, webinars, kennisclips, kanalen in MS Teams of georganiseerde intervisie.

Voor studenten was in veel gevallen technische ondersteuning beschikbaar in de vorm van een helpdesk voor de online tools. Ook werd gewerkt met video-instructies, FAQ's, webinars, online trainingen om studenten thuis te helpen studeren. Met als invalshoek het indelen van je studiedag, de thuiswerkplek en het voorkomen van afleiding.

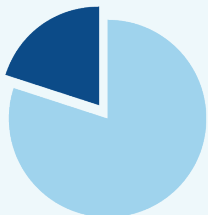


75% van medewerkers
voelt zich online vaardiger

Positief over groei

De stap richting online is gemaakt. Bij driekwart van de instellingen geeft de meerderheid van de medewerkers aan dat ze zich online vaardiger voelen dan eerst. Bij twee derde van de instellingen geven medewerkers aan zich geholpen te voelen door hun organisatie om onderwijs te vernieuwen en/of te innoveren. Ook staan zij positiever tegenover digitale verandering dan voorheen.

“Er wordt met meer openheid en creativiteit naar digitaal lesgeven gekeken” –docent



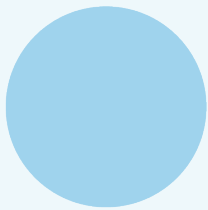
80% staakte
praktijkonderwijs

3.2 Veel praktijkonderwijs kwam stil te liggen

Helaas is het niet gelukt om alle onderwijsvormen online door te laten gaan. Projectonderwijs, beroepspraktijkvorming en stages zijn grotendeels stilgelegd. 80% van de instellingen geeft dat aan dat praktijkonderwijs en projectonderwijs in de beginperiode nagenoeg volledig is gestopt. Afhankelijk van de sector van de opleiding zijn ook stages grotendeels gestopt, maar op sommige plekken konden deze gewoon doorgaan (bijvoorbeeld in de zorg). Sporadisch zijn er alternatieven voor deze vormen van onderwijs geboden, zoals vervangende opdrachten of praktijkopdrachten via video-verbinding.

3.3 Centrale regie zorgde voor slagkracht

Het is duidelijk: er is hard gewerkt door de instellingen om onderwijs op afstand snel mogelijk te maken. Hoe hebben instellingen zich zichzelf georganiseerd in de coronaperiode? Wie deed wat? En wie besloot wat?



100% richtte
een coronateam op

Een centraal coronateam

Alle instellingen hebben een coronateam ingericht, een centraal team met mandaat dat snel besluiten kon nemen over het invoeren van coronamaatregelen. Er stond nogal wat op de agenda in deze periode. Vaak gingen besluiten over de voortzetting van onderwijs. Wat is begeleidende onderwijstijd tijdens corona? Hoe gaan we om met stages die niet doorgaan? Hoe gaan we om met practica? Ook waren besluiten nodig over toetsing en examinering. En wat te doen met het bindend studieadvies? Uiteraard stonden ook de implementatie van de RIVM-richtlijnen in de onderwijsgebouwen en de veiligheid en het welzijn van medewerkers en studenten op de agenda.

Een derde van de instellingen geeft daarnaast ook aan dat zij adviesteams hebben ingericht. Die hielden zich bijvoorbeeld bezig met onderwijsinhoudelijke zaken. Welke vorm van toetsen is geschikt voor welk vak? Welke alternatieven voor stages zijn er? En hoe ontwikkelen we goed online onderwijs?

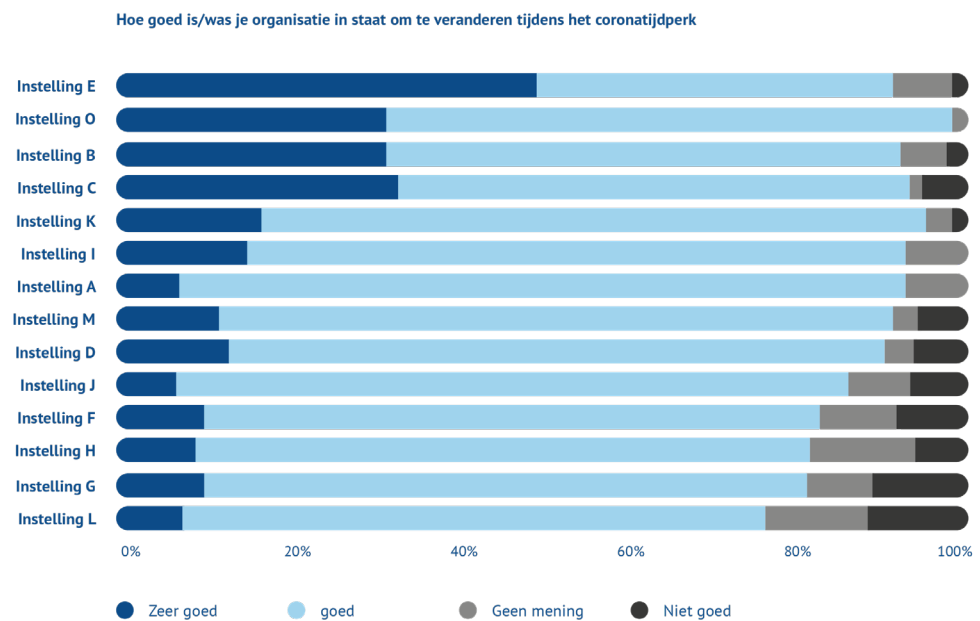
De cultuur hielp mee

Het onderwijs werkt doorgaans met veel autonomie en ruimte voor de professional en teams, en legt verantwoordelijkheid laag in de organisatie. Instellingen geven aan dat dit heeft geleid tot wendbaarheid, slagvaardigheid en daadkracht, juist ook in de coronaperiode. Zij benoemen ook een aantal elementen in de organisatiecultuur die een positief effect hadden op de corona-uitdagingen. Veelgenoemd: de persoonlijke benadering van studenten, het gemeenschapsgevoel en een oplossingsgerichte mentaliteit.

Trots op slagkracht

De sprint naar online is goed gedaan, vinden medewerkers. 90% van de medewerkers vond de eigen organisatie (zeer) goed in staat om te veranderen. Bij tien instellingen geeft een groot deel van de medewerkers aan enthousiast te zijn over de slagvaardigheid en besluitvorming. Bij zes instellingen wordt door medewerkers de coördinatie en afstemming gezien als positief kenmerk van de veranderaanpak, en bij zes instellingen vonden medewerkers dat besluiten goed werden uitgevoerd.

“Er ontstond een soort vibe waarin collega’s gingen experimenteren.” – docent



Figuur 1. Hoe goed is/was je organisatie in staat om te veranderen tijdens het coronatijdperk?

4

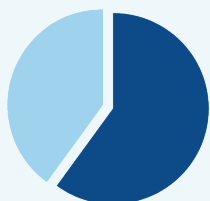
100% ONLINE
WERKT NIET

De sprint naar online was dus vrij goed en snel gemaakt, vonden medewerkers zelf. Maar hoe is 100% online onderwijs eigenlijk bevalen? Wat vonden studenten positief en negatief? En hoe was dat voor docenten?

4.1 Studenten vinden online onderwijs geen onverdeeld succes

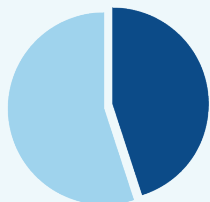
Studenten waarderen de flexibiliteit van onderwijs op afstand

Online onderwijs heeft zeker voordelen voor studenten. Studenten van alle instellingen geven over het algemeen aan meer flexibiliteit door onderwijs op afstand te ervaren. Denk aan het volgen van uitleg en instructie op tijden dat het hen uitkomt en het terugspoelen en stopzetten van video's. Bij 60% van de instellingen was dit het vaakst genoemde voordeel van 100% online onderwijs door studenten.



60% positief over
online instructies

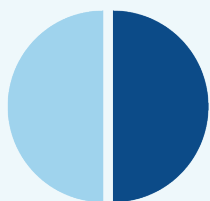
“Video’s die je terug kan kijken die meestal 10.000.000 keer duidelijker zijn dan de lessen.” – student



40-45% positief over
online samenwerken

We zien bij instellingen dat 40 tot 50% van de studenten aan geeft ook (redelijk) tevreden te zijn over samenwerken met andere studenten op afstand, buiten de les om. Ook zijn ze te spreken over het flexibel kunnen werken aan een opdracht en het contact met docenten en elkaar zonder daarbij afhankelijk te zijn van beschikbaarheid van geschikte ruimtes. Het ontbreken van reistijd wordt door studenten ook veelvuldig genoemd als positieve ervaring.

“Ik genoot zo van de zelfstandigheid en op mijn eigen houtje... zou dit voor altijd willen!” – student



50% negatief
over roosters

Toch pakte niet alles online goed uit

In het algemeen werden project- en praktijkonderwijs en interactieve werkvormen tijdens lessen of (werk) colleges minder positief beoordeeld. Ook zijn bij de helft van de instellingen studenten negatief over de roosters: over onduidelijkheid van roosters, over de communicatie over roosters en over lessen die elkaar overlappen. Studenten geven ook aan structuur in roosters te missen. Daarnaast geven studenten aan dat ze het jammer vinden dat soms grote delen van het onderwijs zijn uitgevallen.

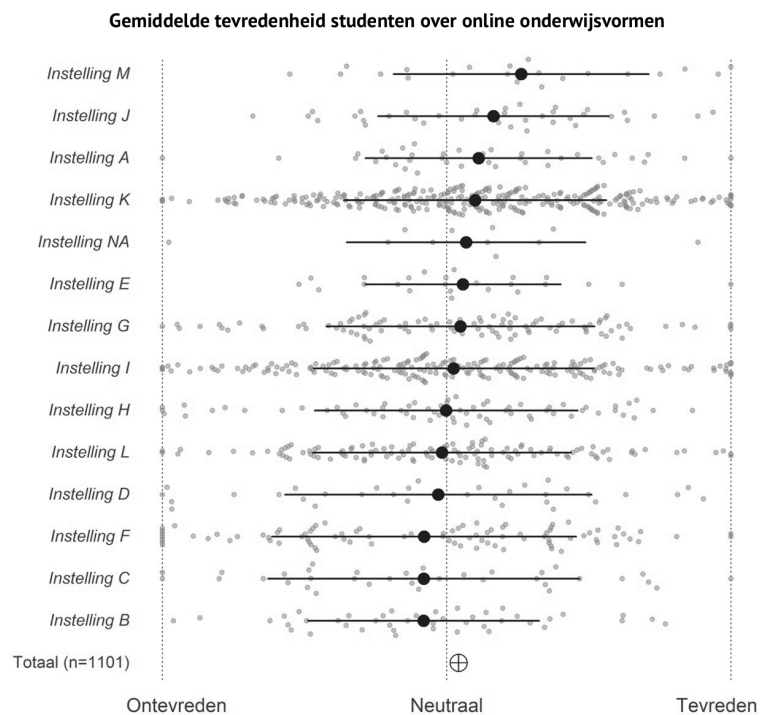
En thuis leren gaat minder goed

Studenten konden over het algemeen onderwijs uit huis weliswaar goed volgen, maar ze hadden daarbij wel veel afleiding. Van huisgenoten, van familieleden en van de warmte in deze uitzonderlijk warme zomermaanden. Soms noemden ondervraagde studenten ook technische beperkingen, zoals slechte wifi thuis. Ook geven veel studenten aan het moeilijk te vinden om zichzelf te motiveren en hun werk te structureren. Studenten geven aan dat ze over het algemeen minder goed leren dan voor corona en het geleerde minder goed kunnen toepassen en in praktijk kunnen brengen.

“Geen stok achter de deur van je moet” – student

Grote verschillen tussen studenten

Toch is het lastig om een eenduidige conclusie te trekken over hoe tevreden studenten over onderwijs op afstand zijn. Dat komt door de grote variatie in de antwoorden. Er zijn groepen studenten die heel erg tevreden zijn over online onderwijs. Er zijn groepen die juist zeer ontevreden zijn. Die groepen bestaan binnen instellingen, binnen leerjaren, binnen opleidingsniveaus.

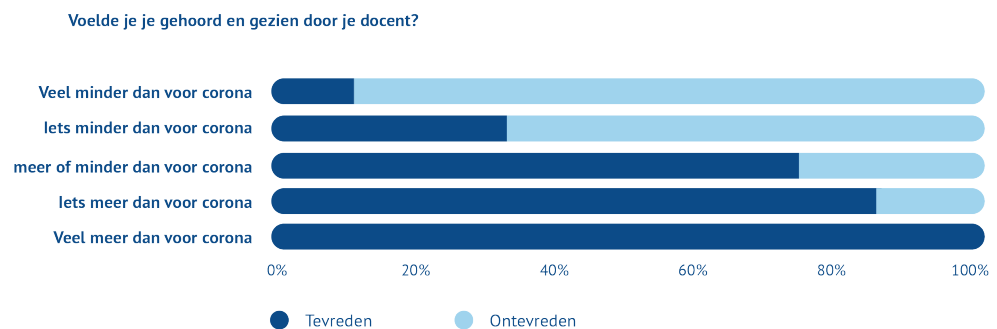


Figuur 2. Gemiddelde tevredenheid studenten over online onderwijsvormen

Binnen alle instellingen bestaan grote verschillen in de mate van tevredenheid onder studenten over onderwijs op afstand. De gemiddelde tevredenheid die studenten aangaven over de verschillende ingezette vormen is tussen de instellingen vergeleken. Ieder grijs puntje geeft het gemiddelde van de reacties op de vragen over tevredenheid aan van een student. Het gemiddelde binnen een instelling wordt aangegeven met een zwarte lijn. De lijnen geven een standaarddeviatie weer. Het gemiddelde van alle studenten, bij alle instellingen is dat zij niet tevreden en niet ontevreden zijn: neutraal dus. Wel is duidelijk dat er bij alle instellingen duidelijk verschillen bestaan binnen de instelling, ongeacht de grootte van de steekproef per instelling

4.2 Docenten maken het verschil

De ervaring met onderwijs op afstand lijkt gewoonweg heel persoonlijk te zijn. Toch kunnen we bij nadere analyse een gemene deler herkennen: de docenten. Die blijken de doorslaggevende factor in de waardering van online onderwijs te zijn. Studenten die aangeven ontevreden te zijn over onderwijs op afstand, geven namelijk ook aan zich (veel) minder dan voor corona gezien en gehoord te voelen door hun docenten. Studenten die aangeven zich veel meer dan voorheen gehoord en gezien te voelen door hun docenten, geven ook aan gemiddeld meer tevreden te zijn over de verschillende ingezette onderwijsvormen. Er bestaat dus een verband tussen de mate waarin studenten tevreden zijn over onderwijs op afstand en de manier waarop ze de communicatie met hun docenten ervaren. Persoonlijk contact en verbinding is dus belangrijk voor het succes van onderwijs op afstand. De docent maakt echt het verschil, zo blijkt maar weer.



Figuur 3. Voelde je je gehoord en gezien door je docent

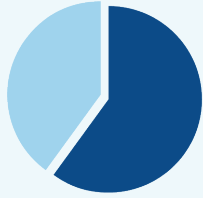
De antwoorden van studenten op de vraag 'voelde je gehoord en gezien door je docent' zijn vergeleken met de gemiddelde tevredenheid die studenten over de verschillende ingezette onderwijsvormen aangeven. Een 'tevreden' student scoort gemiddeld minstens een 3.5 uit 5 op de tevredenheidsvraag over verschillende onderwijsvormen. Een 'ontevreden' student scoort gemiddeld hoogstens een 2.5 uit 5 op de tevredenheidsvraag over verschillende onderwijsvormen. Studenten die aangeven zich 'veel meer dan voor corona' gehoord en gezien te worden door de docent zijn gemiddeld tevreden over de verschillende ingezette onderwijsvormen. Tussen deze twee uitersten is een duidelijke correlatie en opbouw te zien die statistisch gezien ook zeer significant is



4.3 Studenten missen echt contact

Sociaal en onderwijsinhoudelijk contact is minder

Het aantal contactmomenten is in de coronaperiode behoorlijk afgenomen. Zo'n 60% van de studenten geeft aan (veel) minder contact te hebben met studenten en docenten tijdens corona. Studenten missen met name de sociale interactie met medestudenten en de sfeer op school. Daarnaast geven studenten aan dat de verminderde interactie ervoor zorgt dat het contact onderwijsinhoudelijk gezien achteruit is gegaan. Studenten ervaren dat ze minder vragen kunnen stellen of uitleg krijgen. Door online onderwijs nemen de spontane ontmoetingen, bijvoorbeeld op de gang of na een les, tussen studenten onderling en studenten en docenten af.

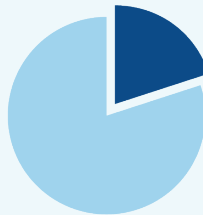


60% heeft minder contact met medestudenten en docenten

“Ik miste de klasgenoten. Tijdens de normale lessen hoor je ook hun vragen en ideeën over wat er besproken wordt in de les. Nu had je alleen je eigen idee.” – student

Maar niet voor iedereen

Opvallend is dat ook een behoorlijke groep studenten méér contact heeft gehad met de docenten (20%). We hebben goede voorbeelden gehoord van het in standhouden van de inhoudelijke interactie, zoals het voor- en na de les blijven hangen voor vragen of een vast (online) inloopsprek uur. Een mooi voorbeeld is een instelling die investeerde in de (communicatie)structuur, zoals een dagstart en dagafsluiting en individuele coachgesprekken. Studenten bij deze instellingen hebben het contact met docenten dan ook licht positiever ervaren.



20% heeft juist meer contact

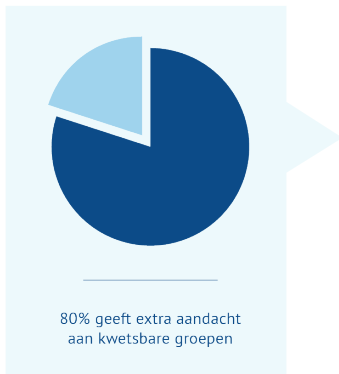
“Elke dag een ochtendstart met de groep. Dat houdt je ‘in de rij’ van ik moet beginnen aan school.” – student

Wat was contact eigenlijk?

Studenten misten contact, maar hoe zag dat er eigenlijk uit in digitale tijden? Welke communicatiekanalen gebruikten zij? Studenten in alle instellingen geven aan WhatsApp het meest te gebruiken als communicatiekanaal met medestudenten. Opvallend was trouwens ook het gebruik van Discord, een chat-applicatie die gebruikt wordt door gamers.

Het meeste student-docent contact vond plaats tijdens het online lesgeven, vaak via Teams. Ook Whatsapp is een vaak genoemd communicatiemiddel. Daarnaast wordt email vaak genoemd, waar studenten overigens flinke kritiek op hebben. Op de responsnelheid van docenten als studenten een onderwijsinhoudelijke vraag mailden. De trage reacties en de onduidelijkheid over de beschikbaarheid van docenten om vragen te beantwoorden werd ook vaak genoemd als negatieve ervaring bij online onderwijs. Het is dus belangrijk, voor zowel studenten als docenten, om heldere afspraken te hebben over bereikbaarheid. Voor de docent een duidelijke scheiding met privé tijd en voor de student helderheid over het tijdsframe waarbinnen een vraag te stellen is of een antwoord te verwachten.

“Soms stuurde je een docent een mailtje en die reageerde dan pas na vier dagen.” – student



Extra aandacht

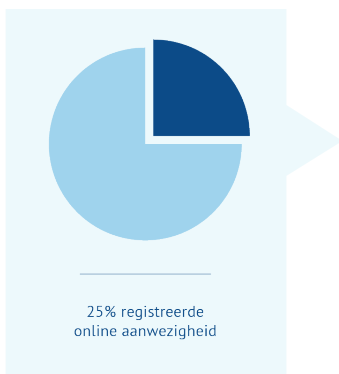
Alle instellingen hebben actie ondernomen om het contact met studenten te bevorderen, door mentoren of studieloopbaanbegeleiders een-op-een contact op te laten zoeken met studenten. Zes instellingen hebben deze tijd ook ingeroosterd, en daar dus actief op aangestuurd. Er was veel aandacht voor 'kwetsbare doelgroepen'. 80% van de instellingen besteedde extra aandacht aan deze groep door begeleiding op school aan te bieden voor studenten met een moeilijke thuissituatie of een huisbezoek aan studenten door de mentor of studieloopbaanbegeleider.

Een enkele instelling schonk ook extra aandacht aan andere doelgroepen: studenten in leerwerktrajecten, studenten in opleidingen met grote onzekerheid over de toekomst, zij instromers of studenten die 'extra uitdaging' nodig hebben.

Veel georganiseerd

Ook op groepsniveau is door de meerderheid van de instellingen actie ondernomen om die sociale functie van onderwijs online aan te bieden. Een greep uit de voorbeelden die we hebben gehoord:

- » *Onderwijsteams en studentloopbaanbegeleiders die elke dag een dagstart organiseren*
- » *De communicatieafdeling die filmpjes over 'mentale fitheid' maakte*
- » *Online coaching beschikbaar stellen*
- » *Een kijkje in de keuken bij een docent thuis*
- » *Digitale pubquizen*
- » *'Virtuele schoolreisjes'*



Vier mbo-instellingen hebben ook bewust aanwezigheidsregistratie doorgezet, waar andere instellingen dat lieten varen. Door expliciet te sturen op aanwezigheid van studenten, hielden zij overzicht van studenten die niet betrokken waren.

Toch neemt de betrokkenheid af

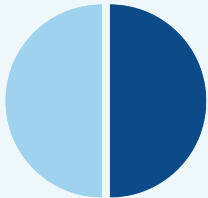
Studenten geven onderaan aan de streep moeite te hebben met motivatie, discipline en zelfregulering thuis. Docenten signaleren een afname in aanwezigheid en actieve betrokkenheid van studenten. Ook zien zij een afname van leerresultaten, zowel in kwaliteit als voortgang. En dat is zorgelijk.

“Motivatie neemt steeds verder af.” – docent

Online onderwijs doet een groter beroep op de zelfmotivatie en zelfdiscipline van studenten. Studenten hebben daar hulp bij nodig, dat blijkt. Het is belangrijk om frequent en structureel contactmomenten met studenten te organiseren. Dat blijkt ook online heel goed te kunnen.

Blijvend meer begeleiding

De rol van de mentor of studieloopbaanbegeleider is in de afgelopen periode groter geworden, omdat studenten - en hun welzijn - extra aandacht verdienen. Meer dan de helft van de instellingen benoemt additionele begeleiding en coaching voor studenten als iets wat ze ook voor de langere tijd willen behouden. Voorbeelden die hierbij genoemd worden zijn: een apart begeleidingsrooster naast het reguliere onderwijsrooster, een actieve rol van de begeleider richting kwetsbare groepen en het opnieuw bekijken van de personele inzet om structurele verbeteringen door te kunnen voeren.



50% wil extra coaching behouden*

Andere plannen om studenten te ondersteunen zijn het voortzetten van centraal aanbod van (mentale) coaching & training, bewustwording 'campagnes' en activiteiten rondom welzijn. Toch ligt veel in handen van de studenten zelf: zij moeten de eigenschappen en vaardigheden voor zelfregulering gaan ontwikkelen. Die vaardigheden hebben zij straks nodig, ook als het onderwijs straks niet meer 100% online is.

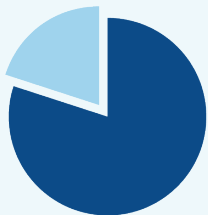
Beperkt betrokken. De afgelopen tijd is er door de instellingen veel aandacht gegeven aan het bevragen van studenten over hoe het met ze gaat en hoe ze het online onderwijs ervaren. Ze zijn echter maar zeer beperkt betrokken geweest in het ontwerpen en ontwikkelen van dit online onderwijs.

4.4 Docenten zien positieve kanten van online, maar het kost hen tijd - veel tijd

Docenten zien de waarde van online

Docenten zijn de afgelopen periode gegroeid op online vlak. Zij ervaren een aantal digitale onderwijsvormen als echte meerwaarde bovenop regulier onderwijs. Denk aan online uitleg en instructie, wat vaak beter aansluit bij de leerstijl en behoeften van studenten. Daarnaast zien docenten van alle instellingen de potentie van maatwerk en differentiatie via online onderwijs. Zij noemen de mogelijkheden voor (extra) individuele begeleiding voor bepaalde studentgroepen, zoals introverte studenten of studenten met passend onderwijs via bijles, vragenuurtjes, laagdrempelig chatcontact met de docent. Docenten zijn er nog niet aan toegekomen om dit goed in te richten, zo geven zij aan.

“Ze doen opdrachten die ze normaal niet zouden doen.” – docent

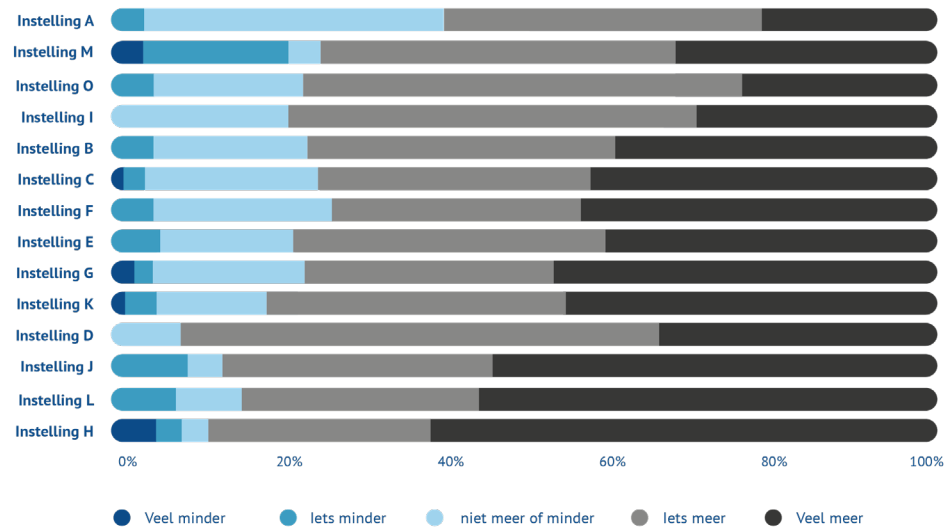


80% van docenten is meer tijd kwijt aan onderwijs

Maar het kost tijd, veel meer tijd

Online onderwijs heeft dus potentie, maar docenten komen er nog niet aan toe om die te benutten. Onderwijs op afstand voorbereiden en verzorgen kost namelijk meer tijd dan regulier onderwijs. 80% van de docenten geeft aan nu meer tijd kwijt te zijn aan voorbereiding van onderwijs, het geven van onderwijs of het organiseren van toetsing en examinering.

In welke mate is je bestede tijd aan voorbereiding van onderwijs toe- of afgenomen?



Docenten werd gevraagd: "In welke mate is je bestede tijd aan voorbereiding van onderwijs toe- of afgenomen". Docenten konden door middel van een vijfpuntsschaal aangeven of dit meer/minder/ neutraal was dan voor het coronatijdperk. Er is geen enkele instelling waarbij docenten niet gemiddeld aangeven (veel) meer voorbereidingstijd nodig te hebben gehad. Er zijn wel verschillen in hoeveel meer tijd er nodig was. Gemiddeld geeft zo'n 60-80% van de docenten aan (veel) meer voorbereidingstijd nodig te hebben gehad.

Online is vaak moeilijker

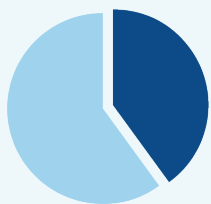
Daarnaast zijn docenten in het algemeen ontevreden over het voorbereiden en verzorgen van de interactieve werkvormen en praktijkonderwijs. Dit kan komen door de complexere interacties die bij dergelijke werk- en onderwijsvormen tot stand moeten komen. Hoe vervang je de werkplaats of de opleidingskeuken? En hoe komen leerling-kappers aan modellen?

We zijn enorm creatieve oplossingen tegengekomen, waarbij docenten zeker niet de makkelijkste weg kozen. Zo filmde docenten van horeca-opleidingen in een slijterij om warenkennis over dranken over te brengen. Studenten van koksopleidingen hebben thuis maaltijden gekookt en door hun huisgenoten laten beoordelen, en het gehele proces gefilmd. De docenten van een opleiding motorvoertuigen keken via een webcam mee bij de auto's van hun leerlingen en gaven meteen aanwijzingen.

Ergernis over roosters

Docenten van driekwart van de instellingen heeft negatieve ervaringen met roosters. Doordat roosters veranderden zonder afstemming, doordat afspraken niet haalbaar waren of doordat niet duidelijk werd wat wel of niet doorging. Bij 40% van de instellingen valt op dat docenten het rooster zwaarder of intensiever vonden voelen dan voorheen. Bij 45% van de instellingen blijkt dat docenten meer autonomie en flexibiliteit ervaren. En bij een derde van de instellingen komt naar voren dat docenten blij waren met minder reistijd door 100% online werken.

Online onderwijs biedt kansen en dat herkennen docenten ook. Maar het digitaliseren van het onderwijs kost tijd, veel tijd. Dat leidt tot meer ervaren werkdruk.



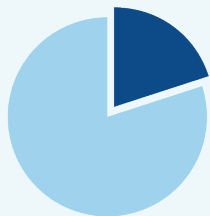
40% vindt rooster
zwaarder

“Niet oké. De één heel druk, de ander te weinig.” – docent

4.5 Online toetsen wordt wisselend ontvangen

Minder 'klassieke' toetsen in coronatijd

Ook toetsen en examineren tijdens corona is een wisselend succes. Docenten en studenten ervaren veel nadelen met het online afnemen van klassieke examens en toetsen, of dat nou met online surveillance gebeurt of juist niet. Docenten van alle instellingen geven aan dat zij de mogelijkheid hadden om te toetsen met surveillance (ook wel online proctoring genoemd). Toch heeft maar 20% van de docenten deze vorm van toetsen ingezet. Studenten en docenten refereren aan een grotere kans op fraude en privacy-issues. Ook noemen zij meer praktische problemen: niet terug kunnen klikken naar voorgaande vragen en de noodzaak van een stabiele internetverbinding.

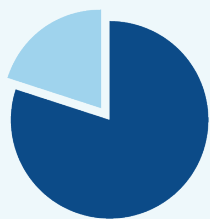


20% van docenten
gebruikte toetsen met
online surveillance

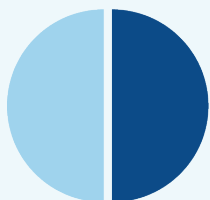
*“Je kan ontzettend
makkelijk afkijken” – student*

Alternatieve toetsen

Daarnaast is er vaak gekozen voor een andere vorm van toetsen. Het vaakst genoemd werd het maken en inleveren van opdrachten; dit was bij 80% van de instellingen het geval. Zo heeft een aantal instellingen een online werkomgeving gecreëerd, waarin studenten bijvoorbeeld samen een businessplan kunnen maken. Andere docenten lieten studenten zelf een presentatie via Teams verzorgen. Ook praktijkopdrachten werden soms op afstand uitgevoerd door middel van het opnemen van video's. Daarnaast heeft meer dan de helft van de instellingen mondelinge toetsen en examens ingezet, voor bijvoorbeeld de vakken Engels en Nederlands. Een aantal instellingen heeft daarbij alle mondelinge examens opgenomen in MS Teams, zodat de beoordelingen altijd kunnen worden gecontroleerd.



80% gebruikte
opdrachten als toetsvorm



50% gebruikte
mondelinge toetsen

*“Studenten zijn gewend om voor de camera
te staan. Ze doen het gewoon.” - docent*

Fysiek of online – het maakt niet veel uit

Studenten in twee derde van de instellingen gaven aan toetsing op afstand niet meer of minder prettig te hebben ervaren vergeleken met fysieke toetsing. Bij een derde van de instellingen waren studenten overwegend negatief. Opvallend is ook dat er bij geen enkele instelling een meerderheid van de studenten aangaf positief te zijn over toetsing op afstand. Bij bijna de helft van de instellingen gaf een meerderheid van de studenten aan minder tijd te hebben besteed aan toetsing. Bij geen enkele instelling gaf een meerderheid van de studenten aan méér tijd kwijt te zijn aan toetsing.

Bij twee derde van de instellingen geven docenten aan niet meer of minder tevreden te zijn over de kwaliteit van toetsing dan voor het coronatijdperk. Bij drie instellingen waren docenten overwegend negatiever, bij twee instellingen waren docenten overwegend positiever. Fysiek of online toetsen, er is voorsnog geen grote voorkeur.

*“Je wordt minder zenuwachtig omdat je niet
weet wanneer de rest klaar is.” – student*

Positief over formatief

Wat aan deze antwoorden ten grondslag ligt, is dat het toets-kanaal minder belangrijk is dan de toetsvorm. Studenten en docenten zijn relatief positief over de alternatieve online toetsen wanneer die een formatief ("wat heb je geleerd?") en geen summatief ("beheers je de stof?") doel hebben. Studenten voelden minder druk bij deze toetsvorm. Ook de mogelijkheid om te toetsen op een moment dat hen uitkomt werd positief ervaren door studenten.

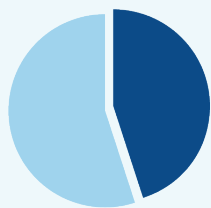
Ook docenten refereerden hieraan als positief aspect van deze toetsvorm. Docenten, die gebruik hebben gemaakt van digitale formatieve voortgangstoetsen geven bovendien aan dat dit veel tijd bespaart door geautomatiseerd nakijken. En bovendien wordt met die toepassingen vaak ook gepersonaliseerde feedback voor studenten gegeven.

Vanuit zowel de docent als de student bezien, lijkt er geen reden te zijn om de klassieke vormen van examinering in de toekomst online door te zetten. Afgezien misschien van de mogelijke tijdsbesparing in reistijd. Opleidingen doen er goed aan om te kijken in welke mate online formatieve toetsen vaker in het reguliere curriculum opgenomen kunnen worden en om de vormen van toetsing af te stemmen op de gewenste (leer)uitkomsten.

4.6 Ook medewerkers missen echt contact

Ook medewerkers waren niet onverdeeld positief over 100% online werken. Ja, medewerkers vinden dat overleg en afstemming beter is geworden door online werken. Om effectief online te kunnen vergaderen moest het zakelijker, actiegerichter en meer to-the-point. Hier worden door medewerkers kansen gezien voor efficiënter en effectiever samenwerken in de toekomst.

“Het overleggen via Teams hadden we veel eerder moeten doen” – docent



45% ervaart minder
verbinding met collega's

Toch zijn er ook negatieve kanten. Zo ervaart bijna de helft (45%) van de medewerkers minder verbinding met collega's dan voor de coronatijd. Om die verbinding te behouden, hebben alle instellingen van alles gedaan: van een digitale pubquiz tot een browniepakket thuisbezorgen. Een aantal instellingen heeft online begeleiding en cursussen voor docenten georganiseerd rondom samenwerken met collega's op afstand en de werk-privé balans. Ook op teamniveau is er van alles georganiseerd: weekstarts, gezamenlijke koffiepauzes en borrels voor wie wil. Een instelling werkte via live beeld in Teams met een groepje collega's, om toch de illusie te creëren in hetzelfde kantoor te werken. Een enkele instelling gaf aan leidinggevendenden te simuleren extra aandacht te geven aan medewerkers door een wekelijks belletje of een bila via Teams. Het valt op dat medewerkers die samenwerking positiever ervaarden, ook meer verbinding met collega's voelde.

Welzijn medewerkers.

Het valt ons op dat nog niet alle instellingen benoemen druk te zijn met het welzijn van medewerkers. Natuurlijk, het is goed nieuws dat medewerkers positief zijn over hun organisatie in de afgelopen periode en over hun eigen ontwikkeling. Maar een belangrijk signaal blijft: medewerkers van 80% van de instellingen besteden meer tijd aan onderwijs. En de verbinding met collega's is minder geworden. Intussen is het einde van het corona-tijdperk nog niet in zicht. Hoe zorg je ervoor dat de sprint naar online niet uitmondt in een uitputtingslag?

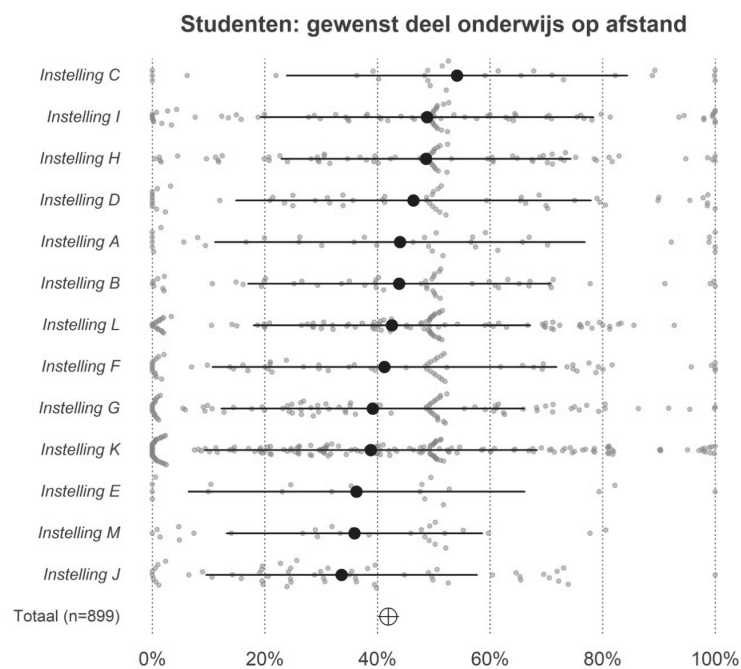
5

DE TOEKOMST
IS BLENDED

Online onderwijs is geen onverdeeld succes onder studenten en docenten, zoveel is duidelijk. Toch hebben ze ook aan de positieve kanten van online en online onderwijs geroken. Terug naar het oude lijkt niet wenselijk, maar 100% online ook niet. Hoe dan wel?

5.1 Wat is de juiste mix volgens studenten?

Studenten verschillen dus nogal in hun waardering van online onderwijs. Gevraagd naar hun voorkeur voor de toekomst zien we wederom ook grote verschillen tussen studenten. Binnen elke instelling zijn er flinke groepen studenten die geen heil zien in onderwijs op afstand. Maar er zijn ook groepen met een voorkeur voor 100% online onderwijs. Gemiddeld geven studenten aan in de toekomst 30 tot 50% van het onderwijs online en plaatsonafhankelijk te willen volgen.

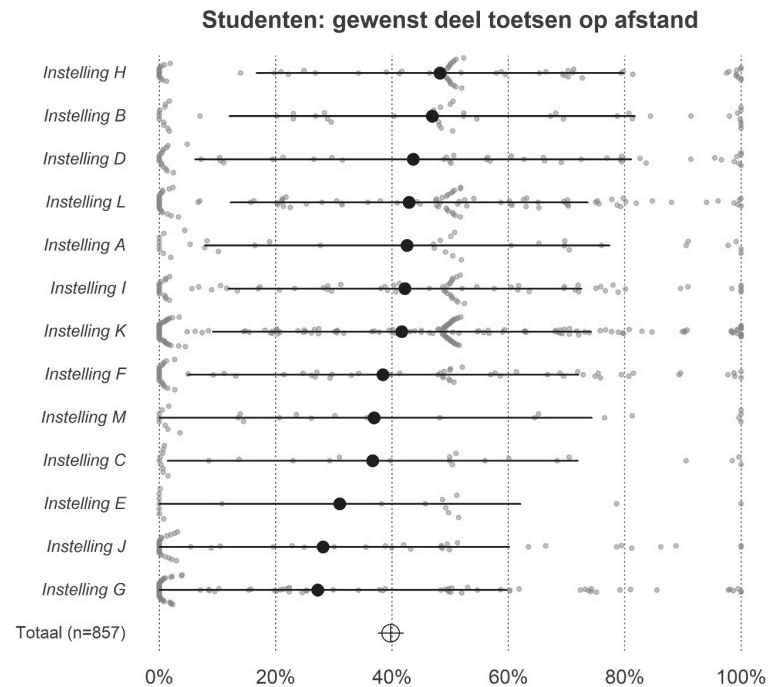


Figuur 4: Studenten: gewenst deel onderwijs op afstand

Studenten is gevraagd welk deel van het onderwijs zij in de toekomst graag op afstand willen volgen. Daarbij kon een percentage van 0% tot 100% aangegeven worden. Ieder grijs puntje representeert een reactie. Het gemiddelde wordt aangegeven met een zwarte stip. De lijnen geven 1 standaarddeviatie weer. Er zijn hier wezenlijke verschillen zichtbaar tussen instellingen. Bij sommige instellingen geven studenten gemiddeld aan 50% van het onderwijs op afstand te willen doen, bij andere 30%. De spreiding is bovendien wederom groot.

Ook als het over toetsen gaat

Ook over toetsen zijn studenten verdeeld over de mate waarin zij dat in de toekomst online willen doen. Ook hier zijn er tussen instellingen opvallende verschillen. Bij sommige instellingen geven studenten gemiddeld 50% van de toetsing op afstand te willen doen, bij andere 30%. Antwoorden zijn bij alle instellingen zeer uiteenlopend. Opvallend is de vrij grote groep die aangeeft helemaal geen toetsen op afstand te willen doen.



Figuur 5: Studenten: gewenst deel toetsen op afstand

Studenten is gevraagd welk deel van hun toetsing ze in de toekomst graag op afstand willen volgen. Daarbij kon een percentage van 0% tot 100% aangegeven worden. Ieder grijs puntje representeert een reactie. Het gemiddelde wordt aangegeven met een zwarte stip. De lijnen geven 1 standaarddeviatie weer. Studenten geven zeer uiteenlopende antwoorden. Er is een aanzienlijk deel studenten dat 0% aangeeft (25%), maar er zijn ook zeker studenten die 60-80% aangeven. Wat opvalt is dat er ook een groter aandeel studenten is dat 0% van toetsing op afstand wil dan dat er studenten zijn die 0% van het onderwijs op afstand willen (25% van studenten die geen toetsing op afstand willen versus 14% die geen onderwijs op afstand willen). Gemiddeld gezien geven studenten daarmee aan tussen de 30-50% van toetsing in de toekomst op afstand te willen volgen. De spreiding van de antwoorden geeft wel aan dat onderwijsinstellingen hierbij studenten meer opties moet aanbieden.

5.2 Welke mix zien docenten werken?

We vroegen ook docenten om hun visie op de toekomst na de coronaperiode. Net als studenten, zien ook docenten kansen om online ook in de toekomst in te blijven zetten. Ook herkennen zij nadelen van online onderwijs, die op de langere termijn om aandacht vragen.

Docenten zien volop kansen

Docenten gaven aan dat onderwijs op afstand de drempel voor deelname aan onderwijs kan verlagen, door het verminderen van reistijd en hogere flexibiliteit. Zij zien ook dat online voor sommige onderwijsvormen heel goed werkt. Met name voor hoorcolleges en instructies, omdat studenten video's op een gewenst tijdstip kunnen (her)bekijken, pauzeren en terugspoelen. Docenten zien ook kansen om efficiënter te werken doordat online lesmateriaal makkelijk herbruikt kan worden. Zij benoemden ook de voordelen van onderwijs op afstand voor de individuele begeleiding van kwetsbare groepen, bijvoorbeeld voor minder mondige studenten die passend onderwijs volgen. Voor hen kan onderwijs op afstand de drempel verlagen om contact te hebben. Online onderwijs biedt volgens docenten überhaupt mogelijkheden om meer maatwerk, differentiatie en individuele begeleiding te bieden. Zij noemen daarbij het versnellen van het studietempo, extra uitleg en laagdrempelig contact zonder dat de rest van de klas je vragen hoort.

Maar vragen ook aandacht voor de nadelen

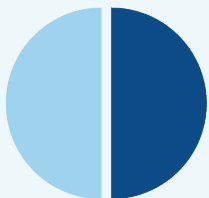
Docenten geven aan dat onderwijs op afstand het moeilijker maakt om te identificeren welke studenten extra aandacht nodig hebben en om die aandacht vervolgens te geven. Daarnaast merken zij dat onderwijs op afstand voorbereiden en verzorgen (veel) meer tijd kost dan het voorbereiden en verzorgen van reguliere lessen. Fysiek en online onderwijs zijn anders, erkennen docenten. Het hanteren van de uitgangspunten voor fysiek onderwijs voor online onderwijs lijkt in de praktijk niet te werken. Een ander nadeel van online onderwijs dat docenten aangeven, ligt in de socialiserende functie van onderwijs. Online sociaal contact is voornamelijk beperkt: docenten en studenten missen elkaar. Maar wat docenten vooral zien: onderwijs op afstand is maatwerk. Niet iedere werkvorm of onderwijsvorm leent zich voor afstandsonderwijs, en niet iedere doelgroep leent zich voor afstandsonderwijs. Dat is een belangrijk inzicht voor het vormgeven van onderwijs in de toekomst.

5.3 Docenten willen nu didactische hulp

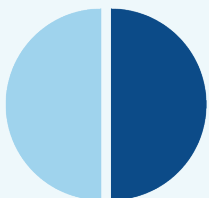
We hebben docenten gevraagd naar wat zij nodig hebben om door te kunnen ontwikkelen voorbij de eerste coronaperiode. Bij meer dan de helft van de instellingen hebben docenten duidelijk behoefte aan trainingen in het gebruik van tools en het inzetten van nieuwe werk- en examineringsvormen. Bij de helft van de instellingen vragen docenten ook expliciet om meer tijd. Bij zeven instellingen vragen zij om meer (technische) middelen, zoals apparatuur en software, om hun werk te doen. En om een duidelijke visie, beleid of focus – ook bij zeven instellingen.

Wat is goed online onderwijs?

Veel docenten zijn op zoek naar houvast op het didactische vlak van online onderwijs. Ze hebben behoefte aan training en begeleiding en aan aanvullende kaders, handvatten en richtlijnen over hoe onderwijs op afstand te kunnen verzorgen. Wanneer zetten we de camera's wel of niet aan? Wat is de ideale lengte van een online instructie? Hoe lang moet ik rekenen voor online groepsopdrachten? Welke afspraken maken we met studenten over het gebruik van de opties binnen Teams? Er is, samengevat, behoefte aan heldere kaders over wat nou "goed" online onderwijs is.



50% behoefte aan
didactische hulp



50% vraagt om meer tijd

De meeste instellingen hebben dit ook in hun plannen voor schooljaar 2020/2021 opgenomen. Voorbeelden van beleid en richtlijnen die bij sommige instellingen al geformuleerd worden zijn:

- » *Hoe ziet goed onderwijs op afstand eruit?*
- » *Wat spreken we af over minimale contacttijd: de begeleide onderwijstijd (BOT)?*
- » *Hoe vaak willen we contact?*
- » *Wat is onze afspraak over groepsgrootte, zodat we effectief onderwijs geven?*
- » *Maken we juist kleinere stamgroepen of leergroepen, of niet?*
- » *Wat moeten we meten en evalueren, zodat we onderwijs kunnen doorontwikkelen?*
- » *Welke software gebruiken we om interactie te bevorderen?*
- » *Welke werkvormen gebruiken we, en hoe doen we dat?*
- » *Hoe gaan we slim om met de tijd van docenten, zoals het differentiëren van taken tussen docenten (individuele begeleiding, werkvormen)*

Wat voor tools hebben we nu nodig?

De meeste instellingen hebben geroeid met de digitale riemen die zij hadden. Tools zoals MS Teams zijn oorspronkelijk niet ontwikkeld om onderwijs mee te geven. En dat ervaren docenten ook. Een deel van de docenten ervaart de digitale infrastructuur als onvoldoende om ook in de toekomst duurzaam op afstand onderwijs te kunnen verzorgen. Welke functionaliteiten en tools zijn er nodig voor welk onderwijs? De vraag die nu voorligt is blijkt ook hier didactisch van aard.

5.4 De school blijft een belangrijke ontmoetingsplaats

We zien dus dat volledig online onderwijs niet wenselijk is. Ondanks de initiatieven die instellingen hebben georganiseerd om het sociaal welzijn van studenten te bewaken en de persoonlijke ontwikkeling te bevorderen, missen studenten het contact met elkaar en met docenten. Het gebouw en/of de campus is als ontmoetingsplaats blijkt simpelweg niet te vervangen door een digitale omgeving.

Duidelijkheid nodig over gebruik fysieke ruimtes

In de hectiek om de gebouwen weer open te stellen voor studenten en docenten, is de afgelopen periode vooral gekeken naar een eerlijke verdeling van ruimtes. Hoeveel ruimte mag een opleiding benutten? Voor welke mbo-colleges? Met welke studentenaantallen? Maar als de toekomst blended is, zijn dit dan wel de juiste vragen? Hoe willen we de ruimte eigenlijk gebruiken? Er is nog maar beperkt aandacht besteed aan die onderliggende functie van het gebouw, de ontmoetingsplaats.

6

DIFFERENTIATIE IS DE SLEUTEL

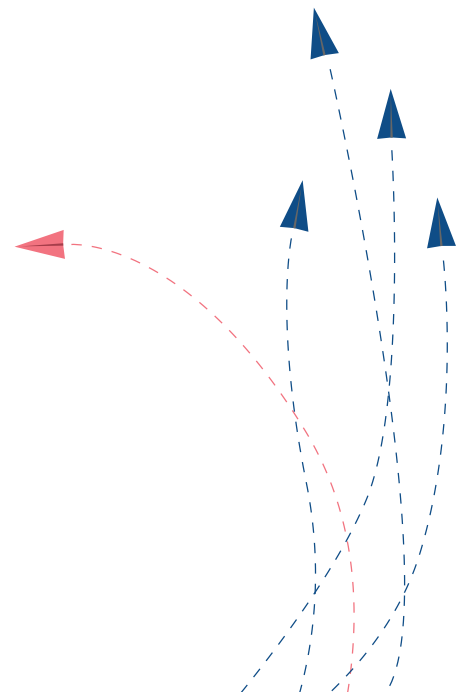
Kansen worden nog niet benut

We hebben gezien dat er grote verschillen in voorkeuren tussen studenten bestaan. Die variatie is niet te verklaren door de groepen waar studenten onderdeel van zijn: op basis van bestaande generieke classificaties zoals niveau, leerjaar, opleidingsrichting. Ervaringen en voorkeuren lijken eerder te passen bij individuele en persoonlijke ervaringen en leer- en communicatiestijlen.

Instellingen hebben nog maar ten dele gebruik gemaakt van de mogelijkheden van maatwerk die er wel zijn. Terwijl digitalisering kansen biedt om beter te volgen hoe studenten het doen en wat ze ervaren, op basis van gedrag binnen de digitale omgeving. Met deze 'learning analytics' kunnen instellingen veel gerichtere groepen onderscheiden die gebaat zijn bij een specifieke aanpak. En bovendien bieden deze digitale omgevingen ook de mogelijkheid om gedifferentieerd onderwijs te bieden. Instellingen doen er goed aan om deze mogelijkheden snel te benutten.

Verdeel de taken

Docenten zien dit ook, hebben we eerder gezien. Toch komen zij er niet aan toe om die kansen te benutten. Sterker nog, zij zijn meer tijd kwijt aan online onderwijs. Een belangrijke sleutel om dit te doorbreken is om ook onder docenten te differentiëren. Door de takenpakketten en personeelsplanning slim te bekijken en te herverdelen, kunnen we de digitalisering versnellen en werkdruk verminderen. Bijvoorbeeld door het vrijmaken van uren om lessen en colleges online beschikbaar te maken. Dat betekent een eenmalige investering, maar door hergebruik kan hiermee ook tijd worden vrijgespeeld, die weer kan worden besteed aan individuele begeleiding. In de ideale situatie worden docenten ingezet op hun eigen kracht en expertise. Maatwerk, ook voor docenten.



7

NU DOORPAKKEN

De eerste coronaperiode ligt achter ons en de grote sprint naar online is getrokken. Toch zijn onderwijsinstellingen nog niet in rustiger vaarwater beland. Hoewel onderwijs op dit moment weer deels fysiek gegeven mag worden, blijkt juist dat weer nieuwe uitdagingen op te werpen: mondkapjes, ventilatie, voorrang op testen voor docenten. De nieuwe werkelijkheid verandert nog met de dag. Hoe kunnen instellingen blijven doorpakken, zonder er een uitputtingslag van te maken?

7.1 Het coronateam mag nog even blijven

Onderwijsinstellingen zijn nog niet in rustiger vaarwater terecht gekomen. De werkwijze met een centraal coronateam heeft zich de afgelopen periode bewezen. Medewerkers zijn over het algemeen (zeer) tevreden over het vermogen van de organisatie om te veranderen. Wij adviseren dit team daarom nog een tijdje voort te zetten. Zo kunnen er steeds stappen worden gezet, met de vereiste slagvaardigheid en wendbaarheid.

Ook zonder crisis heeft een onderwijsinstelling behoefte aan slagkracht om haar strategische speerpunten te realiseren. Het is zinvol om een blijvend centraal team met mandaat aan te stellen op de urgente uitdagingen die móeten slagen. Zo zorg je voor meer slagkracht in de strategie-executie en is er permanent meer wendbaarheid binnen instellingen.

7.2 Blijf ook experimenteren

De afgelopen periode zijn er door alle instellingen binnen enkele weken - soms dagen - forse interventies gedaan op de gangbare manier van werken, met grote implicaties. Vóór de coronaperiode zou het bedenken van en beslissen over dergelijke maatregelen en vernieuwingen vele maanden hebben gekost. Het analyseren van problemen en het ontwikkelen van nieuwe oplossingen doorlopen vaak een lang besluitvormingsproces alvorens overgegaan wordt tot implementatie.

De coronaperiode heeft laten zien dat het ook anders kan. Er was geen tijd om lang na te denken, en er zijn snel dingen in gang gezet. Vervolgens kan er worden gevolgd hoe het uitpakt en wat er moet worden bijgesteld. Soms pakten dingen positiever uit dan verwacht, soms negatiever. Er is in elk geval veel geprobeerd en geleerd.

Blijf experimenteren met vernieuwingen en innovaties. Dat hoeft niet altijd meteen organisatie breed, maar kan ook op beperkte schaal starten om later bij positieve ervaringen op te schalen. Dit moet wel worden gefaciliteerd, en vraagt om een goed proces voor het selecteren, faciliteren, evalueren en opschalen van experimenten. Zo zou deze periode, waarvan we allemaal hopen dat het snel voorbij is, voor een doorbraak kunnen zorgen.

Ook het onderwijsportfolio ligt weer op tafel

Hoewel het nog te vroeg is om alle economische en maatschappelijke implicaties van corona op de middellange termijn te overzien, moge het duidelijk zijn dat corona voor diverse sectoren enorme implicaties zal hebben. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het toerisme en de zorg. Natuurlijk zullen mbo-instellingen geraakt worden door krapte en overschotten op de arbeidsmarkt en de behoefte aan nieuwe competenties in bestaande beroepen. Op korte termijn uit zich dat al in een stagetekort in bepaalde sectoren. Op langere termijn vloeien daar nieuwe opleidingsbehoeften uit voort vanuit studenten, werkenden en werkgevers. De instellingen uit het onderzoek hebben deze aandachtspunten niet naar voren gebracht als prioriteiten voor de strategische agenda van schooljaar 2020/2021. Het verdient aanbeveling dat de komende tijd alsnog te doen, en met het werkveld in gesprek te gaan en te blijven over het onderwijsportfolio.

TURNER'S ONDERWIJS PRACTICE

Wij geloven dat ieder mens de kans moet krijgen om zijn of haar talent te ontwikkelen en dat onderwijs daaraan een onmisbare bijdrage levert. Wij dragen graag bij aan de ontwikkeling van de onderwijssector – met plezier en ambitie. Zo hebben we impact op studenten, instellingen en externe belanghebbenden. En zo dragen we bij aan Nederland kennisland.

Ons team van specialisten werkt dagelijks aan strategie-executie in het onderwijs. We helpen onderwijsinstellingen om de kwaliteitsafspraken werkend te krijgen. Ook helpen we scherpe keuzes te maken en om plannen van papier te krijgen. We realiseren doorbraken in onderwijsinnovatie en studiesucces. En werken aan een excellente bedrijfsvoering, om de wendbaarheid van onderwijsinstellingen te vergroten. Dat doen wij bij mbo-scholen, hogescholen en universiteiten. Met volle overtuiging. Elke dag weer.

Neem contact op met de auteurs:



Jasper Engelbert
Leider onderzoeksteam
Turner
jengelbert@turner.nl
tel: +31 610 45 81 70



Alex Crezee
Leider onderwijspraktijk
Turner
acrezee@turner.nl
tel: +31 6 22 36 01 30

OVER TURNER

Wij zijn Turner, een organisatieadviesbureau gespecialiseerd in strategie-executie. Samen met de organisatie een nieuwe strategie daadwerkelijk realiseren, daar gaan we voor. Wij werken aan vraagstukken die ertoe doen in de financiële dienstverlening, het onderwijs, de gezondheidszorg en de publieke sector. Onze specialisten zijn oprecht betrokken professionals, met kennis van het vak en de sector. Zij brengen niet alleen hun expertise in, maar ook een flinke dosis lef, creativiteit en inlevingsvermogen. Samen bedenken we onverwachte en innovatieve oplossingen. En alleen zo realiseren we duurzame verbeteringen voor alle stakeholders.

Turner
'Huize de Boom'
Arnhemseweg 107
3832 GK Leusden
033 285 9300
www.turner.nl

