

# Verhogen van Docent Engagement voor Innovatieve Onderwijsruimtes

Omschrijving **Verhogen van Docent Engagement  
voor Innovatieve Onderwijsruimtes**  
Datum 23 november 2020  
Versie 2.2  
Special Interest Group Learning Spaces  
Website SIG [communities.surf.nl/learning-spaces](https://communities.surf.nl/learning-spaces)  
Website Learning Spaces [www.surf.nl/learning-spaces](https://www.surf.nl/learning-spaces)

## Inhoudsopgave

	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Engagement van docenten</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Vier aandachtsgebieden</b>	<b>4</b>
	2.1 Organisatie	4
	2.2 Beheer	5
	2.3 Ondersteuning	8
	2.4 Communicatie	11
<b>3.</b>	<b>Casussen</b>	<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>Conclusie</b>	<b>13</b>
<b>5.</b>	<b>Verder lezen</b>	<b>13</b>
	<b>Colofon</b>	<b>14</b>

## Inleiding

Er is de laatste jaren steeds meer belangstelling voor innovatieve onderwijsruimtes, met name in het MBO en HO. Nieuwe en innovatieve ideeën over onderwijsruimtes bieden talloze kansen voor onderwijs om leren succesvoller te maken. Studenten worden namelijk actiever aan het werk gezet, en daarnaast kunnen we door de toepassing van ICT beter aansluiten bij de behoeftes van gebruikers. Dit vraagt iets van de inrichting van onderwijsruimtes, die steeds vaker anders worden ingericht dan het traditioneel ingerichte klaslokaal waarin de docent frontaal lesgeeft.

Een belangrijke uitdaging is echter hoe we onze docenten zover krijgen om daadwerkelijk te doceren in deze ruimtes. Maar al te vaak wordt namelijk een prachtige ruimte neergezet, die vervolgens niet tot nauwelijks gebruikt wordt. De [Special Interest Group voor Learning Spaces](#) (SIG LS) vindt het daarom belangrijk om bij ieder project rondom innovatieve onderwijsruimtes na te denken over het verhogen van docent engagement. De vraag die in deze publicatie centraal staat, is daarom: hoe krijgen we docenten in de innovatieve onderwijsruimte?

Deze publicatie is opgebouwd door vanuit de theorie naar de praktijk te kijken, en ervaringen te delen. Eerst belichten we het concept engagement vanuit de literatuur en beschrijven we verschillende domeinen die binnen organisaties van invloed zijn op deze engagement.

Tevens beschrijven we een aantal praktijkvoorbeelden op de website [www.surf.nl/learning-spaces](http://www.surf.nl/learning-spaces). Dit zijn cases van daadwerkelijke projecten rondom innovatieve onderwijsruimtes, waarin zowel zaken goed gingen (best practices) als verkeerd (best failures). Zo proberen we iedereen die betrokken is bij een project rondom innovatieve onderwijsruimtes handvatten te bieden om de engagement van docenten te verhogen.

### 1. Engagement van docenten

Als we het hebben over engagement van docenten hebben we het over een positieve, bevredigende, werk-gerelateerde *state of mind* die wordt gekarakteriseerd door vitaliteit, toewijding en absorptie. In het Nederlands wordt engagement ook wel eens bevlogenheid genoemd. **Vitaliteit** gaat over de energie, inspanning, volharding en veerkracht; **toewijding** gaat over betrokkenheid, een gevoel van betekenis, enthousiasme, inspiratie, trots en uitdaging; **absorptie** gaat over concentratie, een diepe belangstelling voor het werk, het gevoel dat tijd snel gaat en het moeilijk vinden om je los te maken van het werk. Deze bevlogenheid hangt sterk samen met de **creativiteit** van medewerkers, hun bereidheid collega's te helpen, en hun mentale gezondheid. Het bestaat dus mede in interactie met anderen.

Er zijn verschillende factoren die de engagement beïnvloeden. Allereerst zijn er **contextuele factoren**, zoals ondersteuning, feedback, mate van invloed en autonomie, taakvariatie, teamsfeer, etc. Daarnaast zijn er meer **persoonlijke factoren**, zoals zelfredzaamheid, zelfwaardering en -vertrouwen, volharding, veerkracht, etc. Als we de engagement van docenten bij het gebruik van innovatieve onderwijsruimtes willen verhogen, zullen we moeten zoeken naar interventies om de contextuele en persoonlijke factoren te verbeteren. In deze publicatie werken we daarom verschillende domeinen uit die van belang zijn bij het verbeteren van deze factoren.

## 2. Vier aandachtsgebieden

In deze publicatie benaderen we de contextuele en persoonlijke factoren die van invloed zijn op docent engagement vanuit de volgende vier aandachtsgebieden: organisatie, beheer, communicatie en ondersteuning. Deze aandachtsgebieden zijn door de auteurs geïdentificeerd als overkoepelende domeinen waarbinnen de contextuele en persoonlijke factoren logischerwijs ondergebracht kunnen worden.

### 2.1 Organisatie

Elke onderwijsinstelling is een op zichzelf staande organisatie, waarin zowel **stabiliteit** als **verandering** plaatsvindt. Immers, stabiliteit is alleen mogelijk door verandering en verandering is niet mogelijk zonder een zekere mate van stabiliteit. Succesvolle organisaties kenmerken zich doordat ze continu flexibel inspelen op veranderingen in de omgeving. Echter, zonder stabiliteit, die plaatsvindt door herhaling van activiteiten, is er eigenlijk geen sprake van een organisatie. Stabiliteit lijkt soms negatief, maar is een voorwaarde voor verandering. De stabiliteit en verandering van een organisatie worden beïnvloed door twee belangrijke elementen:

- Organisatiecultuur
- Organisatiestructuur

Dit onderscheid komt voort uit literatuur over organisaties, en biedt richting bij het nadenken over de factoren van invloed op docent engagement.

#### Organisatiecultuur

Organisatiecultuur gaat over de (**informele**) set van waarden en normen gedeeld door leiders, ondersteuners en docenten, die hun gedrag beïnvloeden. Het betreft het geheel aan **opvattingen** over waarden, normen, doelstellingen en verwachtingen dat dominant is binnen de organisatie en het daaruit resulterende gedrag van medewerkers. Dit heeft natuurlijk een belangrijke functie: onderscheidend zijn van andere organisaties en het gevoel hebben van een identiteit. Deze cultuur ontstaat en verandert binnen professionele relaties; samenwerking en collegialiteit constitueren en reflecteren elkaar. Ook hier zie je weer het belang van interactie met collega's. Met andere woorden, het samen optrekken. Dit betekent dat iedere organisatie als geheel een bepaalde opvatting moet hebben over didactiek, oftewel een visie, en in het verlengde daarvan hoe die op individueel niveau uitwerking krijgt in de onderwijsruimtes.

Een organisatiecultuur is niet zomaar te veranderen, er zijn boeken over volgeschreven. Wat echter belangrijk is om te realiseren, is dat er een shift in paradigma gaande is die als katalysator dient voor ander gebruik van onderwijsruimtes. Activerend leren en studentgericht onderwijs staat steeds hoger op de agenda, hetgeen vraagt om andere onderwijsruimtes. De engagement van docenten rondom innovatieve onderwijsruimtes heeft dus direct te maken met de in de cultuur ingebakken visie op onderwijs van de organisatie. En die visie is constant onderhevig aan verandering, denk maar aan de impact van de COVID-19 pandemie op het gebruik van onderwijsruimtes.

Als een instelling de organisatiecultuur wil veranderen zal die de impliciete opvattingen van docenten over onderwijs moeten expliciteren in een visie. Een visie die misschien niet door iedereen gedragen wordt. Het heersende paradigma verstoren zal in eerste instantie op weerstand stuiten. Toch zijn er veel succesverhalen, waarin het vaak al begint met het simpelweg uitwisselen van ideeën en het vertellen van verhalen. Docenten die anekdotes delen en ruimte krijgen om te zeggen wat ze echt denken (kwetsbaarheid is hierbij essentieel). Het delen van zogenoemde *best practices*. En die best practices moeten ook gaan over het gebruik van innovatie onderwijsruimtes. Het gesprek moet gaan over de ziel

van de organisatie, over de dromen, over wat vroeger was en over het verlangen naar de toekomst. Pas dan kan een organisatiecultuur veranderen.

### Organisatiestructuur

De organisatiestructuur betreft de (**formele**) set van procedures en regels van een organisatie. Daarbij begeeft een organisatie zich altijd ergens op een continuüm van sterk geformaliseerd tot nauwelijks een bestaand formeel systeem. Daarnaast beschrijft de organisatiestructuur de mate waarin beslissingsmacht geconcentreerd of verspreid is binnen de organisatie (ook wel de mate van **centralisatie** genoemd). Tenslotte heeft organisatiestructuur ook te maken met de verdeling van **specialisatie**, oftewel de mate waarin functies binnen de organisatie specialistisch zijn.

Er zijn verschillende benaderingen van organisatiestructuur, maar voor deze publicatie hanteren we het structuurmodel van Hoy en Sweetland (2001). Deze tweedeling leent zich goed om het verhogen van engagement te kaderen. Volgens deze tweedeling bestaat het proces van organisatiestructuur uit de mate van **formalisatie** en **centralisatie**.

Aangaande formalisatie, het formele systeem van regels, procedures en beleid, benoemen zij twee mogelijke structuren:

- **Dwingende formalisering:** een rigide set van procedures die straft en probeert medewerking te forceren.
- **Bevorderende formalisering:** een flexibele set van best practices die docenten motiveert en in staat stelt om te groeien en innoveren.

Voor wat betreft centralisatie, de belegde verantwoordelijkheid voor besluitvorming, de hiërarchie, en de structuur van autoriteit, benoemen Hoy en Sweetland twee vormen:

- **Belemmerende centralisatie:** een structuur die het lastig maakt voor docenten om hun werk te doen.
- **Bevorderende centralisatie:** een structuur die het werk van docenten faciliteert.

Vanuit deze twee benaderingen naar structuur, kan goed worden nagedacht over het verhogen van engagement van docenten in innovatieve onderwijsruimtes. Formele regels kunnen namelijk worden aangepast zodat zij docenten beter in staat stellen om iets te kunnen doen in onderwijsruimtes. Denk aan het belonen van experimentele docenten die hun kennis delen, door bijvoorbeeld een podium te geven in interne nieuwsbrieven of op websites, het laten werken aan kleine projecten met mini-subsidies (grassroots-projecten), of het voorrang bieden aan docenten bij de roostering van onderwijsactiviteiten aan de docenten die bewezen innovatief werken. Ook kan gedacht worden aan structurele inbedding van didactiek in innovatieve ruimtes binnen professionaliseringsprogramma's voor docenten. En het gaat nog verder dan dat; bijvoorbeeld bij sommige universiteiten werkt men aan het verbeteren van het carrièrepad van hun docenten, dat veelal gekenmerkt wordt door directe waardering voor onderzoek, en niet voor onderwijs. Door dit pad in de organisatiestructuur aan te passen, zal er meer aandacht komen voor onderwijs, en zal dus ook de engagement van docenten verbeteren.

## 2.2 Beheer

Het ontwerpen en realiseren van aantrekkelijke, innovatieve onderwijsruimtes betekent niet automatisch dat docenten en studenten spontaan gebruik gaan maken van alle activerende mogelijkheden, laat staan überhaupt de ruimte in gebruik nemen. Er is met andere woorden een goed beheersmodel nodig om het aanbod effectief in de eigen onderwijsmarkt te zetten. Binnen dit beheersmodel is expliciete aandacht nodig voor de roostering, dus de aanbodkant, alsmede criteria voor evaluatie, aan de vraagkant.

## Roostering

Een goede roostering betekent dat we erin slagen om de juiste docenten op het juiste moment in de juiste onderwijsruimte te krijgen. Hierbij is de afstemming tussen vraag en aanbod essentieel. Al te vaak gebeurt dit nog louter op basis van capaciteit en nabijheid. De uitdaging is daarbij om ook de **gewenste werkvorm(en)** te verbinden met de daartoe **meest geschikte onderwijsruimte**. Laten we dit zo concreet mogelijk maken met een uitgewerkt voorbeeld. Alvorens je hiermee aan de slag kan, moet je een aantal beslissingen nemen: Welke **werkvormen** willen docenten inzetten? Gaat het om instructie, docent-student interactie, of student-student interactie?

Welke **types** onderwijsruimtes zijn beschikbaar? Zijn er bijvoorbeeld grote collegezalen, kleinere onderwijsruimtes, collaboratieve leerruimtes voor werkgroepen, of pc-lokalen?

Welke **faciliteiten** zijn nodig voor de gewenste werkvorm(en)? Denk hierbij aan technische faciliteiten, zoals stopcontacten, een goomicrofoon of video functionaliteiten (opname, streamen), alsook aan het meubilair, zoals flexibele tafels en stoelen.

Op basis van de antwoorden op bovenstaande vragen kan je een schema opstellen waarin je werkvorm, types onderwijsruimtes en faciliteiten met elkaar verbindt. Hierdoor ontstaat een voorbeeld van een overzicht van ruimtes en voor welke werkvormen ze goed ingezet kunnen worden. Zie bijvoorbeeld figuur 1.

Werkvorm	Faciliteiten	Collegezaal	Reguliere onderwijsruimte	Collaborative leerruimte	Pc-lokaal
Instructie	Microfoon				
Instructie	Opnamemogelijkheid				
Docent-student interactie	Goomicrofoon				
Student-student interactie	Flexibel meubilair				

Figuur 1: Voorbeeld van sortering van onderwijsruimtes.

*groen: goed mogelijk*

*geel: gematigd mogelijk*

*rood: niet tot nauwelijks mogelijk*

Door te werken met een kleurcodering krijg je een goed gesorteerd overzicht van je onderwijsruimtes en welke werkvormen daarin mogelijk zijn. Met dit overzicht, aangevuld met capaciteit en nabijheid van onderwijsruimtes, kunnen roosteraars hun docenten beter bedienen. Met deze aanpak verbeter je de afstemming tussen vraag en aanbod, en in het verlengde daarvan de engagement van docenten in het (juiste) gebruik van de beschikbare onderwijsruimtes.

Een mooi voorbeeld hiervan is het [Cookbook](#) van de TU Delft. Hieronder staat een voorbeeld van zo'n tabel uit het Cookbook met daarin ook de groepsgrootte verwerkt.

The following space types are distinguished dependent on the size of the student groups:

Seat capacity	X Small < 30	Small 30-60	Medium 60-90	Large 90-150	X Large 150-350+
Teaching practice					
<b>Frontal teaching</b>	X	<b>Instruction room</b> Flat-level floor Furniture in rows	<b>Lecture hall</b> Tiered floor Furniture in rows	<b>Lecture hall</b> Tiered floor Furniture in rows	<b>Lecture hall</b> Tiered floor Furniture in rows
<b>Mixed practice</b>	X	<b>Instruction room</b> Flat-level floor Flexible furniture arrangement in rows and groups	<b>Instruction room</b> Flat-level floor Flexible furniture arrangement in rows and groups	<b>Instruction hall</b> Terraced floor Flexible furniture arrangement in rows and groups	X
<b>Collaborating</b>	<b>Project room</b> Flat-level floor Furniture in groups	<b>Project room / Advanced instruction room</b> Flat-level floor Furniture in groups	<b>Project room / Advanced instruction room</b> Flat-level floor Furniture in groups	<b>Project hall / Advanced instruction hall</b> Flat-level floor Furniture in groups	X
<b>Testing (paper)</b>	X	<b>Instruction room</b> Flat-level floor Furniture in rows	<b>Instruction room</b> Flat-level floor Furniture in rows	<b>Instruction hall</b> Flat-level floor Furniture in rows	<b>Exam hall</b> Flat-level floor Furniture in rows
<b>Digital testing</b>	<b>PC-hall</b> Flat-level floor Furniture in rows or groups	<b>PC-hall</b> Flat-level floor Furniture in rows or groups	<b>PC-hall</b> Flat-level floor Furniture in rows or groups	<b>PC-hall</b> Flat-level floor Furniture in rows or groups	<b>PC-hall / Advanced exam hall</b> Flat-level floor Furniture in rows

Figuur 2: tabel met overzicht werkvorm, capaciteit en type onderwijsruimte. TU Delft Cookbook.

## Evaluatie

Het tweede onderdeel binnen het aandachtsgebied beheer is de evaluatie van onderwijsruimtes, en de daarbij behorende criteria. Het belangrijkste criterium voor een innovatieve onderwijsruimte is: "Draagt de faciliteit bij aan haar doelstelling(en)?"

Een innovatieve onderwijsruimte kan ten behoeve van verschillende doelen gerealiseerd zijn: het stimuleren van activerende werkvormen, het terugdringen van vlieguren, het faciliteren van groepswerk, etc. Het hoofd-evaluatiecriterium zal echter altijd moeten toetsen of deze doelstelling met de faciliteit wordt bereikt. Veelal is deze onderwijskundig van aard. Het is daarbij van belang duidelijk te weten wie hoofverantwoordelijk is voor deze evaluatie, laat staan wie eigenaar is. Op dit moment worden innovatieve onderwijsruimtes vaak nog vanuit een bepaald experiment of voor een specifieke opleiding opgezet. Het ontbreekt daarom vaak aan centrale regie. Toch is het essentieel hierover input op te halen en deze te analyseren, om zodoende een beter inzicht te verkrijgen in de behoeftes van gebruikers. De evaluatieresultaten kunnen vervolgens direct gebruikt worden om de impact - en dus de engagement van docenten - van de onderwijsruimtes te optimaliseren, en wellicht toe te werken naar opschaling.

Om de evaluaties van onderwijsruimtes beter vorm te geven, geeft Learning Spaces expert Adam Finkelstein van McGill University als tip dat het goed is om per **stakeholder** te bedenken op welke vragen deze een antwoord wil hebben en hoe deze de benodigde informatie zou willen ontvangen. Deze methodiek - *Utilization Focused Evaluation* - is uitgebreid omschreven door Michael Patton (2008). In onze andere publicatie over stakeholder management rondom innovatieve onderwijsruimtes zoomen we dieper in op hoe je alle stakeholders rondom onderwijsruimtes in kaart brengt.

Bij toepassing van deze methode, werk je toe naar een matrix zoals in figuur 2. waarbij deze alleen voor de gebruikers is ingevuld. Ook voor de andere stakeholders die betrokken zijn bij onderwijsruimtes kun je deze tabel invullen. Denk aan ondersteuners in AV, of ICT, en natuurlijk managers of externe stakeholders.

Stakeholders	Vragen waar de stakeholders antwoord op willen krijgen (evaluatievragen)	Hoe kunnen deze vragen beantwoord worden? (instrumenten)	Hoe communiceren we de resultaten met de betrokkenen? (communicatiemiddelen)
Studenten	Hoe ervaren studenten de verschillende onderwijsruimtes? Wat vinden ze van de genoten werkvormen en hoe de ruimte met zijn faciliteiten daarbij ondersteunt?	Vragenlijsten en interviews met studenten	Website met informatie en inspiratie (bv video met voorbeelden en ervaringen)
Docenten	Welke typen onderwijsruimtes zijn er en voor welke soorten onderwijs worden deze gebruikt? Welke didactiek vindt plaats, en waarom? Hoe worden de voorzieningen gebruikt?	Vragenlijsten docenten Interviews met docenten Observaties van onderwijs	Presentaties Website met informatie en inspiratie (b.v. video met voorbeelden en ervaringen) Individuele evaluatierapportage na afloop van onderwijs

Figuur 3: Evaluatiematrix.

## 2.3 Ondersteuning

Een vaak onderschat aspect van docent engagement is hoe de ondersteuning is ingeregeld. Er zijn legio voorbeelden te noemen van prachtige innovatieve oplossingen in vernieuwende onderwijsruimtes die uiteindelijk niet of nauwelijks gebruikt worden omdat de docent, die al dat nieuws uiteindelijk moet gaan gebruiken, in het diepe wordt gegooid en niet of onvoldoende terecht kan bij iemand die hem of haar op weg helpt.

We kunnen de ondersteuning grofweg indelen in twee categorieën:

- **Didactische ondersteuning**  
Deze ondersteuning gaat in op hoe de middelen didactisch in te zetten zijn in het onderwijs, zoals welke werkvormen wel en niet geschikt zijn in de betreffende onderwijsruimte.
- **Technische ondersteuning**  
Hierbij ligt de focus op het uitleggen van de technische middelen, zoals het bedienen van de AV-apparatuur en de gebruikte software.

Het is voor de docent ideaal als de technische- en didactische ondersteuning gebundeld is in één team of persoon. Afhankelijk van hoe een instelling georganiseerd is, wordt vaak



bepaald of de ondersteuning door verschillende teams of één team wordt uitgevoerd. Als de ondersteunende organisatie uit verschillende teams bestaat is een goede samenwerking en het maken van werkafspraken onontbeerlijk. Belangrijk hierbij is een *single point of contact* voor de docent, zodat die niet zelf moet beslissen wie hij voor welk probleem moet contacteren.

Daarnaast is er nog een belangrijk verschil in het moment wanneer ondersteuning ingezet wordt, ingedeeld in de **voorbereidende fase**, waarin de docent de tijd om de ruimte uit te proberen zonder de druk van een verwachtingsvolle groep studenten, en de **uitvoerende fase**, wanneer de docent voor de klas staat met een acute hulpvraag.

In de voorbereidende fase is het van belang dat een docent het vertrouwen kan opbouwen om in de ruimte aan de slag gaan. Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden beschikbaar, zoals het geven van demonstraties, het kunnen volgen van een cursus, het vrij kunnen trainen in de ruimte, instructie clips, enzovoorts. De meest effectieve vorm van voorbereiding is een maatwerk training waarbij de docent zelf achter de knoppen zit en precies kan aangeven wat hij nodig heeft om zijn onderwijs te kunnen geven. Dit is echter wel een tijdrovende en dus kostbare vorm van ondersteuning. Uiteindelijk is het van belang dat de docent de gelegenheid krijgt om zich goed voor te bereiden, zodat het benodigde vertrouwen opgebouwd kan worden om zijn onderwijs te verzorgen in de innovatieve onderwijsruimte.

Tijdens de uitvoerende fase is het vooral van belang dat de docent weet op welke ondersteuning hij kan rekenen en hoe deze te bereiken is. Vaak is de benodigde hulp in deze fase van technische aard, doordat er iets even niet werkt zoals het hoort of men is even de weg kwijt. Het is zaak dat er in deze gevallen snel en adequaat hulp kan worden geboden, omdat het onderwijs wordt opgehouden. Het is aan te bevelen om zeker in de beginfase optionele ondersteuning in de ruimte zelf aan te bieden. Ook is men vaak meer gecharmeerd van een ondersteuner op locatie die even mee kan kijken dan het moeten bellen van een helpdesk.

### Demonstraties

Het helpt zeer in de adoptie van innovatieve onderwijsruimtes als docenten gelegenheid hebben tot nadere kennismaking met deze ruimte. Hier zijn varianten te onderscheiden met ieder andere eigenschappen, waarin de mogelijkheden van de onderwijsruimte gedemonstreerd worden. Deze drie varianten zijn naast elkaar te gebruiken: **opening**, **workshops**, **instructie**, elk met een ander doel.

#### *Opening*

Na de oplevering van een innovatieve onderwijsruimte kan deze groots geopend worden, zodat zoveel mogelijk mensen in de instelling weten van de nieuwe faciliteiten. Het belangrijkste doel van deze opening is om de interesse te wekken van docenten. Veel docenten zullen via via over de nieuwe faciliteit horen. Om de impact te vergroten is het van belang dat zoveel mogelijk mensen die in contact staan met docenten, aanwezig zijn. Nodig daarom ook bestuurders, roosteraars en ondersteuners uit. Indien de innovatieve onderwijsruimte zelf geen grote groepen kan huisvesten, denk aan een opening die niet in de faciliteit zelf plaatsvindt. Bijvoorbeeld een videovertoning tijdens de opening van het academische jaar. Demonstreer met name de nieuwe mogelijkheden die de innovatieve onderwijsruimte biedt.

#### *Workshops*

Na de opening kunnen workshops worden aangeboden die docenten de gelegenheid bieden om diepgaander kennis te maken met de mogelijkheden van de nieuwe onderwijsfaciliteit. En

belangrijker nog: hen laten nadenken over de toepassingen ervan in de eigen onderwijscontext.

Een typische workshop bestaat dan ook uit drie delen:

1. Demonstreren van mogelijkheden van de onderwijszaal, vaak door een docent die reeds ervaring heeft opgedaan, alsmede onderwijskundige ondersteuners.
2. Docenten laten brainstormen over op welke wijze de onderwijsruimte in de eigen onderwijspraktijk ingezet zou kunnen worden.
3. Uitwisseling van ideeën tussen de verschillende deelnemers.

Afhankelijk van het aantal deelnemers en de complexiteit van de faciliteiten, kan tijdens de workshop ook aan de gelegenheid worden geboden aan de deelnemers om hands-on te oefenen in de onderwijsruimte.

#### *Instructie (knoppencursus)*

Deze derde vorm behelst een intake en knoppencursus voor de docent die de ruimte al heeft geboekt. Meestal vindt deze enkele weken plaats voor het eerste onderwijs in de innovatieve onderwijsruimte. De nadruk ligt hier op de ondersteuning voor het hands-on gebruik van de zaal. De instructeur zal uitleg geven over de bediening van de zaal en de docent zal zelf een aantal keer met de knoppen spelen om deze in de vingers te krijgen. Daarbij worden praktische didactische situaties doorgesproken, maar als het goed is heeft de docent al een goed beeld van de didactische inzet van de mogelijkheden van de zaal.

#### *Eén op één begeleiding*

Natuurlijk is het ook mogelijk dat een docent een persoonlijke demonstratie krijgt, veelal van een didactische expert, of een docent die reeds in de onderwijsruimte heeft mogen lesgeven.

In overzicht:

	<b>Doel</b>	<b>Schaalgrootte</b>	<b>Duur</b>	<b>Interactie</b>
<b>Opening</b>	Interesse wekken	groot	15 - 60 minuten	Beperkt
<b>Workshop</b>	Vertaling van faciliteiten naar eigen onderwijscontext	middel	60 - 90 minuten	Hoog (met focus op didactiek)
<b>Instructie</b>	Hands-on gebruik ondersteunen	klein	5 - 20 minuten	Hoog (met focus op techniek)
<b>Eén op één</b>	Hands-on gebruik ondersteunen	klein	5-30 minuten	Hoog (focus op didactiek en techniek)

#### **Do-it-yourself ondersteuning**

Handleidingen en websites vormen een handige informatiebron voor docenten die aan de slag willen in een innovatieve onderwijszaal. Omdat innovatieve technologierijke onderwijsruimtes vaak apparatuur bevatten die afwijkt van de apparatuur in reguliere zalen, is het handig om een verkorte URL te maken die verwijst naar informatie over deze specifieke ruimte. Deze verkorte URL kan, eventueel met QR code, ook getoond worden in

de onderwijsruimte zelf, bijvoorbeeld naast het telefoonnummer dat gebeld kan worden bij storingen.

Deze do-it-yourself ondersteuning zou per innovatieve onderwijsruimte didactische en technische informatie kunnen bevatten. Hierbij is het van belang dat de technische informatie eenvoudig snel doorzoekbaar is en dus minimaal (ook) in tekstformaat beschikbaar. Didactische informatie kan voorbeelden omvatten van geschikte leeractiviteiten in de zaal, of tips en tricks voor het gebruik van de zaal (van andere docenten), bijvoorbeeld: hoe blijf ik in contact met al mijn studenten als ik vanuit het midden van de zaal instructie geef?

### Student ondersteuning

Studenten zijn vaak redelijk handig met IT- en AV-apparatuur en in het klaslokaal aanwezig. Het is heel eenvoudig een effectief om een aantal studenten per cohort op te leiden als ondersteuners. Dan is er bij problemen gelijk ondersteuning ter plekke.

## 2.4 Communicatie

Effectieve communicatie rondom innovatieve onderwijsruimtes is essentieel om de engagement van docenten te verhogen, en draagt direct bij aan het succes van dergelijke projecten. Ongeacht de schaal of het type van een project rondom onderwijsruimtes zijn bepaalde algemene communicatieprincipes van toepassing. Denk hierbij aan het communiceren over de roadmap van het project en wat er daarna gebeurt, het inzetten van verschillende kanalen en middelen, het in kaart brengen van stakeholders en deze beheren, het motiveren en stimuleren van docenten, het ophalen van en luisteren naar zorgen van gebruikers, en natuurlijk het communiceren van successen.

### Benamingen van onderwijsruimtes

Zorg voor een eenduidige benaming van de onderwijsruimtes. In de [Learning space website](#), onder het kopje *Onderwijsruimtes* staat een aantal voorbeelden.

Rondom communicatie is het zinvol om onderscheid te maken tussen interne en externe communicatie.

### Interne communicatie

Interne communicatie stelt alle betrokken stakeholders in staat om up-to-date te blijven met de ontwikkelingen van (het project) onderwijsruimtes. Zij moeten dan ook regelmatig geüpdatet worden. Dit heeft direct effect op de engagement van docenten.

Media/kanaal	Toelichting
Project website	Betreft algemene projectinformatie, met achtergrondinfo en updates over de voortgang. Kan links bevatten naar planning, referenties, foto's, etc.
Project blog	Een goede blog kan als bron dienen voor het bijhouden van de progressie, en biedt tegelijkertijd een plek waar feedback geleverd kan worden.
Project wiki	Min of meer vergelijkbaar met de project blog, maar nog meer gestoeld op bijdragen uit de community en het gezamenlijk bouwen aan een rijke bron van informatie.
Meetings van staf	Denk aan presentaties, events, speciale vergaderingen. Dit zijn momenten waar informatie kan worden gedeeld, alsmede kan worden opgehaald.

Workshops	Trainingen, sessies, workshops, die allemaal gaan over het laten ervaren van de gebruikersgroep en het bieden van inzichten en handvatten over het gebruik van onderwijsruimtes.
Email/nieuwsbrieven	Email en nieuwsbrieven zijn veelgebruikte kanalen om in te communiceren om over de projectvoortgang.

### Externe communicatie

Externe communicatie gaat over het betrekken van de (lokale) omgeving bij het project. Door gebruik te maken van nieuwsbrieven en bijvoorbeeld blogs kan een goede samenwerking opgezet worden. Dit biedt mogelijkheden om een breed publiek te bereiken en te bouwen aan een brede community. De externe communicatie is minder direct van belang bij het verhogen van docent engagement in (innovatieve) onderwijsruimtes, maar kan wel indirect effect hebben. Denk daarom goed na over de communicatie en neem je docenten mee in de stakeholderanalyse en -management. De SURF SIG Learning Spaces heeft ook een publicatie over stakeholdermanagement rondom onderwijsruimtes, waarin we dieper op dit onderwerp ingaan.

### Voorbeelden

Er zijn talloze voorbeelden van communicatie die goed werkt. Zie de case beschrijvingen verderop in deze publicatie voor mooie praktijkvoorbeelden. We willen er echter een aantal algemene toelichten.

#### *Lokale aanspreekpunten*

Voorwaardelijk voor een gedegen ondersteuning zijn duidelijk gedefinieerde lokale aanspreekpunten, zowel technisch als onderwijskundig. Maar al te vaak zijn docenten wel op de hoogte van het bestaan van innovatieve onderwijsruimtes, maar hebben zij geen idee bij wie ze terecht kunnen voor de juiste informatie over bijvoorbeeld techniek en didactiek, en ondersteuning bij het dagelijkse gebruik van de ruimte. Zorg er daarom voor dat de lokale aanspreekpunten goed te vinden zijn, en wees duidelijk bij je waarvoor terecht kan.

#### *Presentaties en demonstraties*

Vanuit ondersteuningsperspectief vervallen we soms in de aanname dat docenten op de hoogte zijn van alle nieuwe inzichten uit de literatuur en hoe deze zich vertalen tot het gebruik van onderwijsruimtes. Dit is echter vaak niet het geval. Het kan daarom zinvol zijn, zoals ook bij het volgende hoofdstuk verder wordt uitgewerkt, om verschillende presentaties en demonstraties te verzorgen. Deze presentaties, bij bijvoorbeeld programma overleggen, bieden een inkijkje in de mogelijkheden voor docenten om de onderwijsruimtes te gaan gebruiken. Daarnaast kunnen demonstraties, waarin docenten in de ruimte zelf vanuit gebruikersperspectief ondergaan wat er allemaal kan in die ruimte, het engagement verhogen doordat docenten geprikkeld en nieuwsgierig worden.

#### *Best practices*

Veel organisaties hebben de neiging om steeds opnieuw 'het wiel uit te vinden'. Dit terwijl er al vaak - zelfs binnen een instelling - veel expertise aanwezig is. Om voorop te blijven lopen en juist te profiteren van verandering, moeten zowel organisaties als individuen kennis met elkaar delen. Faciliteer deze kennisdeling dan ook zoveel als mogelijk. Kijk zowel binnen als buiten de instelling naar wat er allemaal is. Organiseer seminars of webinars, maak kennisclips, doorzoek het internet. De handreiking die je nu leest is een mooi voorbeeld.

### 3. Casussen

Een aantal praktijkvoorbeelden is beschreven aan de hand van de indeling die in dit document is gebruikt. Ze zullen je helpen om je beleid en activiteiten rond de docent engagement vorm te geven. De voorbeelden tref je aan op de [SURF-website Learning Spaces](#).

### 4. Conclusie

Denken dat het gebruik van learning spaces vanzelf gaat en dat de ruimtes optimaal benut gaan worden heeft het mis. Hiervoor is het nodig om vele zaken te regelen. Activiteiten die bijdragen, of misschien voorwaardelijk zijn voor het verhogen van docent engagement zijn in dit document rond vier aandachtsgebieden gegroepeerd. Organiseer zaken rond de organisatie, het beheer, de ondersteuning en de communicatie van en rond Learning Spaces.

### 5. Verder lezen

In dit document zijn onderstaande bronnen gebruikt. Deze kun je raadplegen als je dieper op dit onderwerp in wil gaan.

Baeplar P., Walker J.D., Brooks D.C., Saichaie K. & Petersen C.I. (2016). **A guide to teaching in the active learning classroom: History, research and practice**. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC

Patton, M.Q. (2008) **Utilization Focused Evaluation**. Thousand Oaks, United States

**Teacher Engagement A Model that Works Dr. Linda R. Mancz**  
<https://saanys.org/wp-content/uploads/2015/04/Mancz-Handouts.pdf>

#### **Wat is bevlogenheid (work engagement)?**

<https://progressiegerichtwerken.nl/wat-bevlogenheid-is/#:~:text=Vitaliteit%20gaat%20over%20energie%2C%20inspanning,vinden%20om%20je%20los%20te>

Hoy, Wayne & Sweetland, Scott. (2001). **Designing Better Schools: The Meaning and Measure of Enabling School Structures**. Educational Administration Quarterly - EDUC ADMIN QUART. 37. 296-321. 10.1177/00131610121969334.

## Colofon

**SIG Learning Spaces & SURF, november 2020**

### **Auteurs**

Barend Last – Maastricht University Productie

Estella Griffioen - Inholland

Jasper van Winden - Universiteit Utrecht

Marij Veugelers – Universiteit van Amsterdam

Paul Zoontjens – Fontys Hogescholen

Peter Verbist - KU Leuven

### **Productie en redactie**

Michel Jansen – SURF

### **Licentie**



Naamsvermelding 4.0 Internationaal (CC BY 4.0).