

Oriëntatiespel gepersonaliseerd leren met ict

Hoe kun je in het team het gesprek over gepersonaliseerd leren starten?

De beelden over gepersonaliseerd leren in een onderwijsteam kunnen sterk uiteenlopen. Als je wilt werken aan gepersonaliseerd leren, is de eerste stap in het team de beelden met elkaar delen. Wat verstaan teamleden onder gepersonaliseerd leren, welk gezamenlijk beeld is er?

Doel

Het oriëntatiespel beoogt teams in een MBO-instelling te ondersteunen bij het gesprek over gepersonaliseerd leren. De dialoog in het team staat centraal. Het spel biedt ruimte voor zeer diverse opvattingen over gepersonaliseerd leren.

Doelgroep

Onderwijs-teams in het mbo.

U kunt het oriëntatiespel hier vinden: https://coplerenenict.nl/wp-content/uploads/2020/11/Handleiding_prototype-oriëntatiespel.pdf

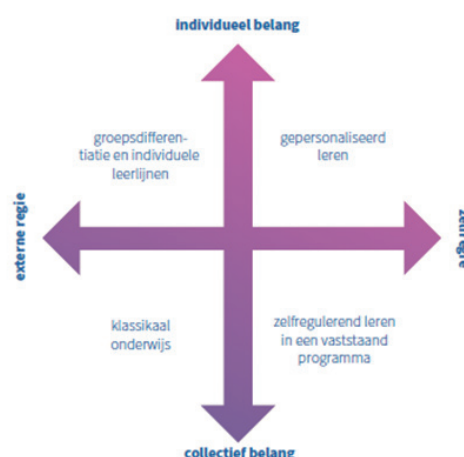
Theorie

Personaliseren van leren kent vele verschijningsvormen. Elk onderwijsteam maakt daarin eigen keuzes. Deze hangen samen met keuzes op twee dimensies: (1) de dimensie externe regie versus zelfregie en (2) de dimensie collectief belang versus individueel belang (zie figuur 3.1).

Op de dimensie externe regie versus zelfregie gaat het om regie op het leerproces van de leerling. In het uiterste geval ligt de regie volledig bij de leraar of juist bij de leerling. Daartussen zijn allerlei mengvormen mogelijk zoals gedeelde regie, waarbij leraar en leerling samen keuzes maken ten aanzien van het leerproces van de leerling. Het gaat dan onder andere om keuzes ten aanzien van de leerdoelen, de leeractiviteiten, de tijd en plaats van leren en met wie leerlingen leren. Op de dimensie collectief belang versus individueel belang gaat het erom of het onderwijs vooral het collectieve belang ofwel het belang van de samenleving dient of ook het belang van het individu. Onderwijs dat uitsluitend het collectieve belang dient, krijgt al snel de vorm van gestandaardiseerd

onderwijs. Onderwijs dat het individuele belang dient, krijgt de vorm van gepersonaliseerde leertrajecten. Ook hiervoor geldt dat er vele mengvormen mogelijk zijn. Keuzes op deze dimensies hebben

onder meer gevolgen voor de rol van de leraar en de leerling, voor de inzet van leermiddelen en ict-toepassingen en voor de ict-infrastructuur.



Figuur 3.1: Dimensiebeschrijvingen voor de mate van personaliseren van leren (Van Loon, Van der Neut, De Ries & Kral, 2016)

Oriëntatiespel

Het spel bestaat uit:

- een handleiding,
- een praatplaat met de twee dimensies van gepersonaliseerd leren,
- een kaart waarop het team de eigen teamdoelstelling kan schrijven,
- vier kaartjes met een perspectief van waaruit naar gepersonaliseerd leren gekeken kan worden. De perspectieven zijn: de student, de docent, het werkveld, het management,
- 27 kaartjes met concrete vragen over aspecten van gepersonaliseerd leren en drie blanco kaarten, waarop deelnemers eigen vragen kunnen schrijven. Vragen zijn bijvoorbeeld: "Welke mate van zelfregie past bij de student(en) en welke instrumenten zet het team daarvoor in?" of "In welke mate kan de student regie voeren over de keuze om of op school te leren of in de praktijk? Wat leer je waar?".

Spelers

Wie het spel spelen is afhankelijk van de teamdoelstelling en de eigen voorkeuren van het team. Dit kunnen docenten, een manager, beleidsmedewerkers, studenten, vertegenwoordigers van het werkveld of een mix van deze personen zijn.

Duur van het spel

Circa twee uur voor twee rondes. In de eerste ronde bespreken de deelnemers de huidige situatie met betrekking tot gepersonaliseerd leren

De speelwijze van het spel

- **Vorbereiding:** De teamleden bepalen hun eigen teamdoelstelling en noteren deze op de betreffende speelkaart. Een voorbeeld van een teamdoelstelling is: "We willen een beeld krijgen hoe gepersonaliseerd leren er nu en in de toekomst kan uitzien voor onze studenten en welke consequenties dit heeft voor docenten, werkveld en management".
- **Uitvoering:** de deelnemers trekken een kaart met een concrete vraag over gepersonaliseerd leren en beantwoorden deze ieder vanuit hun eigen perspectief. Vervolgens gaan de deelnemers na of de vraag beantwoord is vanuit het perspectief van de student, de docent, het werkveld, het management. Is dit niet het geval, dan proberen zij dit alsnog te doen. Als de vraag is beantwoord, leggen de deelnemers de kaart op de juiste plek op de praatplaat. Vervolgens trekken de deelnemers een volgende vraag. Alle 30 vragen komen aldus aan bod. Als een vraag niet relevant is voor het team, kan deze worden overgeslagen. Als alle vragen zijn beantwoord, bekijken de deelnemers de praatplaat en gaan ze na welk beeld er is ontstaan. De deelnemers maken een foto van de praatplaat en noteren de samenvatting c.q. conclusie van het gesprek.