

BACHELORTHESIS

PROGRESSIEGERICHTE

docentprofessionalisering

Voor
nieuwe
medewerkers

Sybre
Lemstra
326252

2 JUNI 2020



PROGRESSIEGERICHTE

docentprofessionalisering

Document	Bachelorthesis
Titel	Progressiegerichte Docentprofessionalisering
Ondertitel	Voor nieuwe medewerkers
Auteur	Sybren Lemstra
Studentnummer	326252
Opleiding	Voltijd Bachelor Toegepaste Psychologie onderdeel van de Academie voor Sociale Studie
Onderwijsinstelling	Hanzehogeschool Groningen
Afstudeerbegeleider	Mw. Dr. M. Slijkhuis
Tweede beoordelaar	Mw. Drs. M. Van der Klok
Organisatie	De opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen
Opdrachtgever	Mw. Drs. J.M. Biemond
Afstudeerperiode	10 februari t/m 2 juni 2020
Inleverdatum	2 juni 2020
Inleversie	1 ^{ste} versie
Aantal woorden	11400 woorden

VOORWOORD

Voor u ligt de bachelorthesis 'Progressiegerichte Docentprofessionalisering'. Dit rapport is geschreven in het kader van het afstudeerprogramma van de bacheloropleiding Toegepaste Psychologie (TP) aan de Hanzehogeschool Groningen. De opleiding Toegepaste Psychologie is tevens de organisatie van waaruit de opdracht is gegeven. De opdrachtgever is Jacomien Biemond, docente bij de opleiding TP. Van februari tot juni 2020 is er onderzoek gedaan in welke vorm de toekomstige docenten bij TP ondersteund kunnen worden om progressiegericht te kunnen werken in het onderwijs.

Gedurende het afstudeertraject ben ik begeleid door mijn afstudeerbegeleidster Marjette Slijkhuis. Vanaf het begin heb ik haar betrokkenheid als zeer fijn ervaren. De constructieve feedback en vooral haar luisterende oor heeft mij geholpen om mij competent te voelen, daarom ben ik haar hiervoor erg dankbaar. De corona-crisis maakte mijn afstudeertraject uniek en bracht een extra uitdaging met zich mee. De suboptimale situatie zorgde ervoor dat ik creatief, oplossingsgericht en mij flexibel moest opstellen. Deze scriptie is daar het resultaat van!

Daarnaast wil ik Jacomien Biemond bedanken voor de uitdagende opdracht en de progressiegerichte samenwerking. Ondanks de veranderende situatie gaf zij mij het vertrouwen dat ik het onderzoek tot een goed einde kon brengen. Tot slot bedank ik alle deelnemers die hun bijdrage hebben geleverd in welke vorm dan ook, zonder hun medewerking had ik het onderzoek niet kunnen uitvoeren.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Sybren Lemstra
Groningen, 2 juni 2020

SAMENVATTING

In de opleidingsvisie van de opleiding Toegepaste Psychologie (TP) van de Hanzehogeschool Groningen, staat sinds 2018 progressiegericht werken centraal. De opleiding wil de studenten stimuleren zodat iedere student zijn of haar eigen gewenste progressie kan maken (Visser, 2017). Om progressiegericht te kunnen onderwijzen, zijn docenten nodig die progressiegericht kunnen werken. In dit ontwerpend onderzoek wordt gekeken naar de professionaliseringsmogelijkheden van de nieuwe docenten bij TP. De opdrachtgever Jacomien Biemond merkt op dat op dit moment deze doelgroep in mindere mate voorbereid is op het progressiegericht werken. Daaropvolgend is deze ontwerpvraag geformuleerd: *'hoe kunnen we met gebruikmaking van een tool de docenten die nieuw zijn bij de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool Groningen een stapje laten zetten richting progressiegericht werken, rekening houdend met de randvoorwaarden van de opdrachtgever?'.* Zoals in de formulering is terug te zien, heeft het ontwerp onderzoek een ontwerpende insteek waarbij het doel een product is. Tezamen met diverse andere initiatieven krijgt de opleidingsvisie steeds meer vorm binnen het docententeam en het onderwijs van TP.

Door middel van de *design thinking* methode is gefaseerd maar ook iteratief onderzoek gedaan. Met behulp van interviews, observaties, deskresearch en een gedigitaliseerde brainstormsessie is toegewerkt naar de ontwikkeling van een prototype. Deze methode leent zich uitstekend voor een ontwerpend onderzoek, waarbij de nieuwe docent in iedere fase centraal staat. Uit de verschillende onderzoeksactiviteiten is naar voren gekomen dat de onderwijspraktijk bij TP al redelijk progressiegericht 'gekleurd' is. Toch is de opleidingsvisie nog minder bekend onder nieuwe docenten. Nieuwe docenten geven aan in hun eerste periode voornamelijk bezig te zijn met praktische zaken en minder met bijscholing activiteiten (Stichting Mobiliteitsfonds hbo, 2006). Ook blijkt het merendeel in de eerste periode als docent veel wisselende gevoelens te ervaren (spanning maar ook enthousiasme). De onderzoeker heeft al wel verschillende progressiegerichte gedragingen geobserveerd bij de nieuwe docenten bij TP. De ondersteuning die ze hierbij zouden kunnen gebruiken zit hem volgens de deelnemers van de brainstormsessie in verschillende vormen (mentor, voorbeeldvideo's, stimuleren, feedback geven, etc.).

De eerste versie van het prototype bevat een ondersteuningsaanbod voor een volledig onderwijsjaar, waarbij diverse onderdelen zijn opgenomen. De facultatieve onderdelen bevorderen de progressiegerichte competenties van een nieuwe docent. Naar aanleiding van de feedback op de eerste versie is het prototype kosten-efficiënter en compacter gemaakt.

Kortom, dit prototype gaat helpen om progressiegericht werken onder de nieuwe docenten meer gestalte te geven.

ABSTRACT

Since 2018, the new vision and mission of the Applied Psychology program at Hanze University Groningen has focused on progress-oriented work. The program wants to stimulate students so that each student can make his or her own desired progress (Visser, 2017). Teaching progressively requires teachers who can work progressively. This research examines the professionalization possibilities of the new teachers at Applied Psychology. The client Jacomien Biemond notes that at the moment this target group is less prepared for progress-oriented work. Subsequently, this design question was formulated: "How can we use a tool to make teachers, who are new to the Applied Psychology program at Hanze University Groningen, take a step towards progressive work taking into account the preconditions of the client?". As can be seen in the formulation, the research has a design approach in which the goal is a product. Together with various other initiatives, the new vision and mission is increasingly evolving within Applied Psychology's teaching team and education.

Phased but also iterative research was carried out using the design thinking method. With the help of interviews, observations, desk research and a digitized brainstorm session, the researcher worked towards the development of a prototype. This method is ideal for research by design, in which the new teacher is central in every phase. The various research activities have shown that Applied Psychology's educational practice is already 'colored' in a fairly progressive manner. However, the new vision and mission is even less known among new teachers. New teachers indicate in their first period that they are mainly concerned with practical matters and less with additional training activities (Stichting Mobiliteitsfonds hbo, 2006). Most of them also experienced many varying feelings as teachers during the first period (tension but also enthusiasm). The researcher has already observed various progression-oriented behaviors among the new teachers at Applied Psychology. According to the participants of the brainstorming session, the support they could use in this is in various forms (mentor, sample videos, stimulation, giving feedback, etc.).

The first version of the prototype contains a support offer for a full educational year, including various components. The optional components promote the progressive competences of a new teacher. Following the feedback on the first version, the prototype has been made more cost-efficient and compact. In short, this prototype will help to shape progressive work among the new teachers.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding en relevantie	8
1.2 Probleembeschrijving	9
1.3 Ontwerpvrage en doelstelling	9
1.4 Randvoorwaarden	10
1.5 Leeswijzer	10
Hoofdstuk 2 Methode	11
2.1 Design Thinking	12
2.2 Het designproces	12
2.2.1 <i>Empathise fase</i>	13
2.2.2 <i>Define fase</i>	15
2.2.3 <i>Ideate fase</i>	15
2.2.4 <i>Prototype fase</i>	16
2.2.5 <i>Het eerste prototype</i>	16
2.2.6 <i>Test fase</i>	16
2.3 Het tweede prototype	16
2.4 Ethische richtlijnen	16
Hoofdstuk 3 Resultaten Empathise & Define fasen	17
3.1 Resultaten Empathise fase	18
3.1.1 <i>Progressiegericht werken: de oorsprong</i>	18
3.1.2 <i>Progressiegericht werken: de onderwijspraktijk</i>	20
3.1.3 <i>De toekomstige gebruikers</i>	21
3.2 Resultaten Define fase	23
Hoofdstuk 4 Resultaten Ideate & Prototype fasen	25
4.1 Resultaten Ideate fase	26
4.2 Resultaten Prototype fase	27
Hoofdstuk 5 Het eerste prototype	29
5.1 Introductie	30
5.2 Onderbouwing	31
Hoofdstuk 6 Resultaten Test fase	34
6.1 Wat vindt u dat werkt aan het prototype?	35
6.2 Waar heeft u nog behoefte aan?	35
Hoofdstuk 7 Het tweede prototype	37
7.1 Introductie	38
7.2 Onderbouwing	39
Hoofdstuk 8 Discussie & aanbeveling	41
8.1 Discussiepunten	42
8.2 Aanbevelingen	43
Literatuurlijst	45
Bijlagen	47

HOOFDSTUK

1

Inleiding

Hoofdstuk 1 bestaat uit de aanleiding en relevantie van dit ontwerponderzoek, aangevuld met de probleembeschrijving, ontwerpvrage en doelstelling. Tevens staan de randvoorwaarden van het uiteindelijke product beschreven.

De opleiding Toegepaste Psychologie leidt studenten op tot professionals die gedrag kunnen onderzoeken, beoordelen en beïnvloeden. Wij werken progressiegericht en onderstrepen het belang van de menselijke basisbehoeften verbinding, autonomie en competentie. Zo werken wij als onderdeel van de Hanzehogeschool Groningen aan een duurzame wereld.
(Wiegant, 2018, p. 3)

Het fragment hierboven betreft de vernieuwde opleidingsmissie van de opleiding Toegepaste Psychologie, nader te noemen TP. De karakteristiek van de opleiding ligt sindsdien op de progressiegerichte benadering. Opleidingsmanager Saskia Wiegant (2018) vertaalt deze benadering als volgt: “(...) in ons onderwijs de aandacht richten op het stimuleren van mogelijkheden van groei. Wij willen leerprocessen zo ontwerpen dat studenten zoveel mogelijk autonomie, verbondenheid en het gevoel van competent te zijn ervaren (...)” (Projectteam Accreditatie Toegepaste Psychologie, 2018, p. 6). Deze zienswijze is afgeleid van de progressiegerichte aanpak bedacht door Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien van het Centrum Progressiegericht Werken (CPW).

De opleiding TP van de Hanzehogeschool Groningen is onderdeel van de Academie voor Sociale Studies. Deze school leidt studenten op tot *young professionals* die een bijdrage kunnen leveren aan de bevordering van kansen voor iedereen. TP is een hogere beroepsopleiding die op bachelor niveau wordt aangeboden (Academie voor Sociale Studies, 2019). De vierjarige voltijd opleiding biedt studenten de kans om individuele gedragingen, gedachten en gevoelens binnen de omgevingscontext te begrijpen (Hanzehogeschool Groningen, 2020).

Het onderwijs bij TP wordt ontwikkeld en uitgevoerd door een gemêleerd en bevlogen docententeam bestaande uit ongeveer zestig medewerkers. Het team bevat docenten met verschillende achtergronden, onderwijservaring en bekwaamheden. Vrijwel alle docenten zijn mastergeschoold en hebben hun expertise in diverse onderwerpen. Uit een rapport van de accreditatiecommissie is gebleken dat de kwaliteitscultuur binnen TP gericht is op verbetering en professionalisering (Hobéon, 2019).

1.1 Aanleiding en relevantie

In het jaarplan van 2019 – 2020 van de opleiding TP heeft de professionalisering van progressiegericht werken een vervolg gekregen (Opleiding Toegepaste Psychologie, z.d.). Diverse initiatieven zoals een wekelijkse verbindende lunch bij TP, maar ook de teambijeenkomsten worden ingestoken op een progressiegerichte wijze. Deze onderdelen dragen bij aan één van de doelen voor studiejaar 2019 – 2020, namelijk het gevoel ervaren van voldoende autonomie, verbondenheid en competentie.

In de afgelopen jaren heeft de opleiding al het nodige uitgevoerd om de progressiegerichte werkwijze verder te verstevigen. In 2017 heeft het merendeel van het docententeam trainingen in progressiegericht werken (en/of leidinggeven) gevolgd. De progressiegerichte scholing bestond uit een meerdaagse training gegeven door de grondleggers van het CPW. Daarnaast zijn diverse initiatieven en onderzoeken uitgevoerd binnen het onderwijs om de opleidingsmissie te verstevigen. Bijvoorbeeld het 100-dagen-project, waarbij de focus lag op het vergroten van de verbondenheid van de eerstejaarsstudenten met de inhoud van de opleiding, met het docentteam en elkaar (Slijkhuis, z.d.). Een ander voorbeeld waarbij de nieuwe missie leidend was, is het afstudeeronderzoek van Dam (2019). In haar onderzoek is gekeken naar de verbetering van de overgang van het eerste studiejaar naar het tweede studiejaar wat betreft de integrale leerlijn. Het progressiegerichte element dat in haar onderzoek centraal stond is de formatieve evaluatie. Door deze vorm van evaluatie (feedback, feed up en feedforward) krijgen de studenten meer inzicht in hun leerproces.

In 2019 onderzocht onderwijskunde student Haaijer in haar stage in welke mate de docenten de didactische vernieuwingen in de praktijk wisten te brengen. Hieruit is gebleken dat de docenten het progressiegericht werken al aardig in de vingers hebben. Een voorbeeld hiervan is de duidelijke structuur en instructies tijdens de lessen. De docenten weten een duidelijk uitleg te geven over de opbouw van de les, waarbij ze na de les het doel herhalen en controleren of het behaald is. Ook stralen de docenten een zekere openheid uit en tonen de docenten begrip naar de studenten toe (Haaijer, 2019).

1.2 Probleembeschrijving

Opdrachtgever Jacomien Biemond is hogeschooldocent, onderwijsontwikkelaar en cursuseigenaar van verschillende cursussen. In haar werk is zij veelvuldig bezig om progressiegericht te werken. Als kartrekker van het professionaliseringsplan 'Progressiegericht Werken', probeert zij aan te sluiten bij de professionaliseringsbehoefte van het docententeam. In deze rol heeft zij opgemerkt dat er een groep docenten is die (nog) niet tot nauwelijks bekend is met de principes van de vernieuwde opleidingsmissie, namelijk de nieuwe docenten die jaarlijks binnenstromen en het team (tijdelijk) komen versterken.

Gedurende een geheel studiejaar worden er nieuwe docenten aangenomen voor diverse onderwijsactiviteiten en voor verschillende termijnen. Het komt geregeld voor dat deze docenten ad hoc worden ingezet in het onderwijs. Hierdoor is het meestal niet mogelijk om volledig ingewerkt te worden, laat staan dat ze worden voorbereid op progressiegericht werken in het onderwijs. Desalniettemin ziet de opleiding TP enorm de meerwaarde van progressiegericht werkende docenten. Door hen krijgt deze opleidingsvisie meer gestalte binnen het onderwijs van TP.

Het gemêleerde beeld van het docententeam is vanzelfsprekend ook terug te zien in de selectie van nieuwe docenten bij TP. Uit de informatie van de opdrachtgever blijkt dat er verschillen bestaan in studieachtergrond (Hbo of WO). Daarnaast is de praktijkervaring ook heel divers (geen praktijkervaring tot jarenlange ervaring in het werkveld). Ook de ervaringen in het onderwijs zijn uiteenlopend (geen ervaring tot al enige en zelfs grote onderwijservaringen al dan niet bij de Hanzehogeschool Groningen). Om deze diversiteit binnen de doelgroep in één omschrijving te vangen, wordt de volgende definitie gehanteerd voor nieuwe docenten: medewerkers die voor het eerst onderwijsactiviteiten uitvoeren voor de opleiding TP in het studiejaar 2020 – 2021.

1.3 Ontwerp vraag en doelstelling

In dit onderzoek is op een ontwerpende wijze een oplossing gezocht voor het eerdergenoemde probleem. De *design thinking* methode is hierbij leidend geweest. Deze methode kenmerkt zich door adequaat aan te sluiten bij de doelgroep, door zich in te leven in de toekomstige gebruikers. Daarnaast zijn creativiteit en innovatie belangrijke onderdelen tijdens het designproces. In een vijftal fasen is getracht antwoord te geven op de volgende ontwerp vraag: *'Hoe kunnen we met gebruikmaking van een tool de docenten die nieuw zijn bij de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool Groningen een stapje laten zetten richting progressiegericht werken, rekening houdend met de randvoorwaarden van de opdrachtgever?'*

Het doel van dit ontwerponderzoek is het ontwikkelen van een praktische oplossing waarmee de opleiding TP de nieuwe docenten kan ondersteunen bij het progressiegericht werken.

1.4 Randvoorwaarden

Naar aanleiding van het intakegesprek met de opdrachtgever zijn er een aantal randvoorwaarden gesteld. De opdrachtgever heeft expliciet aangegeven baat te hebben bij een toepasbaar product, in plaats van een advies. Dit product is passend en afgestemd op de doelgroep (docenten die nieuw in dienst zijn bij TP). Tevens is het van belang om rekening te houden met de tijdsinvestering van de nieuwe docent (maximaal vier uur per twee maanden) en ook van een begeleide docent (maximaal een half uur) bij het ontwikkelen van een product (J. Biemond, persoonlijke communicatie, 11 maart 2020).

In het onderzoek wordt getracht zo adequaat mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van de nieuwe docenten. De *design thinking* methode is passend bij dit vraagstuk omdat het creatieve oplossingen zoekt voor problemen die aansluiten bij de doelgroep, in dit geval de nieuwe docenten. In het volgende hoofdstuk is de methode beschreven.

1.5 Leeswijzer

Het tweede hoofdstuk bevat de methodische verantwoording van de gehanteerde methodiek, namelijk *design thinking*. In hoofdstuk 2 zijn ook de ethische richtlijnen van dit ontwerponderzoek te lezen. De vervolghoofdstukken (hoofdstukken 3, 4 en 6) bevatten de resultaten van de verschillende fasen van de methode *design thinking*. Hoofdstuk 5 bevat de eerste versie van het prototype en in hoofdstuk 7 de tweede versie. Tot slot is in hoofdstuk 8 een discussie op het gehele onderzoek gegeven. Aanvullend zijn er aanbevelingen beschreven.

HOOFDSTUK

2

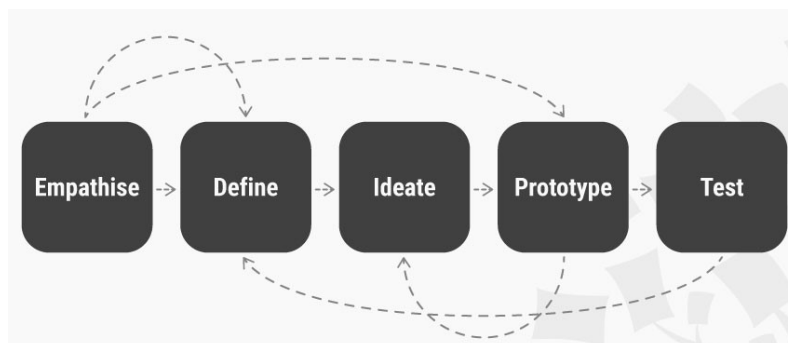
Methode

Dit hoofdstuk bevat de methode van dit ontwerponderzoek, namelijk *design thinking*.

Door middel van *design thinking* is een oplossing gezocht voor het probleem beschreven in hoofdstuk 1. Het hoofdstuk begint met de werkwijze van *design thinking*. Vervolgens wordt de koppeling gemaakt met dit onderzoek en hoe *design thinking* hierop is toegepast.

2.1 Design Thinking

Design thinking is een methode die uitermate geschikt is voor een ontwerponderzoek als deze, waarbij het product wordt afgestemd op de toekomstige gebruiker. De innovatieve en gebruikersgerichte aanpak waar *design thinking* om bekend staat, is onderverdeeld in vijf fasen (Dam & Siang, 2020). In afbeelding 3.1 zijn de verschillende fasen visueel weergegeven. Via het iteratieve proces, oftewel het herhalen van fasen van het proces, wordt op een creatieve manier een vraagstuk opgelost (Den Dekker, 2019). In de volgende paragrafen worden deze nader toegelicht.



Afbeelding 3.1 Vijf fasen van design thinking (Dam & Siang, 2020)

In de terminologie van *design thinking* is 'toekomstig gebruiker' een veel gebruikt begrip en staat gelijk aan de doelgroep (Den Dekker, 2019). Dit begrip wordt in elke fase aangehaald, in dit ontwerponderzoek staat toekomstige gebruiker voor: de medewerkers die voor het eerst onderwijsactiviteiten uitvoeren voor de opleiding TP in het studiejaar 2020 – 2021, oftewel de nieuwe docenten.

2.2 Het designproces

Aan de hand van de vijf fasen binnen de *design thinking* methode zijn verschillende onderzoeksactiviteiten opgesteld (zie tabel 2.1). De activiteiten zijn afgestemd op het doel van de verschillende fasen van de methode. De uitvoering van dit ontwerponderzoek heeft plaatsgevonden tussen de maanden februari en juni 2020. In maart van dat jaar brak de wereldwijde pandemie COVID-19 uit, wat maakte dat diverse opgelegde maatregelen omtrent algehele volksgezondheid invloed hadden op dit onderzoek (NOS, 2020). Diverse onderzoeksactiviteiten zijn daarom gedigitaliseerd. Zo hebben bijvoorbeeld de interviews en de brainstormsessie via telefoon of beeldbellen plaatsgevonden. De betrouwbaarheid van online-interviews is nog weinig onderzocht, maar in een kleinschalig onderzoek van Deakin & Wakefield (2013) wordt gesuggereerd dat een online-interview methode (zoals Skype) een prima aanvulling of vervanging is van de offline-interviews. Het online platform Microsoft Teams is gehanteerd om de online onderzoeksactiviteiten te kunnen uitvoeren. Hiervoor is gekozen omdat de Hanzehogeschool Groningen licenties heeft voor dit medium. Tevens is het daarmee mogelijk om meerdere deelnemers in beeld te hebben (max. 9).

Fasen design thinking:	Onderzoeksactiviteiten:
	Deskresearch
	Praktijkonderzoek:
	- Observaties:
	a) Niet-systematische observaties,
	b) Systematische observaties,
	- (Halfgestructureerde) interviews en
Empathise fase	- Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Empathy Map
Define fase	- HKW-vraag en
	- Digitale Brainstormsessie, werkvorm: HKW-vraag
Ideate fase	- Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Brainwriting
	- Digitale Brainstormsessie, werkvorm: COCD-box
Prototype fase	- Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Rapid Prototyping
Test fase	- Feedbackronde

Tabel 2.1 Schematisch overzicht onderzoeksactiviteiten

2.2.1 Empathise fase

In dit ontwerp onderzoek wordt het designproces gestart met de Empathise-fase. Het doel van deze fase is zoveel mogelijk informatie op te doen over de toekomstige gebruikers (Den Dekker, 2019). De bijbehorende onderzoeksactiviteiten (zie tabel 2.1) richten zich op verheldering van de context en het achterhalen van de belevingswereld van de nieuwe docenten. De informatie uit deskresearch brengt voornamelijk in kaart wat progressiegericht werken is en hoe dit in de onderwijspraktijk eruitziet. Daarnaast is door een tweetal groepsobservaties, een systematische observatie en vijf (halfgestructureerde) interviews inzichtelijk gemaakt wie de toekomstige gebruikers zijn en wat onder hen leeft. Tevens is een Digitale Brainstormsessie (DBS) gehouden, waarbij kort ook de Empathise-fase is doorlopen. Door deze informatie samen is het mogelijk om het uiteindelijke prototype adequater af te stemmen op de toekomstige gebruikers (Veldmeijer, 2020).

Deskresearch

Procedure

Door middel van het analyseren en verzamelen van informatie omtrent progressiegericht werken en de toepassing hiervan in de onderwijspraktijk, wordt de context van het probleem verhelderd. Tevens is bestaande informatie over startende docenten in het hoger onderwijs onderzocht. Aan de hand van de volgende bronnen is de deskresearch tot stand gekomen:

- Document 'Progressiegericht werken aan een duurzame wereld. Visie en missie van de opleiding Toegepaste Psychologie 2018 – 2021' van S. Wiegant (2018),
- Handboek Progressiegericht Coachen van C. Visser (2018),
- Websites over progressiegericht werken van C. Visser en G. Schlundt Bodien,
- Stageopdracht 'Progressiegericht werken in de dagelijkse onderwijspraktijk van de opleiding Toegepaste Psychologie' van J. Haaijer (2019) en
- Document 'Startende docenten in het hbo' van Stichting Mobiliteitsfonds hbo (2006).

Observaties

Werving deelnemers

In overleg met de opdrachtgever heeft de onderzoeker twee groepsobservaties uitgevoerd waarbij telkens zes deelnemers geobserveerd werden. De deelnemers waren allemaal docent bij TP. Enkele deelnemers hadden veel ervaring met progressiegericht werken en voor andere docenten was de progressiegericht aanpak onbekend.

De opdrachtgever en de afstudeerbegeleider hebben docenten die nog maar kort in dienst zijn bij de opleiding TP voorgedragen aan de onderzoeker. De onderzoeker heeft de potentiële deelnemers benaderd via de e-mail. Helaas heeft er maar één observatie kunnen plaatsvinden. Dit heeft te maken met de COVID-19 pandemie waardoor fysieke observaties niet meer mogelijk waren vanaf maart 2020. De geobserveerde docent is een docent met een Hbo-diploma en geen jarenlange onderrichtservaring.

Procedure

De onderzoeker heeft twee open groepsobservaties uitgevoerd bij zogenoemde *inspiratiebijeenkomsten progressiegericht werken*. De inspiratiebijeenkomsten zijn tot stand gekomen vanuit de professionaliseringsbehoefte onder de zittende docenten. Tijdens deze bijeenkomsten konden de deelnemers hun eigen ervaringen met progressiegericht werken delen, om op die manier inspiratie op te doen en te leren van elkaar. Er is gekozen voor open observaties, omdat deze werkwijze aanzet tot een uitgebreide data-verzameling. Dit maakt dat de observaties niet zijn uitgevoerd aan de hand van een observatieschema. Ook zijn er systematische observaties uitgevoerd bij docenten die onderrichtactiviteiten uitvoeren voor de opleiding TP in het, voor hun, eerste

studiejaar. De observaties vonden plaats in de onderwijssetting, terwijl de desbetreffende docent college aan het geven was. Tijdens de observatie is gebruik gemaakt van een observatieschema (bijlage 2). Het meetinstrument is ontwikkeld door Gwenda Schlundt Bodien (2018) uit het werkboek 'Progressiegericht Lesgeven'.

Interviews

Werving deelnemers

In totaal zijn zes deelnemers benaderd voor een interview met de onderzoeker. Onder deze zes is er sprake van één non-respons, als gevolg van geen reactie op het verzoek. De deelnemers van de interviews zijn via de e-mail benaderd en zijn geïnformeerd over het onderzoek. Onder de deelnemers zitten twee docenten die sinds studiejaar 2019 – 2020 in dienst zijn. Eén docent is sinds 2018 – 2019 in dienst. De docent-begeleider die is geïnterviewd werkt al een langere tijd bij de opleiding TP, eveneens de opdrachtgever.

Procedure

Ter voorbereiding op de halfgestructureerde interviews zijn een tweetal interviewschema's opgesteld. Eén interviewschema voor de nieuwe docenten (bijlage 3) en één interviewschema voor de docent-begeleider (bijlage 4). Het interview, oftewel intakegesprek, met de opdrachtgever is zonder interviewschema uitgevoerd. De topics van het interviewschema zijn: introductie, achtergrondgegevens, beleving nieuwe docent en onbewuste progressiegerichte technieken. Tijdens het interview met de docent-begeleider is gevraagd naar de beleving van de nieuwe docent vanuit de rol als docent-begeleider. Tevens is het topic advisering toegevoegd bij het interview met de docent-begeleider. Alle interviews duurden ongeveer 60 tot 90 minuten. De onderzoeker heeft de interviews met toestemming mogen opnemen voor de verwerking van de resultaten. Tijdens het interview heeft de onderzoeker voornamelijk open vragen gesteld om een zo'n uitgebreid mogelijk antwoord te kunnen ontvangen. Bovendien zorgden de open vragen ervoor dat er weinig suggestiviteit in de vraag kon zitten. Ook stelde de onderzoeker vragen als: "kun je een voorbeeld daarvan geven?", zodat de geïnterviewde het vertelde kon verduidelijken. Vanwege de COVID-19 pandemie zijn twee interviews via beeldbellen uitgevoerd en één telefonisch. De overige twee interviews zijn net voor de COVID-19-uitbraak uitgevoerd.

Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Empathy Map

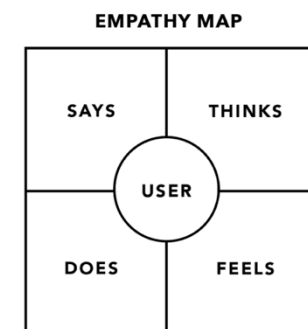
Werving

De Digitale Brainstormsessie (DBS) is uitgevoerd door de onderzoeker met vier deelnemers. Drie deelnemers zijn benaderd na de deelname aan de interviews of observaties. Daarnaast zijn twee zittende docenten benaderd vanwege hun betrokkenheid rondom dit ontwerponderzoek. Onder deze vijf deelnemers is er sprake van één non-respons, in verband met andere werkzaamheden van de deelnemer.

Procedure

Na voltooiing van de deskresearch, de observaties en de interviews is de DBS uitgevoerd. Door middel van Microsoft-Teams zijn de deelnemers uitgenodigd in een online sessie. Alvorens de sessie heeft de onderzoeker het 'Werkboek Digitale Brainstormsessie' naar de deelnemers per mail verstuurd. Het werkboek bevat (invul)opdrachten die tijdens de sessie gemaakt werden. De volledige sessie is vormgegeven a.d.h.v. een draaiboek (zie bijlage 5) met daarin vijf werkvormen, een introductie en een afsluiting. De werkvormen zijn: Empathy Map, HKW-vraag, Brainwriting, COCD-box en Rapid Prototyping. Iedere werkvorm is verwant aan een fase van *design thinking*.

Ter bevordering van het inlevingsvermogen van de deelnemers van de DBS, is de werkvorm Empathy Map uitgevoerd. Deze werkvorm is onderdeel van de Empathise fase. De deelnemers hebben in hun werkboek een invulopdracht gemaakt (zie afbeelding 2.1). Aan de hand van deze opdracht werden de deelnemers uitgenodigd om na te denken over wat de nieuwe docenten bij TP ('user') zeggen, denken, doen en voelen. Uiteindelijk worden de bevindingen van alle deelnemers gebundeld zodat iedereen een duidelijk beeld heeft van de toekomstige gebruikers.



Afbeelding 2.1 'Empathy Map'

2.2.2 Define fase

HKW-vraag

De tweede fase in het designproces van *design thinking* is de Define fase. Een fase waarbij een concretisering van het probleem plaatsvindt op basis van alle inzichten en bevindingen uit de Empathise-fase. Hierdoor sluit het proces nauwer aan op de situatie (Kruithof & Havekes, 2016). Deze fase wordt afgesloten met een duidelijke formulering van de HKW-vraag, oftewel 'Hoe kunnen we...?' (Den Dekker, 2019).

Digitale Brainstormsessie, werkvorm: HKW-vraag

Procedure

Gedurende het designproces zijn diverse HKW-vragen geformuleerd en daarna weer gecorrigeerd. Ook tijdens de DBS is de HKW-formulering voorgelegd aan de deelnemers van de sessie. De vier deelnemers is gevraagd om kritisch naar de formulering te kijken en waar nodig feedback te leveren. De resultaten staan beschreven in hoofdstuk drie.

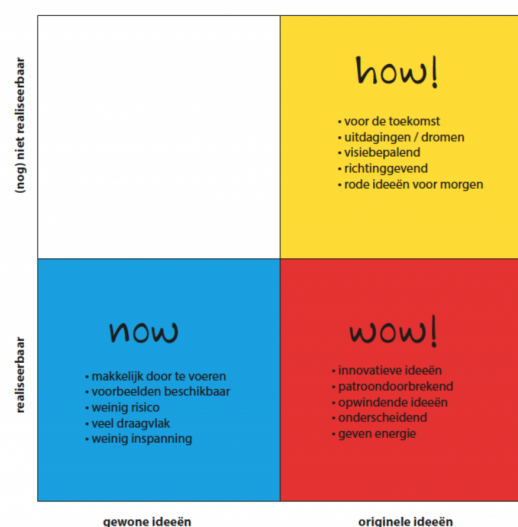
2.2.3 Ideate fase

Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Brainwriting & COCD-box

Procedure

Tijdens de DBS is de Ideate fase aan bod gekomen door middel van de werkvormen Brainwriting en COCD-box. In deze fase staat ideeën genereren centraal ter beantwoording van de HKW-vraag. Tijdens de werkvorm Brainwriting is aan de vier deelnemers van de DBS gevraagd om ideeën te generen ter beantwoording van de volgende HKW-vraag: *'Hoe kan het docententeam van de opleiding Toegepaste Psychologie de docenten die nieuw in dienst zijn bij de opleiding ondersteunen bij het progressiegericht werken?'.* De manier waarop de deelnemers ideeën genereerden varieerde tussen de personen. De eerste ronde werd de deelnemers gevraagd om te denken vanuit hun favoriete superheld. En de tweede ronde werd gedacht vanuit een oud omaatje, een backdirecteur, een kassière of een 12-jarige kind.

Vervolgens zijn de ideeën geprioriteerd door middel van de werkvorm COCD-box. In het draaiboek van de DBS (bijlage 5) staan beide werkvormen uitgewerkt. De bevindingen staan genoteerd in hoofdstuk vijf. De COCD-box kan worden geprioriteerd in HOW, NOW en WOW (zie afbeelding 2.2).



Afbeelding 2.2 COCD-box

2.2.4 Prototype fase

Digitale Brainstormsessie, werkvorm: Rapid Prototyping

Procedure

Aansluitend aan de Ideate-fase volgt de Prototype fase. Den Dekker (2019) veronderstelt dat deze fase in het teken staat van *trial and error*, waarbij het iteratieve proces van *design thinking* duidelijk naar voren kan komen. In de praktijk houdt dit in dat er geëxperimenteerd mag worden met verschillende ideeën, waarbij soms teruggegrepen wordt op inzichten uit voorgaande fasen. Rapid prototyping is ingezet als werkvorm tijdens de DBS, zodat elke deelnemer zijn of haar idee uit de Ideate fase verder doorontwikkelt. In bijlage 5 staat de werkwijze van deze werkvorm beschreven. Het resultaat van deze fase zijn vier potentiële op zichzelf staande concepten.

2.2.5 Het eerste prototype

De inzichten uit de DBS, van zowel de Ideate als de Prototype fase, zijn door een onderzoeker gecombineerd met de bevindingen uit de andere onderzoeksactiviteiten. Het resultaat hiervan is een conceptversie van een prototype, zie hoofdstuk 5. De onderzoeker heeft gekeken naar de overlappende ideeën van de deelnemers van de DBS. Ook is rekening gehouden met de randvoorwaarden van de opdrachtgever. De bevindingen van de Empathise fase ter ondersteuning gebruikt in de verwerking van het prototype.

2.2.6 Test fase

Feedbackronde

Procedure

De laatste fase binnen *design thinking* van dit ontwerponderzoek is de Test fase. In deze fase is een feedbackronde gehouden onder twee deelnemers van de DBS en de opdrachtgever. De drie deelnemers hebben per mail het eerste prototype ontvangen (afbeelding 5.1 van hoofdstuk 5). Op basis van dit prototype is feedback geven aan de hand van de volgende vragen (M. Wolthuis, persoonlijke communicatie, 15 mei 2020):

- 1) Wat vindt u dat werkt aan het product?
- 2) Waar heeft u nog behoefte aan?

De feedback is verwerkt in hoofdstuk 6.

2.3 Het tweede prototype

Aan de hand van de resultaten uit de Test fase is het eerste prototype aangepast. De feedback uit de Test fase geeft een duidelijk beeld van de werkende factoren van de eerste versie, maar ook van de behoeften die er nog zijn omtrent het prototype. Hierdoor kon de onderzoeker doelgericht aanpassingen verrichten op het prototype, resulterend in een tweede prototype (zie hoofdstuk 7).

2.4 Ethische richtlijnen

Dit ontwerponderzoek is uitgevoerd met behulp van deelnemers, die werkzaam zijn bij de opleiding TP. Daarom is rekening gehouden met de ethische richtlijnen van onderzoek doen met mensen. De deelname aan de verschillende onderzoeksactiviteiten heeft in alle vrijwilligheid plaatsgevonden, met andere woorden de deelnemer mocht ten alle tijden ervoor kiezen om te stoppen met de deelname. Hieraan zaten geen consequenties voor de deelnemer verbonden. In het kader van privacy zijn namen van deelnemers weggelaten in de verwerking van de resultaten. Materialen of documenten zijn na voltooiing van het onderzoek vernietigd. In dit ontwerponderzoek zijn de risico's op schadelijke effecten nihil. Daarnaast is een protocol geschreven voor dit ontwerponderzoek en verstuurd naar de deelnemers van de DBS (bijlage 1).

HOOFDSTUK

3

Resultaten Empathise & Define

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van de Empathise en Define fasen in kaart gebracht. Tevens staat in dit hoofdstuk beschreven hoe de HKW-vraag behorende bij de Define fase tot stand is gekomen.

3.1 Resultaten Empathise fase

Om een duidelijk beeld te krijgen van de context waarin dit probleem zich afspeelt, is eerst gekeken naar de oorsprong van progressiegericht werken (zie 3.1.1). Vervolgens is onderzocht hoe progressiegericht werken in de onderwijspraktijk eruitziet (zie 3.1.2). Tot slot is gekeken naar wie die toekomstige gebruikers zijn en waar ligt hun behoeften (zie 3.1.3).

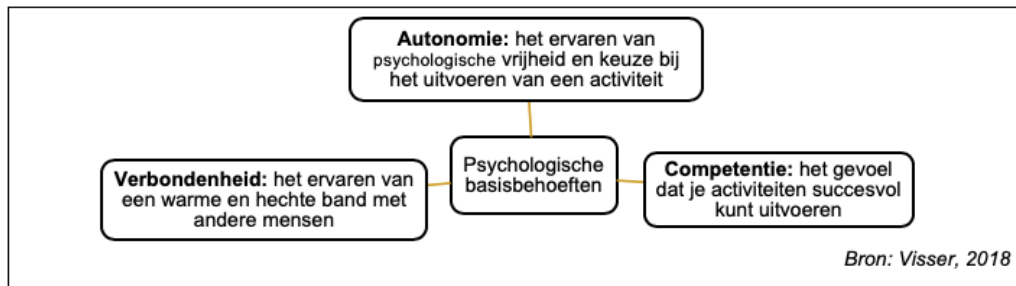
3.1.1 Progressiegericht Werken: de oorsprong

In de missie en visie van de opleiding staan de twee concepten progressiegericht werken en de psychologische basisbehoeften (verbinding, autonomie en competentie) centraal. Maar wat betekenen deze twee onderdelen van de opleidingsvisie? Om te beginnen is gekeken naar de definitie van progressie. Het woord 'progressie' betekent vooruitgang en trapsgewijze opklimming (Van Dale, z.d.). In de volksmond kan deze definitie een negatieve maar ook positieve invalshoek hebben. Zo kan er sprake zijn van een progressieve ziekte, waarbij er een snel beloop is van een medische aandoening. Een positievere invalshoek ziet progressie als een ontwikkeling of groei naar optimalisatie. Indien een individu of een organisatie streeft naar progressie kan een dergelijke houding gekarakteriseerd worden als 'progressiegericht'. Coert Visser en Gwenda Schlundt Bodien hebben progressiegerichtheid een gefundeerde basis geven. Zij zijn eigenaren van het Centrum Progressiegericht Werken (CPW) een online platform met vele praktische en theoretische blogs, podcasts en handreikingen (Centrum Progressiegericht Werken, z.d.). Daarnaast bieden zij zowel online als fysiek, trainingen aan in onder andere progressiegericht coachen en leidinggeven. In hun boeken beschrijven zij veel principes van hun progressiegerichte aanpak en geven zij tips voor diverse sectoren.

De progressiegerichte aanpak vindt zijn oorsprong bij de oplossingsgerichte principes. Visser en Schlundt Bodien waren geïnspireerd door de *solution-focused* stroming van Steve de Shazer, Insoo Kim Berg en hun collega's. Deze controversiële zienswijze is typerend door hun succesgerichte aanpak, waarbij het positieve wordt versterkt en eerdere succesvolle ervaringen worden blootgelegd. Diverse oplossingsgerichte technieken zoals schaalvragen, wondervragen of vragen naar uitzonderingen worden vandaag de dag nog veelvuldig ingezet (Visser, 2016). De progressiegerichte aanpak is voortgekomen uit een bepaalde onvrede van Visser en Schlundt Bodien over de term 'oplossingsgericht'. In het boek genaamd *Progressiegericht Werken* (2016) geeft Visser een uitgebreide argumentatie van de keuze om de term 'progressiegericht' te gaan hanteren. Zoals in hoofdstuk 1 staat aangegeven is progressiegericht werken een op principes en technieken gebaseerde aanpak die helpend is om bereikte en gewenste progressie zichtbaar te maken en om ideeën te creëren om een stap vooruit te zetten (Visser, 2018). Visser en Schlundt Bodien benadrukken daarbij het wetenschappelijke fundament dat eronder schuilt.

Zelfdeterminatietheorie

De progressiegerichte aanpak is gebaseerd op een drietal gedragswetenschappelijke theorieën. Een van de drie concepten van progressiegerichtheid is de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan. Binnen de psychologie is het een breed gedragen model om motivatie te verklaren. Het model veronderstelt dat ieder mens drie psychologische basisbehoeften heeft, namelijk: autonomie, verbondenheid en competentie (Ryan & Deci, 2017). Indien in deze behoeften wordt voorzien ontwikkelt iemand autonome motivatie om actie te ondernemen. In box 3.1 zijn de drie basisbehoeften verder verduidelijkt.



Box 3.1 Drie basisbehoeften zelfdeterminatietheorie

Om de vertaling naar de praktijk te kunnen maken is het nodig om een koppeling te maken met de onderwijspraktijk. Hiervoor biedt het document *Progressiegericht werken met studenten* (Slijkhuis, z.d.) een praktische verheldering. Het document bevat gedragingen voor een docent gebaseerd op de drie basisbehoeften die centraal staan binnen de zelfdeterminatietheorie (zie bijlage 6).

Groeimindset

Progressiegericht werken is ook verwant aan de groeimindset theorie van Carol Dweck. Dweck is een Amerikaanse psychologe die samen met haar onderzoeksteam onderzoek deed naar manieren van denken. Zij toonden onder andere aan dat mensen op twee manieren kunnen kijken naar ontwikkelbaarheid van capaciteiten en eigenschappen (bijvoorbeeld; om wiskundige formules te leren). Iemand kan een groeimindset of een statische mindset hebben. Mensen met een groeimindset zijn meer opzoek naar ontwikkeling door middel van vallen en opstaan. Daartegenover staan de mensen met een statische mindset die denken dat falen niet mag en die uitdagingen uit de weggaan (Dweck & Yeager, 2019).

Grondlegster van het CPW Gwenda Schlundt Bodien heeft een werkboek *Progressiegericht Lesgeven* geschreven (2018) waarin gedragingen van een docent staan beschreven die bevorderlijk zijn voor het creëren van een groeimindset en leerdoelenklimaat (zie bijlage 7). In box 3.2 staan enkele voorbeelden van progressiegerichte gedragingen in de onderwijspraktijk.

Voorbeelden van progressiegerichte gedragingen volgens Slijkhuis en Schlundt Bodien:

- Een docent die keuzemogelijkheden biedt aan studenten, door bijvoorbeeld te zeggen: 'De bedoeling is dat je deze les opgave 1 t/m 6 maakt, bij welke opgave zou je willen beginnen?' Dit gedrag draagt bij aan gevoel van autonomie van de student.
- Een docent die feedback geeft ten aanzien van de gevolgde aanpak en resultaat. De docent zegt bijvoorbeeld: 'Wat je al goed doet is X. De volgende stap is dat je ook Y gaat leren.' Hierdoor krijgt de student het gevoel competent te zijn.
- Een docent die begrip toont voor het perspectief van de student. Door middel van rekening houden met de gevoelens en de situatie van de leerling, ook als dit negatief is. Een docent kan bijvoorbeeld zeggen: 'Begrijpelijk dat je er tegenop ziet.' Dit gedrag draagt bij aan het gevoel van verbondenheid van de student.
- Een docent die normaliseert dat meerdere mensen iets moeilijk vinden, draagt bij aan de groeimindset van de student. Ook door gemaakte fouten van studenten te normaliseren.

Box 3.2 Voorbeelden progressiegerichte gedragingen

Progressie principe

Tot slot is er de theorie over betekenisvolle progressie en de bijbehorende inspanning. Een van de grondleggers hiervan is Teresa Amabile, zij heeft o.a. het boek *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work* geschreven. In het boek van Visser (2018) komt de theorie van Amabile terug in een uitgebreid hoofdstuk over de psychologie van progressie. Betekenisvolle progressie kan worden bereikt door de ontwikkeling te expliciteren en te monitoren.

3.1.2 Progressiegericht werken: de onderwijspraktijk

Tijdens de onderzoeksactiviteiten (observaties en interviews) van dit ontwerponderzoek kwamen ook diverse progressiegerichte gedragingen naar voren. De gedragingen zijn opgesomd en gecategoriseerd per theorie in bijlage 8. De categorisatie is uitgevoerd op basis van de literatuur van Slijkhuis en Schlundt Bodien. De geobserveerde en geïnterviewde docenten van dit onderzoek lieten op diverse manieren zien dat zij wel aan deze dimensie voldeden. De docenten hanteerden bijvoorbeeld verschillende inlevertmomenten voor de studenten. Maar ook in huiswerkopdrachten worden meerdere opties gegeven waar een student uit mag kiezen. Een opvallend voorbeeld uit dit onderzoek is de docent die het woordje 'moeten' omzeild, omdat dit een gevoel van verplichting oproept bij de student. In plaats daarvan gebruikt zij bijvoorbeeld "het is noodzakelijk om...". In het rapport van Haaijer wordt aangegeven dat de dimensie 'biedt leerlingen keuzemogelijkheden' in mindere mate is opgemerkt bij docenten.

Om een beter beeld te krijgen van de progressiegerichte aanpak in de onderwijspraktijk bij TP, is het onderzoek van Haaijer (2019) aangehaald. Door middel van observaties, interviews en zelfrapportages heeft zij in kaart gebracht in hoeverre de docenten bij TP de progressiegerichte principes in de praktijk brengen. Uit haar rapport blijkt dat de docenten al veel gedragingen laten zien in lijn met de drie componenten: autonomie, competentie en verbondenheid. Het citaat hiernaast is een van haar onderzoeksresultaten.

"De docenten lieten dit onder andere zien door aan het begin van de les duidelijk uit te leggen wat de bedoeling van de les is en hoe de inhoud samenhangt met andere lessen en/of vakken."
- J. Haaijer (2019)

Het component 'competentie' van de zelfdeterminatietheorie is volgens Haaijer ook in meer of mindere mate opgemerkt bij de onderzochte docenten. In haar onderzoeksresultaten omschrijft ze de volgende dimensies als opgemerkt bij de docent:

- Duidelijke instructies geven,
- Duidelijke structuur bieden en uitleggen,
- Lesstof aanbieden op passend en uitdagend niveau van een leerling.

Aanvullend heeft de onderzoeker van dit ontwerponderzoek gedragingen in lijn met dit component opgemerkt. Een docent integreerde de progressiegerichte techniek 'uitleg bestellen' in een cursus. De student kan dan aan een buddy of aan de docent uitleg vragen over een onderwerp. Tevens gaf een nieuwe docent aan dat hij veel complimenteert.

Het laatste onderdeel van de zelfdeterminatietheorie die is onderzocht door Haaijer is 'verbondenheid'. Zij zag de gedragingen: 'vermijd een autoritaire taal en toon' en 'reageer op wat de leerlingen in het hier-en-nu doen en zeggen' terugkomen bij de docenten. In haar rapport schreef ze het volgende hierover: *"Alle docenten spraken met een vriendelijke toon met en tegen de studenten."* Tijdens de observaties en interviews van dit onderzoek bleken ook veel docenten gedragingen te vertonen die bijdragen aan het gevoel van verbondenheid volgens hen. Meerdere docenten gaven aan dat ze de namen van de studenten proberen te onthouden. Ook diverse docenten willen een toegankelijke houding uitstralen. Een nieuwe docent onderbouwde dit met de volgende uitspraak: *"Niet te formeel, dus niet 'Geachte...'"*. Tijdens de observatie van een nieuwe docent werden de volgende gedragingen gezien: bij aanvang van de les ging de geobserveerde docent alle studenten een hand geven. Ongeveer vijf minuten na de start van het college kwam een student verlaat binnen. De geobserveerde docent reageerde hierop door te zeggen: *"Welkom, goed dat je er bent."* Naast deze voorbeelden van gedragingen heeft de onderzoeker ook gemerkt dat de progressiegerichte aanpak verbonden is aan een progressiegerichte houding. Uit de onderzoeksactiviteiten kwamen de volgende bevindingen: vriendelijk, niet-oordelend, nieuwsgierig, betrokken, makkelijk kunnen schakelen en positief.

3.1.3 De toekomstige gebruikers

Tijdens de interviews met de nieuwe docenten werd aangegeven dat zij veel indrukken moeten verwerken in de eerste periode van hun onderwijsjaar. De docenten hebben vragen rondom: “waar kan ik de handleiding vinden?” of “bij wie kan ik terecht voor vragen?”. Om hierin hen tegemoet te komen worden diverse documenten verstuurd waarin organisatorische en praktische zaken worden toegelicht (R. Wester, persoonlijke communicatie, 25 maart 2020). Tevens biedt de opleiding de mogelijkheid om gesprekken te voeren met een docent-begeleider. Deze rol wordt meestal door een ervaren, zittende collega vervuld en kan voor onbepaalde tijd worden uitgevoerd. De nieuwe docent kan eigen onderwerpen voordragen om hulp bij te krijgen, bijvoorbeeld bij opspelend perfectionisme of stressgevoeligheid. Doordat sommige docenten ad-hoc worden “ingevlogen” het hele studiejaar door, is er geen tijd voor een inwerkperiode of introductiedag. Daarnaast ervaren nieuwe docenten de collegiale consultatie als een meerwaarde in hun inwerkproces. Een respondent zei het volgende hierover *“Het gesprek met een ervaren docent, maakte dat ik minder ging twifelen aan mijzelf.”* Deze overlegmomenten vinden meestal informeel plaats en bevorderen de deskundigheid van de nieuwe docent.

Onder de geïnterviewde nieuwe docenten blijkt dat zij er in slagen met een goed gevoel terug te kijken op hun eerste gegeven colleges. Daarnaast weten zij al diverse hulpbronnen te benaderen indien zij vastlopen (bijvoorbeeld de cursuseigenaar raadplegen). Ook intervisie is een methode die wordt toegepast om professionaliteit te bevorderen bij de docent. De nieuwe docenten geven zelf aan positief gestemd te zijn over hun gegeven onderwijs. Op de vraag hoe ze hun docentstijl zouden beschrijven, kwamen diverse antwoorden naar voren o.a.: betrokken, gelijkwaardig, makkelijk benaderbaar en niet streng.

Tijdens de DBS is aan de deelnemers gevraagd wat hun ideeën zijn over de belevingswereld van de nieuwe docenten (zie bijlage 9). Veel van de genoemde punten waren gericht op de drukte die de nieuwe docenten ervaren. Bijvoorbeeld bij de categorie ‘says’ geven de deelnemers aan dat de nieuwe docenten veel opmerkingen maken zoals: “wat vermoeiend dat werken zonder pauzes.”. Daarnaast stellen ze zich voor aan collega’s en studenten, waarbij ze wat zeggen over zichzelf. Ook stellen ze veel vragen aan collega’s, bijvoorbeeld: “doe ik het wel goed genoeg?” of “hoeveel tijd moet ik besteden aan...?”. Volgens de deelnemers voelen (categorie ‘feels’) de nieuwe docenten zich onzeker, gestresst, enthousiast, overweldigd en gespannen. In de categorie ‘does’ denken de deelnemers dat de nieuwe docenten vaak bezig zijn met voorbereiden, inlezen, overleggen, zelfstandig vakken geven etc. Een deelnemer omschreef het als ‘heel hard werken’. De laatste categorie is ‘thinks’, de opmerkingen die hierbij horen zijn heel divers. Deelnemers zeiden bijvoorbeeld: “waarom vertelt niemand dat ik een whiteboard marker mee moet nemen naar een les?”, “wat een leuk team.”, “de ene collega zegt iets anders dan de andere.” en “Ik heb er zin in.”

Bovengenoemde ideeën over de belevingswereld van de nieuwe docenten lijken in lijn te liggen met de bevindingen van de interviews. Onder de geïnterviewde docenten gaven zij aan veel indrukken te moeten verwerken in de eerste periode van hun onderwijsjaar. De docenten hebben vragen rondom: “waar kan ik de handleiding vinden?” of “bij wie kan ik terecht voor vragen?”. Deze praktische vragen kwamen ook terug uit de resultaten van de empathy map. Om hierin hen tegemoet te komen worden diverse documenten verstuurd waarin organisatorische en praktische zaken worden toegelicht. Tevens biedt de opleiding de mogelijkheid om gesprekken te voeren met een docent-begeleider. Deze rol wordt meestal door een ervaren, zittende collega vervuld en kan voor onbepaalde tijd worden uitgevoerd. De nieuwe docent kan eigen onderwerpen voordragen om hulp bij te krijgen, bijvoorbeeld bij opspelend perfectionisme of stressgevoeligheid. Doordat sommige docenten ad-hoc worden “ingevlogen” het hele studiejaar door, is er geen tijd voor een inwerkperiode of introductiedag. Daarnaast ervaren nieuwe docenten de collegiale consultatie als een meerwaarde in hun inwerkproces. Een respondent zei het volgende hierover *“Het gesprek met*

een ervaren docent, maakte dat ik minder ging twifelen aan mijzelf.” Deze overlegmomenten vinden meestal informeel plaats en bevorderen de deskundigheid van de nieuwe docent.

Uit de interviews blijkt dat, ondanks de beperkte of korte inwerktijd, de nieuwe docenten er in slagen met een goed gevoel terug te kijken op hun eerste gegeven colleges. Zoals al eerder is genoemd zijn de meeste starters bekend met lesgeven en voor een klas staan. Daarnaast weten zij al diverse hulpbronnen te benaderen indien zij vastlopen (bijvoorbeeld de cursuseigenaar raadplegen). Ook intervisie is een methode die wordt toegepast om professionaliteit te bevorderen bij de docent. De nieuwe docenten geven zelf aan positief gestemd te zijn over hun gegeven onderwijs. Op de vraag hoe ze hun docentstijl zouden beschrijven, kwamen diverse antwoorden naar voren o.a.: betrokken, gelijkwaardig, makkelijk benaderbaar en niet streng.

In dit ontwerponderzoek zijn de docenten die nieuw zijn bij de opleiding TP de toekomstige gebruikers waarvoor uiteindelijk een product wordt ontwikkeld. Maar wie zijn de toekomstige nieuwe docenten bij TP? Uit de bevindingen van de onderzoeksactiviteiten is gebleken dat deze starters uit verschillende hoeken komen.

Ten eerste variëren de docenten onderling van praktijkervaringen. Een groep docenten werkt hybride, dit houdt in dat zij naast hun baan als docent ook ander betaald werk hebben. Hierin bestaat een brede variëteit van eigen bedrijven (bijvoorbeeld een coaching bedrijf) tot dienstverbanden bij externe instellingen (bijvoorbeeld in de basis- of specialistische GGZ). Uit diverse artikelen van de opleiding TP blijkt dat zij veel waarde hechten aan deze connectie met het werkveld (Projectteam Accreditatie Toegepaste Psychologie, 2018). Een andere groep docenten heeft het werkveld verruild voor het onderwijs, de zogenoemde zij-instromers. De jarenlange ervaring en kennis uit de beroepspraktijk maakt hen aantrekkelijk voor opleidingen. Een vacature van april 2020 die geplaatst is door de opleiding TP, maakt dit duidelijk doordat zij op zoek zijn naar een nieuwe docent-onderzoeker met minimaal vijf jaar werkervaring in de praktijk (Hanzehogeschool Groningen, z.d.-b). Ook is er een groep docenten die rechtstreeks uit de schoolbanken het onderwijs instromen. Deze groep docenten hebben hierdoor weinig ervaring opgedaan in het werkveld.

Een tweede onderscheid onder de docenten kan worden gemaakt aan de hand van hun studieachtergrond. In de eerder aangehaalde vacature staat de functie-eis dat de toekomstige docent minimaal mastergeschoold moet zijn. Hierin komt de opleiding tegemoet aan de richtlijn van het Hoofdlijnenakkoord van Hogescholen in Nederland (TeWinkel & Juist, 2012). In het akkoord staat het streven dat alle docenten in het hoger onderwijs mastergeschoold moeten zijn. Het merendeel van de docenten van de opleiding TP heeft een psychologie verwante masteropleiding gevolgd op universitair niveau (Hobéon, 2019). Uit de antwoorden van de interviews is gebleken dat ook hbo-geschoolde docenten werkzaam zijn binnen de opleiding. Deze docenten zijn vooral alumni van de opleiding TP. Hierdoor zijn snel contacten gelegd en hebben zij een voorsprong omdat zij bekend zijn met het onderwijs. Sommige alumni van de opleiding zijn na hun vervolgstudie op de universiteit komen werken bij TP. Ook deze groep ervaart het als een voordeel dat zij bekend zijn met het onderwijs en ook met de medewerkers. Een geïnterviewde docent zei het volgende: *“ik kwam in een warm bad.”*

Ten derde blijkt de ervaring in onderwijs geven ook verschillend te zijn. Uit de interviews is gebleken dat veel van de docenten al enige ervaring hebben met een vorm van onderwijs. Enkele docenten hebben daadwerkelijk voor een klas gestaan en anderen hebben ervaring met trainingen of lezingen geven. Kortom, de toekomstige nieuwe docenten bij de opleiding TP kunnen verschillende expertise en ervaringen meebrengen.

Docentprofessionalisering

De opleiding TP heeft in het A3 Jaarplan van studiejaar 2019 – 2020 diverse doelen gesteld voor het desbetreffende studiejaar (Opleiding Toegepaste Psychologie. z.d.). Eén van die doelen heeft betrekking op de progressiegerichtte opleidingsvisie, namelijk dat de medewerkers (maar ook studenten) voldoende autonomie, verbondenheid en competentie gaan ervaren. Een bijbehorend actiepoint is een vervolg bieden aan de docentprofessionalisering binnen het progressiegericht werken. Zoals al in hoofdstuk 1 is genoemd is de opleiding al vergevorderd in de professionalisering, doordat het merendeel van de docenten een training hebben gevolgd bij CPW. Een andere actiepoint n.a.v. de trainingen zijn Progressiegerichtte Inspiratiesessies. De opdrachtgever van dit onderzoek wil ook een product waarmee de toekomstige docenten zich progressiegericht kunnen professionaliseren.

Tijdens de observaties en interviews is gebleken dat de progressiegerichtte opleidingsvisie niet bij iedere nieuwe docent bekend was. Een docent zei het volgende: *“in de wandelgangen heb ik het wel eens voorbij zien komen.”*. Toen de onderzoeker ging doorvragen naar de behoefte om hier meer vanaf te weten, gaf de docent aan dat het door de hoge werkdruk lastig is om bijscholing te volgen. Een docent-begeleider merkt op dat de startende docenten in de loop van hun eerste onderwijsjaar steeds meer hun eigen kleur aan hun baan durven geven. Zij merkt dit doordat nieuwe docenten durven aan te geven wat ze wel of niet kunnen qua lesgeven. De docent-begeleider omschreef het als volgt: *“ze zijn als eerste bezig met de ‘wat’, en vanaf het tweede semester met de ‘hoe’.”* In het tweede semester is er over het algemeen meer ruimte voor verdiepende en uitdagendere vraagstukken. In het rapport van de Stichting Mobiliteitsfonds hbo (2006) is onderzoek gedaan naar startende docenten bij hogescholen (elders dan de Hanzehogeschool Groningen) en hun professionaliseringsbehoeften. Hieruit blijkt dat beginnende docenten weinig uitgesproken behoeften hebben aan extra scholingswensen, omdat zij nog volop bezig zijn met het wegwijs worden binnen de onderwijsinstelling.

Samenvattend, hanteert de opleiding TP een opleidingsvisie waarbij theorie en praktijk elkaar aanvullen. Het CPW biedt een breed theoretisch raamwerk waaruit progressiegericht werken bestaat. Hoewel de wijdverspreide visie niet altijd bekend is bij de nieuwe docenten, laten zij al wel progressiegerichtte gedragingen zien. De vernieuwde opleidingsvisie is daardoor al veelvuldig zichtbaar in de onderwijspraktijk. Als beginnend docent, nieuw binnen de opleiding, komt er veel nieuwe informatie tot hen en dat roept vragen op. Ondanks dat de opleiding hulp aanbiedt door documenten toe te sturen, de mogelijkheid te bieden voor een docent-begeleider of intervisie, ervaren veel nieuwe docenten spanningen en onzekerheden. Pas in de loop van het eerste onderwijsjaar is er ruimte bij de nieuwe docenten om de verdieping in de vorm van professionalisering op te zoeken. Al blijkt uit onderzoek dat startende docenten hier niet altijd op uit zijn (Stichting Mobiliteitsfonds hbo, 2006).

3.2 Resultaten Define-fase

Vanwege het iteratieve proces is de HKW-vraag op verschillende momenten tijdens het designproces aangepast. In eerste instantie is de volgende HKW-vraag geformuleerd na overleg met de opdrachtgever: *‘hoe kunnen we met gebruikmaking van een tool de docenten die nieuw zijn bij de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool Groningen een stapje laten zetten richting progressiegericht werken, rekening houdend met de randvoorwaarden van de opdrachtgever?’*

Tijdens de DBS is bovenstaande HKW-vraag voorgelegd aan de deelnemers. Door middel van de vraag: “Wat vinden jullie van de formulering van de HKW-vraag?” werden zij gevraagd om feedback te geven op de formulering. Een deelnemer bekritiseerde het gedeelte in de HKW-vraag wat gericht was op een tool. Zij gaf als voorbeeld dat de oplossing ook in de vorm van een persoon kan zijn (of een combinatie), in plaats van iets wat op een bureau kan staan. De deelnemer gaf het volgende aan: “ik mis het woord: ondersteunen”. De mede-deelnemers konden

zich ook vinden in deze opmerking. Tevens werd de opmerking gemaakt dat de desbetreffende ondersteuning door het docententeam van TP zal worden gegeven. Uiteindelijk is er, door hun feedback, een nieuwe HKW-vraag geformuleerd, namelijk: *‘Hoe kan het docententeam van de opleiding Toegepaste Psychologie de docenten die nieuw in dienst zijn (per studiejaar 2020 – 2021) bij de opleiding ondersteunen bij het progressiegericht werken?’*

HOOFDSTUK

4

Resultaten Ideate & Prototype Fasen

In dit hoofdstuk zijn de resultaten beschreven van de fasen Ideate en Prototype. Deze twee fasen zijn aan bod gekomen tijdens de DBS, door middel van de drie werkvormen: Brainwriting, COCD-box en Rapid Prototyping.

4.1 Resultaten Ideate fase

De bevindingen van de Brainwriting werkvorm zijn per deelnemer in bijlage 11 bijgevoegd. Deze uitwerkingen zijn opnieuw gebruikt tijdens de COCD-box werkvorm. Door middel van de COCD-box zijn de ideeën uit de werkvorm Brainwriting geprioriteerd in drie categorieën. De categorieën zijn: HOW, NOW en WOW. In bijlage 12 zijn de individuele uitwerkingen per deelnemer van deze werkvorm bijgevoegd. In het schema 3.1 zijn de bevindingen samengevoegd. De HOW-ideeën zijn de ideeën die origineel zijn, maar niet gelijk realiseerbaar. De NOW-ideeën zijn daarentegen wel realiseerbaar maar gewoon. De WOW-ideeën zijn realiseerbaar en origineel.

HOW-ideeën:	WOW-ideeën:
- Cursuseigenaren ook inzetten/ hoe doen zij dat/wat verwachten zij,	- Graag duidelijke voorbeelden die in mijn situatie passen, filmpjes,
- Tijd om hen per cursus in te werken, lessen te bezoeken, te evalueren,	- Een sterke en ervaren docent waarbij de nieuwe docent altijd terecht kan voor vragen en ondersteuning, soort mentor,
- Zorgen dat nieuwe docenten uren schrijven, zodat ze bijhouden hoeveel uren ze maken. Die uren kunnen ze declareren.	- (...) helemaal niet druk om maken, gaat er op geheel eigen wijze in terwijl contact met anderen wordt behouden,
	- (...) uit van (zijn) haar eigen kunnen, voelt de ruimte om de dingen op (zijn) haar eigen manier te doen, is niet bang om te falen, probeert van alles uit, doet graag dingen samen met anderen.
NOW-ideeën:	
- Korte workshop progressiegericht werken als aftrap/ ook uitleg waarom dit onderdeel van onze visie is,	
- Aansluiten bij coaching die er al is,	
- Niet te ingewikkeld maken, prioriteiten stellen, mag niet een te zware belasting zijn,	
- Positieve feedback geven over wat ze vanzelf al doen,	
- Graag directe feedback na mijn dienst hoe ik het heb aangepakt,	
- Hoe kan ik het direct inzetten naar de klant (hier: student),	
- Duidelijke uitleg over wat pg (hier: progressiegericht) werken is en waarom het nuttig is,	
- Belangrijkste principes evt. op een rijtje zetten als naslagwerk,	
- Zelf het voorbeeld geven,	
- Daarbij wordt de nieuwe docent eerst in een middag ingewerkt in het progressiegericht werken, al dan niet door deze docent,	
- Ze moeten gewoon bespreken wat de bedoeling is en zichzelf erover inlezen,	
- Als docententeam nieuwe docenten een warm bad bieden door tijd en aandacht aan hen te schenken,	
- Te gast zijn bij hun colleges en hun constructieve feedback te geven,	
- Ervoor te zorgen dat ze een beperkt aantal vakken meerdere colleges geven (om het leereffect te vergroten),	
- Wanneer je drie dezelfde werkcolleges achter elkaar geeft, kun je direct van je fouten leren,	
- Docenten vooraf een korte training geven, zodat ze direct efficiënt kunnen werken.	

Schema 3.1 Samenvoeging COCD-box

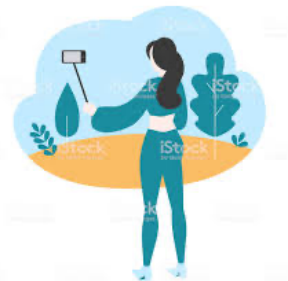
De deelnemers waren in staat om veel realiseerbare en gewone ideeën te bedenken, aangezien het rijtje NOW uit meer ideeën bestaat dan HOW of WOW. De overlappende thema's in de NOW-categorie zijn: de inzet van collega's, feedback geven, centraal moment, training/workshop en informatie geven over progressiegericht werken. De WOW-ideeën zijn vier op zichzelf staande ideeën, dit geldt ook voor de HOW-ideeën. De gemeenschappelijke deler van de HOW-ideeën heeft betrekking op banenplanning en docentinzet.

4.2 Resultaten Prototype fase

In de Prototype fase heeft iedere deelnemer één idee uit de Ideate fase gekozen om uit te werken tijdens de werkvorm Rapid Prototyping. De uitwerkingen met informatieve of symbolische afbeelding van deze ideeën staan hieronder weergegeven.

Idee van deelnemer 1

- Voorbeeldmateriaal maken/ vragen van beginnende docenten inventariseren, korte filmpjes met gesprekken/lessituatie,
- Hoe zou je pr (hier: progressiegericht) gericht kunnen reageren en dan laten zien. Situaties uitwerken die nieuwe docenten tegenkomen,
- Ook minder leuke situaties. Zou dan individueel mee gewerkt kunnen worden, maar ook in een groepje,
- Zelf opnames laten zien zou eventueel ook kunnen en die later bespreken,
- Het moet alleen niet te veel tijd kosten, gezien de druk die de docenten al ervaren.



Idee van deelnemer 2

Deze docent kan (bijna) alles: coachen, inspireren, het voorbeeld geven (door nieuwe docent mee te nemen naar zijn/haar lessen), heeft tijd, introduceert de nieuwe docent bij andere collega's en gebieden binnen TP. Het doel van deze HULK-docent is om de nieuwe docent zo snel mogelijk op eigen benen te laten staan door een intensief traject in het begin van zijn loopbaan bij TP. Zie het als de zijwieltjes aan een fiets, die er na verloop van tijd af kunnen waarna de docent zelfstandig verder kan fietsen. Hierna blijft deze docent aanspreekbaar voor eventuele vragen, opmerkingen of sparring sessies. Als er geen match is tussen deze docenten, wordt een andere geschikte HULK-docent gezocht. Belangrijk is dat de nieuwe docent zo veel mogelijk zelf de verantwoordelijkheid neemt voor een effectief inwerkproces, door vragen te stellen en initiatief te nemen. Afgestemd op behoefte van de docent. Misschien wil hij/zij eerst wel gewoon in het diepe springen.



Idee van deelnemer 3



Pippi "ik denk dat ik het wel kan": gaat uit van zijn/haar eigen kwaliteiten, ervaring, oplossingsvermogen en probeert dingen uit. Falen is mooi, want falen = leren.

Pippi "niet zoals het hoort" kijkt, na kennisgenomen te hebben van de vele vele procedures en voorschriften vooral naar de mens. De mens als student en de mens als docent. Je kan als docent soms effectiever zijn door je niet aan "wat hoort" te houden. En niet elke student past in die middenmoot van "wat hoort". Soms zijn aanpassingen nodig en dat is helemaal niet erg. Een alternatieve invulling van een opdracht, een alternatieve invulling van een toets, een nieuwe manier van een les invullen, etc.

Pipi “samen leren” staat voor: ga hier maar naast mij zitten leren, dan blijft er ook wat kennis bij mij hangen. Staat voor mij ook voor “it takes a whole team to raise a student”. We moeten er met elkaar voor zorgen dat alle studenten zich zo fijn mogelijk en zo veel mogelijk kunnen ontwikkelen. Als we daarbij gebruik maken van elkaars kwaliteiten en dus verschillen is dat alleen maar gunstig. Dus: niet kopiëren van elkaar, maar een eigen manier vinden en blijven samenwerken.

Mijn idee is: ondersteun de startende docent bij het ontdekken en inzetten van zijn/haar kwaliteiten, passie, drijfveren om les te gaan geven aan het HBO. Die docent is dan 1 “kleurencombinatie” waar de student mee in aanraking komt, naast alle andere docenten met elk hun eigen kleurencombinatie. We hoeven niet hetzelfde te doen en hetzelfde te zijn, op dezelfde manier dingen aan te pakken (...).

Idee van deelnemer 4

Nieuwe docenten meenemen naar je eigen lessen en andere activiteiten om ze een beeld te geven van TP. Elke nieuwe docent zou een paar weken moeten kunnen meelopen met ervaren docenten om affiniteit te krijgen met de doelgroep en de werkzaamheden zelf. Daarna zou de nieuwe docent langzaam delen van lessen laten geven en vervolgens hele lessen. De ervaren docent zit achter in de klas. Idee van een LIO-stage.

Ik zou het mooi vinden om nieuwe docenten vanuit een veilig basiskennis te laten maken met het lesgeven bij TP: wie zijn onze studenten? Wat hebben zij nodig? Wat is het meest relevant om je goed voor te bereiden op je les? Hierbij als uitgangspunt verbondenheid nemen. Nieuwe docenten uitdagen (vanuit verbondenheid met het team TP) op zoek te gaan naar wie onze TP studenten zijn en hoe je ze kunt motiveren/ prikkelen vanuit deze verbondenheid. Autonomie: docenten op zoek laten gaan naar wat hun eigen manier is om lessen voor te bereiden, lessen in te richten.



Ook zou deelnemer 4 de nieuwe docenten zich competent laten voelen door veel met hen in gesprek te gaan vanuit de visie ‘fouten maken is juist belangrijk in jouw ontwikkeling als docent’.

Samenvattend richten drie van de vier ideeën zich op de praktische ondersteuning van de nieuwe docenten door middel van het aanbieden van voorbeeldvideo's en een ervaren docent te koppelen aan deze docent. Het vierde idee over de Pipi's heeft een algemenere oplossing die zich focust op de regie bij de nieuwe docent zelf leggen. Dit idee wijkt hiermee af van de andere ideeën. Een ander raakvlak binnen de prototypes is de progressiegerichte principes die terugkomen. O.a. de verbinding met een ervaren docent en het docententeam (gevoel van verbondenheid), maar ook de regie bij de nieuwe docent leggen (gevoel van autonomie). Het citaat ‘fouten maken is juist belangrijk in jouw ontwikkeling als docent’, biedt een groeimindset-klimaat. In combinatie met de ideeën uit de Ideate fase hebben de deelnemers een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden gegenereerd.

HOOFDSTUK

5

Eerste
Prototype

In dit hoofdstuk is het eerste prototype beschreven. Dit concept is uitgewerkt na de voltooiing van de DBS. In de sessie zijn de Empathise, Define, Ideate en Prototype fasen doorlopen. In combinatie met de interviews, observaties en de deskresearch uit de Empathise fase is een eerste versie ontwikkeld.

5.1 Introductie

Het eerste prototype (zie afbeelding 5.1) is een combinatie van diverse ideeën uit de DBS in combinatie met de randvoorwaarden die zijn gesteld door de opdrachtgever. Daarnaast is het product afgestemd op de docenten die nieuw in dienst treden per studiejaar 2020 – 2021 bij TP. Ook is de progressiegerichtte aanpak van de opleiding meegenomen in de opzet van het product. De uitwerking van de verschillende onderdelen zijn opgenomen in de bijlage (zie bijlage 10).



Afbeelding 5.1 Het eerste prototype

5.2 Onderbouwing

De onderzoeker heeft het prototype de naam *Progressiegerichte Docentprofessionalisering* gegeven. Zoals in de naam staat aangegeven richt het product zich op de professionalisering, oftewel het bevorderen van de progressiegerichte kennis en vaardigheden van de nieuwe docent bij TP. Het product bestaat uit een laagdrempelig ondersteuningsaanbod voor de nieuwe docenten. Het ondersteuningsaanbod is een studiejaar lang operationeel. Op facultatieve basis kan een nieuwe docent een beroep doen op één of meerdere onderdelen van het aanbod tijdens semester 1. In semester 2 is meer draagkracht bij de beginnende docenten om actief te leren en daar is het aanbod op afgestemd.

Onderdeel 1 Progressiegerichte Aftrap

Verantwoording

Het idee om een Progressiegerichte Aftrap te organiseren is voortgekomen uit de DBS. Het initiële idee van de deelnemer was als volgt: “korte workshop progressiegericht werken als aftrap/ ook uitleg waarom dit onderdeel van onze visie is”. In de uitwerking is dit idee opgesplitst in een Progressiegerichte Aftrap en een Workshop ‘Progressiegericht Werken’. De toelichting op de workshop staat beschreven in het paragraaf ‘Workshop Progressiegericht Werken’.

Een aftrap is in lijn met meerdere inzichten die zijn opgedaan tijdens het designproces. Het eerste inzicht is opgedaan in de Empathise fase. In deze fase is naar voren gekomen dat er minimaal drie zittende docenten, die sinds dit studiejaar in dienst zijn, niet op de hoogte waren van de progressiegerichte opleidingsvisie. Door middel van een centraal aftrapmoment kan de opleiding TP ervoor zorgen dat iedere (nieuwe) medewerker op dezelfde wijze wordt geïnformeerd. Dit betekent voor het merendeel van de nieuwe docenten hun eerste kennismaking met het concept progressiegericht werken. Omdat het Centrum Progressiegericht Werken en de methodiek nog relatief jong is, is het aannemelijker dat deze onbekend is voor de nieuwe docenten. Naast de informatie die hier wordt gegeven, draagt een gezamenlijke aftrap bij aan het gevoel van verbondenheid met het (nieuwe) docententeam. Meerdere deelnemers van de brainstormsessie hadden ideeën waarbij het docententeam betrokken werd.

*“In de wandelgangen heb ik het (hier: progressiegerichte-opleidingsvisie) wel eens voorbij zien komen”
-Docent*

*“Als docententeam nieuwe docenten een warm bad bieden door tijd en aandacht aan hen te schenken.”
-Docent*

Daarom valt dit onderdeel van het prototype onder de categorie ‘samen leren’. De onderzoeker heeft ervoor gekozen om de ‘Progressiegerichte Aftrap’ te implementeren in het begin van het eerste semester van het studiejaar. Maar een dergelijke aftrap met collega’s is ook mogelijk om halverwege het jaar te houden, indien nieuwe docenten tijdens het studiejaar worden aangenomen.

Onderdeel 2 Blackboard-course ‘Progressiegerichte Professionalisering’

Verantwoording

Tijdens de DBS is het idee ontwikkeld om progressiegerichte voorbeeld-video's (WOW-idee) en naslagwerken beschikbaar te stellen voor de nieuwe docenten. De onderzoeker heeft diverse vormen onderzocht waarin de materialen konden worden getoond. Bijvoorbeeld in een handleiding of een applicatie voor de telefoon. Uiteindelijk is de keuze gevallen op een aanwezig medium, namelijk BlackBoard. De online omgeving is voor iedere medewerker van de Hanzehogeschool Groningen beschikbaar, dit maakt het toegankelijk en praktisch.

Door middel van de course ‘Progressiegerichte Professionalisering’ kunnen nieuwe docenten zelfstandig, op ieders niveau en op ieders eigen tempo de progressiegerichte principes eigen maken. De online omgeving biedt een verscheidenheid aan materialen, voorbeelden, websites, handreikingen en praktische tips.

Onderdeel 2 Buddy-docent

Verantwoording

In de DBS zijn verschillende ideeën gegenereerd die een samenwerking met iemand vragen. Een deelnemer omschreef zo iemand als de 'HULK-docent': iemand die kan coachen, inspireren, het voorbeeld geven (door de nieuwe docent mee te nemen naar zijn/haar lessen) en die tijd heeft. De nieuwe docent introduceert bij andere collega's en gebieden binnen TP. De onderzoeker heeft de naam veranderd in buddy-docent, omdat deze naam algemener bekend is. De buddy-docent kan worden gezien als een sparrings-partner die ervaring heeft met progressiegericht werken.

Het eerste onderwijsjaar van de nieuwe docent is de buddy-docent beschikbaar. In de randvoorwaarden van de opdrachtgever is aangegeven maximaal 30 minuten te investeren in de nieuwe docent. De 30 minuten kunnen worden ingezet als een kennismakingsgesprek. De overige momenten waarop de nieuwe docent een beroep kan doen op de buddy-docent is op vrijwillige basis.

***“Belangrijk is dat de nieuwe docent zo veel mogelijk zelf de verantwoordelijkheid neemt voor een effectief inwerkproces, door vragen te stellen en initiatief te nemen.”
-Docent***

Onderdeel 3 Feedback bestellen

Verantwoording

In de resultaten van de Empathise fase (hoofdstuk 3) wordt kort een voorbeeld gegeven van feedback geven. In de progressiegerichte aanpak is feedback een belangrijk middel voor iemand om effectiever te worden, bijvoorbeeld in progressiegericht werken (Visser, 2018). Daarnaast is het woord 'feedback' driemaal genoemd als idee tijdens de DBS. De onderzoeker heeft daarom besloten om feedback een onderdeel te laten zijn van het ondersteuningsaanbod. In een van de observaties heeft een docent het concept 'uitleg bestellen' beschreven. Deze interventie is ontwikkeld door het CPW en in dit ondersteuningsaanbod is die vertaald naar 'feedback bestellen'. Doordat de naam een actie bevat (iets bestellen), legt het de regie bij de nieuwe docent. Een nieuwe docent kan gedurende het gehele eerste onderwijsjaar feedback "bestellen" bij de buddy-docent.

Onderdeel 4 Lesobservaties

Verantwoording

Naast feedback bestellen kan de nieuwe docent ook de buddy-docent vragen om een les of college bij te wonen om praktische tips te geven op gedragingen. Dit onderdeel van het ondersteuningsaanbod is ontstaan naar aanleiding van het idee van een deelnemer van de DBS. Een deelnemer omschreef het volgende: *“Nieuwe docenten mee te nemen naar je eigen lessen en andere activiteiten om ze een beeld te geven van TP. Elke nieuwe docent zou een paar weken moeten kunnen meelopen met ervaren docenten om affiniteit te krijgen met de doelgroep en de werkzaamheden zelf. Daarna langzaam delen van lessen laten geven en daarna hele lessen. De ervaren docent zit achter in de klas. Idee van een LIO-stage.”*

Onderdeel 5 Workshop 'Progressiegericht Werken'

Verantwoording

Drie deelnemers uit de DBS genereerden de volgende ideeën:

- *“Docenten vooraf een korte training geven, zodat ze direct efficiënt kunnen werken.”*
- *“Korte workshop progressiegericht werken als aftrap/ ook uitleg waarom dit onderdeel van onze visie is” en*
- *“Daarbij wordt de nieuwe docent eerst in een middag ingewerkt in het progressiegericht werken, al dan niet door deze docent.”*

Deze ideeën hebben één gemeenschappelijke deler namelijk een centraal informatief en interactief moment, in de vorm van een korte training, workshop of inwerkmiddag. De onderzoeker heeft de naam Workshop 'Progressiegericht Werken' eraan gegeven, om verwarring te voorkomen met de Progressiegerichtte trainingen die in 2017 zijn gevolgd door het docententeam. De onderzoeker heeft bewust gekozen om de workshop in semester 2 van het studiejaar te plaatsen. Uit de resultaten van de Empathise-fase blijkt dat de nieuwe docenten in het eerste semester nog veel zaken eigen moeten maken. Een deelnemer van de DBS omschreef de beginperiode van een nieuwe docent met o.a. de volgende opmerkingen: *"Veel tijd kwijt zijn aan voorbereiding", "van hot naar her rennen" en "s avonds laat nog bezig zijn met de voorbereiding"*. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat een nieuwe docent vanaf het tweede semester verdieping lijkt aan te kunnen. Een workshop is in lijn met deze verdieping.

Onderdeel 6 Progressiegerichtte intervisie

Verantwoording

Uit de resultaten van de Empathise fase is gebleken dat de intervisie methode zeer op prijs wordt gesteld bij beginnende docenten. Om naast de buddy-docent ook andere geluiden te horen, is een intervisie moment opgenomen in het ondersteuningsaanbod. Zoals al eerder is aangegeven hebben de nieuwe docenten in het eerste semester de focus op andere zaken dan verdieping. De intervisie is daarom gepland in het tweede semester van het studiejaar. Afhankelijk van de behoefte kan de frequentie waarop de intervisie plaatsvindt worden aangepast.

HOOFDSTUK

6

Resultaten Test Fase

In dit hoofdstuk zijn de resultaten beschreven van de feedbackronde die is uitgevoerd in de Test fase. De feedback is gebaseerd op afbeelding 5.1 uit hoofdstuk 5. Zoals in hoofdstuk 3 staat beschreven is de feedback gevraagd aan de hand van een tweetal vragen, namelijk:

- 1) Wat vindt u dat werkt aan het product?
- 2) Waar heeft u nog behoefte aan?

6.1 Wat vindt u dat werkt aan het product?

De antwoorden van de meeste betrokkenen (op bovenstaande vraag) hadden betrekking op de lay-out. Een deelnemer gaf de volgende opmerking: *“Wat voor mij werkt zijn de plaatjes en de heldere tussenkopjes in de infographic.”*. De visualisatie van de eerste versie van het prototype geeft overzicht, volgens een andere deelnemer. Tevens werd door de (overzichtelijke) lay-out het onderscheid tussen samen leren en zelf leren duidelijk. Ditzelfde geldt voor de twee semesters. Een docent zei het volgende daarover: *“het feit dat het twee semesters beslaat en dus het hele eerste jaar van een nieuwe docent.”* Iemand anders gaf de volgende feedback: *“wat werkt aan het product zal m.i. zijn de keuze die je de docent laat.”*. Dit zag de feedback-gever terug bij de formulering van de onderdelen “Het is mogelijk...”, volgens haar zou dit autonome motivatie opwekken.

Overige positieve punten aan het product volgens de deelnemers:

- *“De aparte BlackBoard-course in plaats van het gebruikelijke BlackBoard-doolhof.”*
- *“De buddy-docent.”*
- *“Het ziet er interessant uit, met name de verschillende progressiegerichte onderdelen, intervisie/ fb (hier: feedback) bestellen/buddy, etc.”*
- *“De diversiteit aan onderdelen werkt denk ik ook goed, omdat dit aansluit op de verschillende type docenten.”*

6.2 Waar heeft u nog behoefte aan?

Uit de verschillende antwoorden op bovenstaande vraag blijkt dat veel informatie nog verder verhelderd moet worden. De deelnemers vroegen zich het volgende af:

- *“Te weten wat die aftrap inhoudt en hoe dat georganiseerd gaat worden. Is dat haalbaar qua tijdsbesteding van het team?”*
- *“Te weten hoe dat zit met “het is mogelijk” bij de buddy. Wat moet de docent daarvoor weten en regelen en bij wie?”*
- *“Hoe dan, die course op BB (hier: BlackBoard)?”*. De deelnemer vraagt zich af of het ergens ondergebracht kan worden, omdat een zelfstandige course duur is. Daarna kwam er vragen over wie de inhoud ontwikkelt van de course.
- *“Hoe dan, die aftrap?”* en *“Op welk moment?”*
- *“Hoe dan, die progressiegerichte workshop? (...)?”*, *“Wie gaat die workshop geven?”* en *“Hoe komt het draaiboek er?”*
- *“Mag de docent zelf deze buddy kiezen?”*

Volgens de opdrachtgever wordt de financiële haalbaarheid betwijfeld van een zelfstandige BlackBoard-course en ook van de Progressiegerichte Aftrap. Daarnaast was het voor een deelnemer onduidelijk waarom bepaalde onderdelen in semester 1 staan en niet in semester 2 en vice versa. En waarom de Workshop ‘Progressiegericht Werken’ alleen na een half jaar plaatsvindt.

“(…), want als je alle docenten daarvoor wil optrommelen is dat om en nabij 45 x 1 uur a raison van 50 (?) euro per uur?”

- Opdrachtgever

Een deelnemer had daarnaast nog drie aanvullende behoeften beschreven in haar feedback. Deze aanvullingen richtte zich o.a. op de rol van de cursuseigenaar bij de ontwikkeling van de nieuwe docent. Daarnaast gaf de deelnemer aan de behoefte te hebben om de BDB-leergang (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheden) ook te integreren in het ondersteuningsaanbod van de nieuwe docent. Hierover zei de deelnemer het volgende: *“Aandacht voor de essentials van het lesgeven (onderdelen van de BDB-leergang) zou dus zeer welkom zijn in het eerste jaar.”*. De derde genoemde behoefte richtte zich op de implementatie van een meeloopperiode waarbij de docent met een ervaren docent stapsgewijs het lesgeven onder de knie krijgt.

Samenvattend zijn dit de belangrijkste feedback-punten:

- Om financiële redenen is de Progressiegerichte Aftrap niet mogelijk. Tevens is het discutabel of het haalbaar is om alle docenten van team op een moment samen te brengen.
- Tevens is de financiële haalbaarheid betwijfeld van de online BlackBoard-course.
- Overzicht door middel van een duidelijke lay-out wordt op prijs gesteld.
- Het onderdeel ‘Buddy-docent’ werd gezien als iets wat werkt binnen het prototype. Eveneens de onderdelen ‘feedback bestellen’ en ‘interview’.

HOOFDSTUK

7

Tweede Prototype

Hoofdstuk 7 bevat de verantwoording van het tweede prototype. Dit prototype is tot stand gekomen op basis van de feedback uit de Test fase. Dit prototype is in grote lijnen gelijk gebleven, maar bevat wel enkele aanpassingen.

7.1 Introductie

Het prototype bestaat nog steeds uit een ondersteuningsaanbod in het kader van progressiegericht docentprofessionalisering. Zoals de eerste versie richt het aanbod zich op het bevorderen van de progressiegerichte kennis en vaardigheden van de nieuwe docent bij TP. Deze tweede versie is kostenefficiënter en compacter, zie afbeelding 7.1.



Afbeelding 7.1 Het tweede prototype

7.2 Onderbouwing

Het ondersteuningsaanbod bestaat uit vier onderdelen die het gehele onderwijsjaar kunnen worden ingezet of ingeschakeld. De regie ligt nog steeds bij de nieuwe docent (buddy-docent & online course Progressiegericht Professionalisering), maar ook bij iemand die onderdelen kan coördineren (Workshop 'Introductie Progressiegericht Werken' & Progressiegericht Intervisie). In deze tweede versie zijn de categorieën 'zelf leren' en 'samen leren', minder duidelijk zichtbaar, maar zijn nog steeds van toepassing. Tevens heeft het prototype een progressiegericht insteek, omdat de buddy-docent constructie kan bijdragen aan het gevoel van verbondenheid. Daarnaast wordt het gevoel van autonomie ook behouden doordat het aanbod niet verplicht is. Alle onderdelen in het ondersteuningsaanbod zijn erop gericht de docent zijn of haar vaardigheden uit te breiden of de kennis te vergroten. De snelheid en frequentie van deze ontwikkeling wordt bepaald door de nieuwe docent, zodat het aanbod ten alle tijden aansluit op het niveau van de docent. Hierdoor heeft de docent zelf de touwtjes in handen om te ontwikkelen, oftewel om het gevoel van competent zijn te ervaren.

Kortom, het ondersteuningsaanbod is een studiejaar lang operationeel. Waarbij de nadruk ligt op zelfstandig op eigen tempo leren, maar vanuit de verbondenheid met het docententeam van TP. De eerste uitwerkingen van elk onderdeel zijn opgenomen in bijlage 13.

Workshop 'Introductie Progressiegericht Werken' [Dit onderdeel is aangepast]

Verantwoording

Zoals in het eerste prototype wordt aangegeven blijkt uit het designproces dat er behoefte is aan een centraal informatief en interactief moment. In dit tweede prototype is ervoor gekozen om een introductie-workshop in progressiegericht werken te geven aan het begin van het onderwijsjaar. Deze workshop is enkel voor docenten die nieuw zijn bij TP. Tijdens dit moment maken zij kennis met de progressiegerichte opleidingsvisie en enkele praktische tips. Daarnaast leren de nieuwe docenten elkaar kennen en draagt dit mogelijk bij aan het gevoel van verbondenheid met het team. Uit het designproces is ook gebleken dat de nieuwe docenten in het begin nog veel zaken eigen moeten maken. Daarom is de workshop enkel introducerend, om het zo toegankelijk mogelijk te laten zijn. Tevens is de workshop ook op verschillende momenten in het onderwijsjaar in te zetten. Hierdoor kunnen ook de ad hoc ingezette docenten de workshop volgen. Zie hoofdstuk 5 voor verdere verantwoording.

Buddy-docent [Dit onderdeel is aangepast]

Verantwoording

Uit de Test fase blijkt dat het buddy-docent idee werkt in het vorige prototype. In deze tweede versie is dit onderdeel verstevigd en compacter gemaakt met de twee onderdelen: feedback bestellen en lesobservaties. In de verantwoordingen van deze twee onderdelen was de buddy-docent al betrokken. Ter verduidelijking van het ondersteuningsaanbod zijn deze onderdelen samengevoegd met het onderdeel: buddy-docent. Uit het designproces bleken verschillende ideeën verwant te zijn aan een ervaren docent. Deze sparrings-partner is beschikbaar indien de nieuwe docent daar behoefte aan heeft. Een nieuwe docent kan vragen stellen, maar ook 'feedback bestellen' of lesobservaties inplannen. Zie hoofdstuk 5 voor inhoudelijke verantwoording van dit onderdeel.

Progressiegerichte intervisie

Verantwoording

Zie hoofdstuk 5 voor de verantwoording van dit onderdeel.

Online-course 'Progressiegerichte Professionalisering' [Dit onderdeel is aangepast]

Verantwoording

De aanpassing is terug te vinden in het online platform dat wordt gebruikt voor de course. Een alternatief voor de BlackBoard omgeving is bijvoorbeeld SharePoint. Een platform dat gericht is op informatie-uitwisseling en daarom nog steeds voldoet aan het doel van dit onderdeel. En daarnaast is het onderdeel van Microsoft; het systeem waar de Hanzehogeschool Groningen bij aangesloten is. Zie hoofdstuk 5 voor inhoudelijke verantwoording van dit onderdeel.

HOOFDSTUK

8

Discussie & Aanbeveling

In dit hoofdstuk zijn enkele discussiepunten opgesomd over de uitvoering van het ontwerponderzoek. Daarnaast zijn een vijftal aanbevelingen beschreven.

8.1 Discussiepunten

Het doel van dit ontwerponderzoek richtte zich op de ontwikkeling van een product ter ondersteuning van nieuwe docenten in het progressiegericht werken. Gezien de verscheidenheid aan onderdelen in het tweede prototype (zie hoofdstuk 7), is het aannemelijk dat een van de onderdelen aansluit bij een toekomstige docent. Het prototype is daarnaast zo gebruikersgericht mogelijk gemaakt, doordat op diverse momenten in het designproces vanuit de toekomstige gebruikers werd gedacht. De brede steekproef bestaande uit zittende docenten met jarenlange onderwijservaring, tot aan startende docenten sinds afgelopen studiejaar, zorgde voor verschillende invalshoeken van het product. Tevens wordt in de prototypes voldaan aan de diverse behoeften van de verschillende deelnemers.

Uit de resultaten van de Empathise fase bleek de doelgroep oftewel de docenten die nieuw zijn bij TP uit verschillende hoeken te komen. Hierdoor was het lastig om de doelgroep helder in beeld te brengen. Dat deze doelgroep moeilijk te bereiken was, werd ook duidelijk doordat een beleidsmedewerker van TP (met inzicht in de banenplanning) ook geen verheldering kon geven.

Vanwege de wereldwijde pandemie COVID-19 moesten alle onderwijsinstellingen sluiten om de gezondheidsrisico's zo laag mogelijk te houden. Hierdoor werden de nieuwe docenten minder toegankelijk voor de onderzoeker. Door de laagdrempelige bedrijfscultuur binnen TP, was het voor de onderzoeker prettig om nieuwe docenten in bijv. de wandelgangen te spreken over dit onderwerp. Het nadeel hiervan is de informatie die mogelijk ontbreekt ter inleving van de toekomstige gebruikers. Tevens bleek gedurende het designproces dat de bereikbaarheid en beschikbaarheid van docenten minder werd, door toenemende werkdruk tijdens de digitalisering van het onderwijs. Vanwege COVID-19 maatregelen zijn fysieke observaties, interviews en groepsessies aan het begin van het ontwerponderzoek onmogelijk geworden. Hiervoor in de plaats heeft de onderzoeker via het online platform Microsoft Teams de onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Ondanks deze aanpassing in het designproces zijn de bevindingen zeer bruikbaar.

Tijdens de uitvoering van de DBS heeft de onderzoeker op één deel afgeweken van het draaiboek. Vanwege tijdsgebrek was het niet mogelijk voor de deelnemers om hun idee tijdens 'Brainwriting' onderling te rouleren. Hierdoor bleef de brainstormsessie vrij individualistisch. In een vervolgonderzoek dient meer focus te liggen op samen brainstormen. Een groepsgerichte vorming van een prototype draagt bij aan de draagkracht van het uiteindelijke prototype.

Een ander discussiepunt betreft de subjectiviteit tijdens de gehanteerde methodiek. Gedurende de DBS moesten de deelnemers hun ideeën prioriteren bij de werkvorm COCD-box. De deelnemers deelden hun eigen ideeën in een WOW, NOW of WOW categorie. De beoordeling wanneer een idee realistisch is maar gewoon (NOW) is subjectief. Uit de resultaten blijkt dat een deelnemer geen NOW ideeën heeft geprioriteerd, maar enkel WOW (realistisch en originele ideeën). Om de subjectiviteit te verminderen is het mogelijk om de uitwerking door een andere deelnemer te laten toetsen.

8.2 Aanbevelingen

In de volgende paragrafen zijn een vijftal aanbevelingen beschreven. De aanbevelingen richten zich op de vervolgstappen n.a.v. het prototype, en tevens biedt het aanknopingspunten voor verder onderzoek.

Toetsen financiële haalbaarheid

In het tweede prototype is rekening gehouden met de financiële haalbaarheid. Desondanks is het wenselijk om het gehele product voor te leggen aan een relevant iemand, waarbij de financiële haalbaarheid kan worden getoetst.

Implementatiestrategie van het tweede prototype

In hoofdstuk 7 en in de bijbehorende bijlage staat beschreven waar het tweede prototype uit bestaat en hoe het in de praktijk kan worden toegepast. Het ondersteuningsaanbod kan in zijn geheel, met de nodige voorbereiding, worden geïmplementeerd in studiejaar 2020 – 2021. Indien de behoefte bestaat om de implementatie gefaseerd door te voeren adviseert de onderzoeker het volgende:

1. Er wordt aangeraden om eerst te beginnen met de implementatie van de ‘buddy-docent’ binnen de progressiegerichte professionalisering. De uitwerking van dit onderdeel staat beschreven in (bijlage 13). Dit onderdeel betreft, naast een goede informatievoorziening, weinig voorbereiding.
2. Een onderdeel waar meer voorbereiding voor nodig is de ‘online course’. In overeenstemming met de opdrachtgever kan worden gebrainstormd over inhoud en vormgeving.
3. De workshop en de intervisie zijn onderdelen die meer voorbereiding en organisatie betreffen en zouden daarom als laatste kunnen worden geïmplementeerd.

Een werkend element van het ondersteuningsaanbod is het feit dat het een studiejaar lang invulling biedt. Indien gefaseerd onderdelen worden ingezet, wordt afgeweken van dit werkende element.

(Evaluatie)onderzoek van huidige inwerktraject

Naar aanleiding van dit ontwerponderzoek zou een (evaluatie)onderzoek naar het huidige inwerktraject voor nieuwe docenten bij TP op zijn plaats zijn. Gedurende dit onderzoek is meerdere malen gebleken dat hier nog een verbeterslag in kan worden gemaakt. Dit werd o.a. zichtbaar tijdens de brainstormsessie waar veel gegenereerde ideeën ook los van progressiegericht werken konden worden ingezet bij de deskundigheidsbevordering van nieuwe docenten.

Behoeftte-onderzoek naar professionaliseringsbehoeften docenten

In dit kleinschalige ontwerponderzoek is onderzocht, via zittende docenten, wat toekomstige docenten nodig lijken te hebben om progressiegericht te kunnen werken. Naast progressiegerichte professionalisering, is het wenselijk om te onderzoeken of de (nieuwe) docenten andere behoeften hebben. Bijvoorbeeld de professionalisering op het gebied van pedagogische didactische bekwaamheden.

(Progressiegerichte) ondersteuning door cursuseigenaren

Diverse ideeën tijdens dit ontwerponderzoek hebben betrekken op cursusinhoudelijke onderdelen, of begeleiding vanuit de cursuseigenaren. Een mogelijk vervolgonderzoek zou zich specifiek kunnen richten op behoeften in ondersteuningsmogelijkheden die heersen bij deze doelgroep.

De opleiding Toegepaste Psychologie leidt studenten op tot professionals die gedrag kunnen onderzoeken, beoordelen en beïnvloeden. Wij werken progressiegericht en onderstrepen het belang van de menselijke basisbehoeften verbinding, autonomie en competentie. Zo werken wij als onderdeel van de Hanzehogeschool Groningen aan een duurzame wereld.

(Wiegant, 2018, p. 3)

In de opleidingsmissie van de opleiding TP schuilt de ambitie om een zo'n progressiegericht werkend docententeam te kunnen vormen. Het ondersteuningsaanbod uit hoofdstuk 7 kan een wezenlijke bijdrage leveren aan deze ambitie. Progressiegerichte docenten maken progressiegericht onderwijs.

LITERATUURLIJST

Academie voor Sociale Studies. (2019). *Onderwijs- en Examenregeling 2019 – 2020 Bachelor Toegepaste Psychologie voltijd*. Geraadpleegd van <http://www.hanze.nl/assets/academie-voor-sociale-studie/Documents/Public/OEREN/OER%20TP202019-2020%20printversie%20definitief.pdf>

Centrum Progressiegericht Werken. (z.d.). *Centrum Progressiegericht Werken*. Geraadpleegd op 29 maart 2020, van <http://www.cpw.nu/>

Dam, R. F., & Siang, T.Y., (2020). *Fasen van design thinking* [Foto]. Geraadpleegd 22 maart 2020, van <https://www.interaction-design.org/literature/article/5-stages-in-the-design-thinking-process>

Deakin, H., & Wakefield, K. (2013). Skype interviewing: reflections of two PhD researchers. *Qualitative Research*, 14 (5), 603-616. Geraadpleegd van <http://doi.org/10.1177/1468794113488126>

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). An Introduction, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 3-10. Geraadpleegd van <http://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Den Dekker, T. (2019). *Design Thinking* (1^e druk). Groningen/Utrecht, Nederland: Noordhoff Uitgevers bv.

Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A View From Two Eras, *Perspectives on Psychological Science*, 14 (3), 481-496. Geraadpleegd van <http://journals-sagepub-com.ezproxy.elib11.ub.unimaas.nl/doi/pdf/10.1177/1745691618804166>

Haaijer, J. (2019). *Progressiegericht werken in de dagelijkse onderwijspraktijk van de opleiding Toegepaste Psychologie* (Stageopdracht Onderwijswetenschappen).

Hanzehogeschool Groningen. (2020). *Hanzehogeschool Groningen*. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van <https://www.hanze.nl/nld/organisatie/hanzehogeschool/hanzehogeschool-groningen>

Hanzehogeschool Groningen. (z.d.-a). *ECTS Onderwijscatalogus Toegepaste Psychologie*. Geraadpleegd op 29 maart 2020, van http://catalogue.hanze.nl/nl/Programme/2019/ECTSTPV19?_ga=2.70544528.1486497282.1585255333-988749203.1556460860

Hanzehogeschool Groningen. (z.d.-b). *Vacature Docent-onderzoeker Toegepaste Psychologie - Hanzehogeschool Groningen*. Geraadpleegd op 28 april 2020, van https://www.tangram-tis.nl/20022/Vacatures/20022-02S0001O8P/Vacature-Docent-onderzoeker-Toegepaste-Psychologie?utm_source=Indeed&utm_medium=cpc&utm_campaign=Indeed

Hanzehogeschool Groningen. (z.d.-c). *Zorgvuldig omgaan met proefpersonen door studenten*. Geraadpleegd op 6 april 2020, van <https://www.hanze.nl/nld/onderzoek/kennisontwikkeling/hanze-ethisch-advies-commissie/voorbeelden-en-hulpmiddelen/hulpmiddelen/zorgvuldig-omgaan-proefpersonen-studenten>

Hobéon. (2018). *Beoordelingsrapport Beperkte opleidingsbeoordeling hbo-bacheloropleiding Toegepaste Psychologie voltijd Hanzehogeschool Groningen*. Geraadpleegd van http://search.nvaio.net/files/5cebc2cfa0a98_008037%20rapport%20Hanze%20hbo-ba%20Toegepaste%20Psychologie.pdf

Kruihof, F.C., & Havekes, K.M. (2016). *Design Thinking Handleiding*. Geraadpleegd op 22 maart 2020, van <http://vng.nl/sites/default/files/publicaties/2017/20161011-design-thinking-handleiding-def.pdf>

Landelijk opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie. (2018). *Landelijk opleidingsprofiel Toegepaste Psychologie*. Geraadpleegd van: https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste_psychologie_lop_2018.pdf?1535012804

NOS. (2020, 15 maart). *Alle scholen, cafés en restaurants tot en met 6 april dicht om coronavirus*. Geraadpleegd op 8 mei 2020, van <http://nos.nl/artikel/2327194-alle-scholen-cafes-en-restaurants-tot-en-met-6-april-dicht-om-coronavirus.html>

LITERATUURLIJST

Opleiding Toegepaste Psychologie. (z.d.). *A3 Jaarplan 2019-2020 Toegepaste Psychologie*. Hanzehogeschool Groningen.

Projectteam Accreditatie Toegepaste Psychologie. (2018). *TP werkt! Zelfevaluatie van de opleiding Toegepaste Psychologie van de Hanzehogeschool Groningen*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Geraadpleegd op 1 maart 2020, van: https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=Bc_DDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dg=ryan+and+deci+selfdetermination+theory+basic+psychological+needs+in+motivation,+development&ots=QHndiejR4g&sig=6DgwwRKsbWrtehUEtPn159F9Kf8#v=onepage&q=ryan%20and%20deci%20selfdetermination%20theory%20basic%20psychological%20needs%20in%20motivation%2C%20development&f=false

Schlundt Bodien, G. (2018). *Werkboek Progressiegericht Lesgeven*. Geraadpleegd van <http://progressiegerichtwerken.nl/wp-content/uploads/2019/04/Progressiegericht-lesgeven.pdf>

Schouten, E. (z.d.). Doceren in het hoger onderwijs blijft een vak apart. Geraadpleegd op 19 maart 2020, van https://www.zestor.nl/sites/default/files/publications/Artikel%20Thema%202018-5%20CoP%20BDB_0.pdf

Stichting Mobiliteitsfonds hbo. (2006). *Startende docenten in het hbo*. Den Haag, Nederland: Drukkerij Nivo.

TeWinkel, W., & Juist, N. (2012). *Strategie Hoger Onderwijs Nederland 2012*. Geraadpleegd op 26 april 2020, van <https://www.edugroepen.nl/sites/SHO/SitePages/Academisering%20docenten.aspx>

Van Dale. (z.d.). Van Dale definitie progressie. Geraadpleegd op 8 april 2020, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/progressie#.Xo3AhtMzZQI>

Veldmeijer, L. (2020). *Onderzoek & Design Thinking*. Nederland: (uitgeverij onbekend).

Visser, C. (2018). *Handboek Progressiegericht Coachen*. Driebergen, Nederland: Just-in-Time-Books.

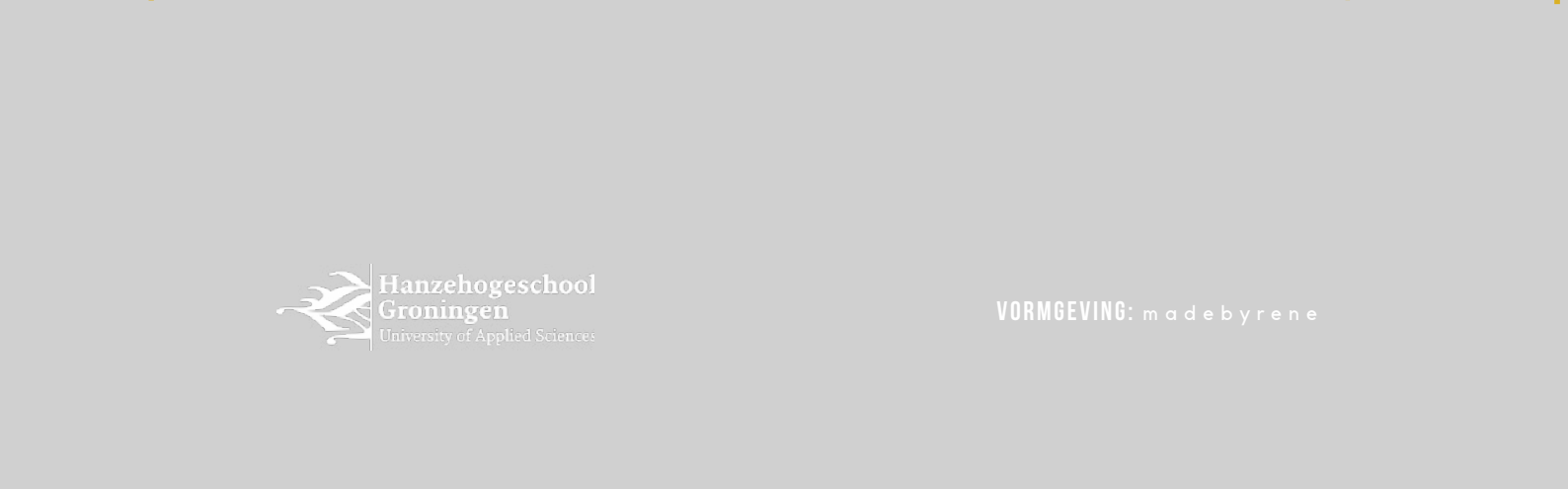
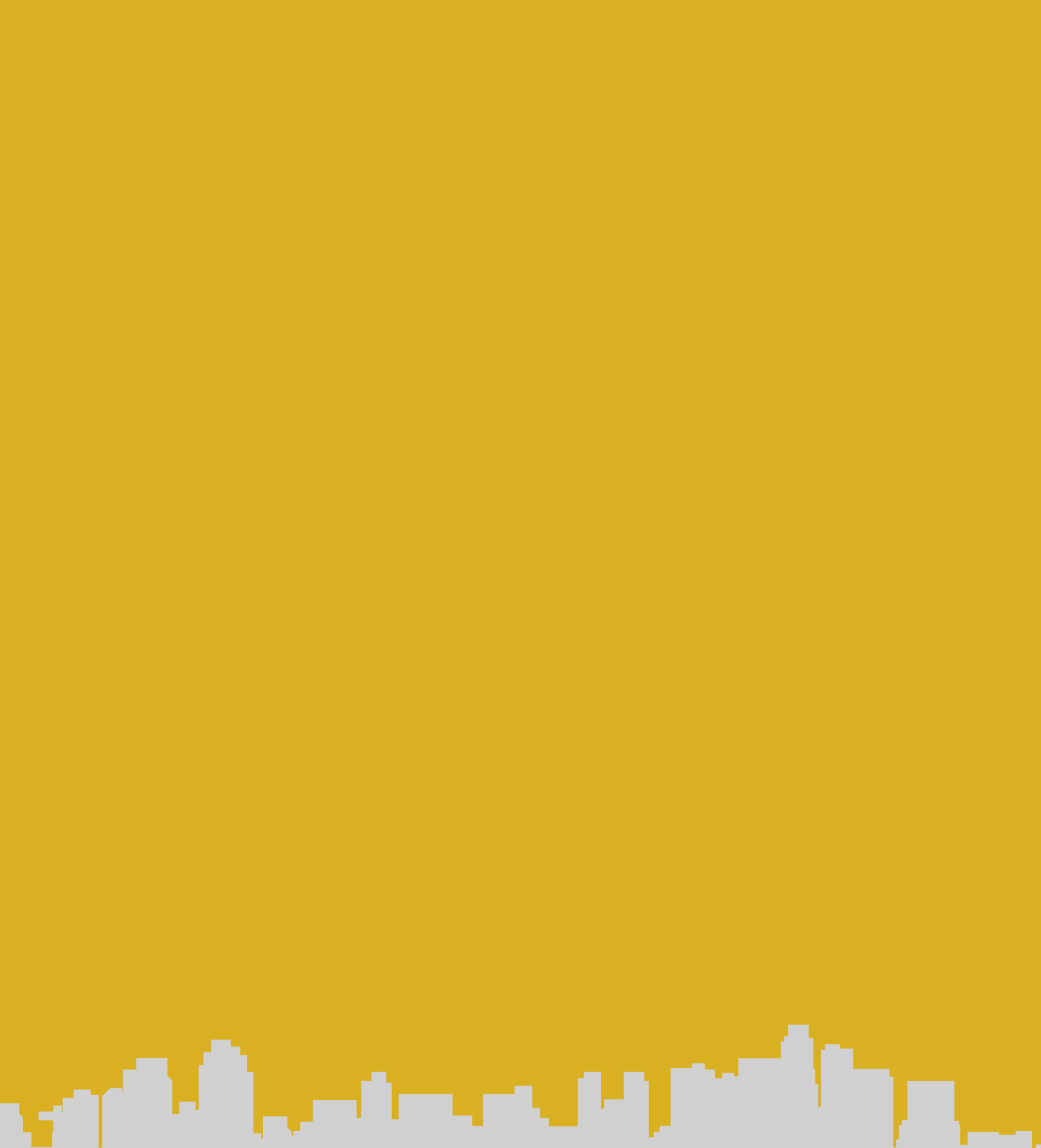
Visser, C. (2016). *Progressiegericht werken Betekenisvolle vooruitgang (2de editie)*. Geraadpleegd van <https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789079750030/progressiegericht-werken-coert-visser.pdf>

Visser, C. (2017). Wat is progressiegericht werken? Geraadpleegd van <https://progressiegerichtwerken.nl/wat-is-progressiegericht-werken/>

Wiegant, S. (2018). *Progressiegericht werken aan een duurzame wereld. Visie en missie van de opleiding Toegepaste Psychologie 2018-2021*. Groningen: Hanzehogeschool.

BIJLAGEN

Bij een verwijzing naar de bijlagen kunnen deze worden geraadpleegd in het aparte document 'Bachelorthesis Bijlagen'.



Hanzehogeschool
Groningen
University of Applied Sciences

VORMGEVING: madebyrene