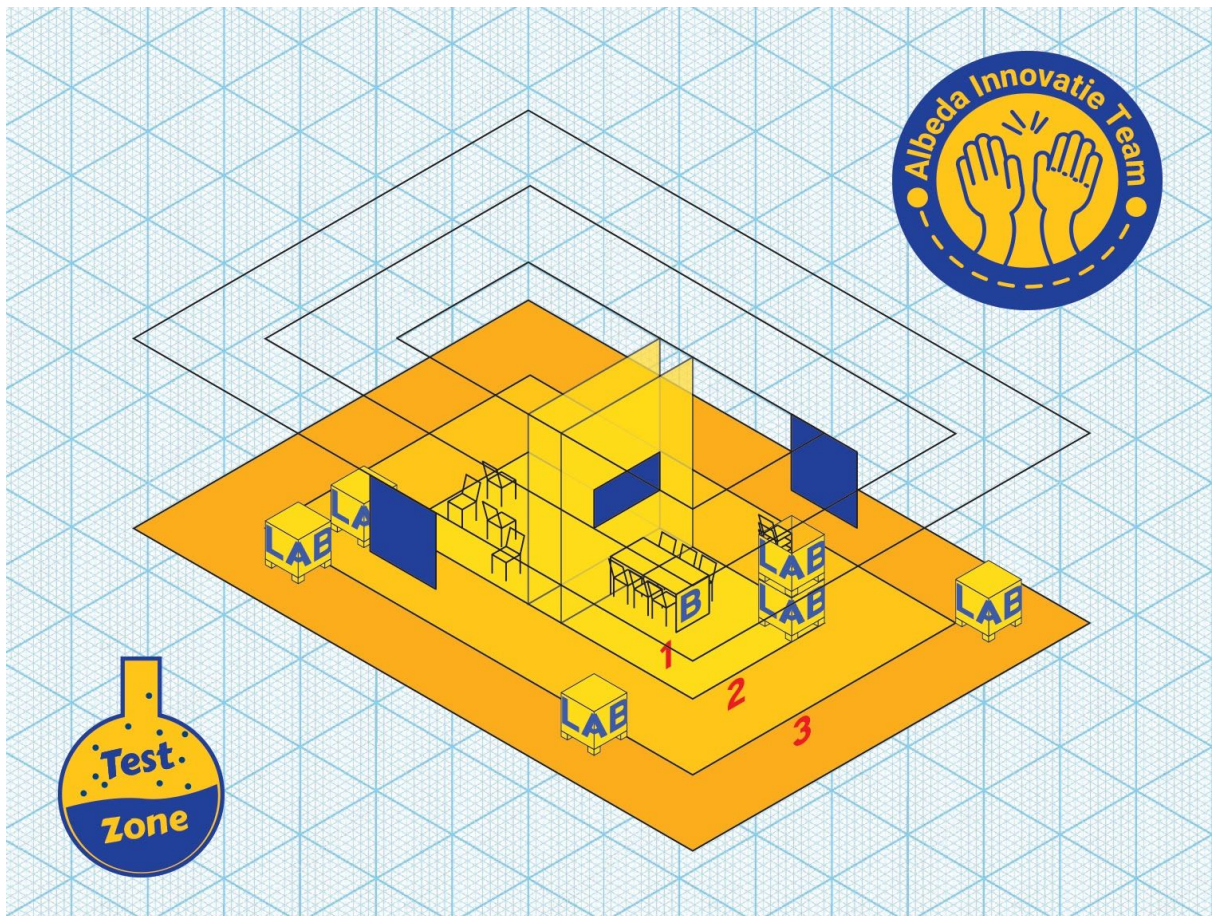


Verslag verantwoording:

# De Albeda Innovatie Mindset



## **Het traject tot nu toe**

### **2018: Hoe leer je tegenwoordig een beroep?**

Gezamenlijk met Albeda zijn we gestart met een herdefiniëring van de originele onderzoeksvragen, waaronder '*Hoe richt je een innovation playground voor docenten en studenten in?*' en '*Hoe kan de (digitale) omgeving van het beroepsonderwijs studenten ondersteunen in interdisciplinaire samenwerking?*' vielen. Als snel kwamen we op de duurzame kernvraag van ons aanstaande onderzoek door de volgende vraag te stellen: '*Hoe leer je tegenwoordig een beroep?*'.

Middels het tosti-loket hebben we antwoorden proberen te vinden op deze vraag. Door samen met studenten tosti's te bakken, hadden we tijd om inhoudelijk in gesprek te gaan over hun kijk op het onderwijs.

Concluderend uit dit ontwerpend onderzoek blijkt dat er weinig tot geen behoefte is aan vernieuwing in de vorm van de nieuwste technologie, maar wel in een betere aansluiting tussen leren en lesgeven. We merkten op dat er een andere mindset binnen het onderwijs nodig zou zijn om ervoor te zorgen dat docenten continu zelf met deze leervraag aan de gang zouden gaan en hun eigen werkwijze zouden bevragen en verbeteren.

### **2019: De Albeda Innovatie Mindset**

Voor het Albeda zijn vier principes bedacht die een innovatieve mindset zouden kunnen aanwakkeren. Het zijn: 1. omarm een beginnersgeest, 2. problemen zijn kansen in vermomming, 3. leer door uit je comfortzone te stappen en 4. verspreid je resultaten. Samen vormen zij de basis voor de Albeda Innovatie Mindset (AIM).

In samenwerking met docententeams uit het Zorgcollege, College Sociaal & Pedagogisch Werk en het Beauty & Fashioncollege zijn we door middel van een speciaal aangepaste vorm van Design Thinking voor het onderwijs aan de slag gegaan met eigen, concrete onderwijs uitdagingen.

De docenten moeten zelf aan de slag met het definiëren van de problemen en het implementeren van oplossingen, met de wensen en behoeften van de studenten en het werkveld in het hart van de conceptontwikkeling. Het proces richt zich op de doelgroep begrijpen, aannames vormen, creëren, maar vooral écht doen.

## **Albeda Innovatie Methode**

De methode bestaat uit drie fases die binnen 8 weken worden doorlopen met een team van 2 tot 4 docenten. Iedere docent heeft minimaal 2 uur per week om te werken aan hun vraagstuk. In het begin hebben we deze fases opgesteld:

### **#1 - Ontdekken en Begrijpen**

Sprint 1 is bedoeld om grip op het vraagstuk en de uitdaging te krijgen. Door studenten, docenten en het werkveld te interviewen, wordt de uitdaging van verschillende perspectieven bekeken. Dit geeft inzicht in andere oplossingsrichtingen.

### **#2 - Schetsen en Besluiten**

Met de verkregen inzichten en nieuwe perspectieven wordt in sprint 2 een eerste aanzet gedaan tot het creëren van ideeën en besluten welke richtingen het kansrijkste zijn.

### **#3 - Prototypen en Valideren**

De bedachte ideeën en de daaronder liggende aannames worden door middel van prototypes getest in de onderwijssetting. Na het testen zijn ideeën gevalideerd en wordt er besloten of er met het idee wordt doorgegaan. Docenten leren door te doen en fouten te maken wordt aangemoedigd.

Deze fases zijn onderhevig geweest aan verandering. Door het eerste traject met het Beauty en Fashion College te doorlopen zagen we kans om de inhoud van bepaalde fases nog beter aan te laten sluiten bij het proces en de methode.

Sprint 1 is hetzelfde gebleven. Dit bleek een cruciale en leerzame fase voor docenten.

Aannames over het werkveld, studenten of andere docenten worden doorgrond en er ontstaat een bredere blik en open houding ten opzichte van het vraagstuk.

De inhoud van de andere twee sprints hebben we aangepast. We zagen dat docenten al vol goede ideeën zaten. Dit enthousiasme hebben we weten in te zetten zodat er eerder met bepaalde ideeën kon worden geëxperimenteerd. Ook kwamen we erachter dat het projectteam niet de enige docenten zijn die straks met het nieuwe idee aan de slag gaan. Ook andere docenten moeten worden overtuigd van het nut van de vernieuwing. In fase 3 trachten we een eerste stap te zetten in het meenemen van andere collega's zodat ook zij minder beren op de weg zien om het voor hen zelf te implementeren. Hierdoor veranderen de twee sprints in:

### **#2 - Besluiten en Experimenteren**

Met de verkregen inzichten en nieuwe perspectieven wordt in sprint 2 een eerste aanzet gedaan tot het creëren van ideeën en deze door middel van kleine experimenten te testen op de eindgebruikers. Docenten leren door te doen en fouten te maken wordt aangemoedigd.

### **#3 - Valideren en Implementeren**

Na elk experiment wordt steeds duidelijker in welke hoedanigheid de oplossing wordt uitgevoerd. De leden van het projectteam zijn niet de enigen die de oplossing inzetten.

Daarom is het belangrijk dat ook andere eindgebruikers worden meegenomen en overtuigd in de oplossing. Dit trachten we in de laatste sprint te verwezenlijken.

## Uitwerkingen

### Sourcing van projecten

Allereerst hebben we bij de verschillende colleges onderwijs uitdagingen verzameld. verzamelen we een groep docenten en studenten die onderdeel worden van het Albeda Innovatie Mindset-team (AIM-team). Deze progressieve groep innovators krijgt vanuit het Albeda ondersteuning om extra uren te maken om mee te doen aan de verschillende innovatietrajecten.

De volgende drie trajecten zijn in het schooljaar 2018 - 2019 uitgevoerd.

### Beauty & Fashioncollege

Langdurig samenwerken met het werkveld was het doel van de opleiding schoonheidsverzorging van het projectteam van het Beauty en Fashion College. Na interviews met het werkveld alsmede met hun studenten kwamen ze erachter dat het werkveld van studenten verlangt nog beter met klanten kunnen communiceren. Studenten aan de andere kant wilde graag op 'echte mensen' oefenen aangezien ze vooral op elkaar aan het oefenen waren.

Dit onderzoek hebben we omgezet in een aantal experimenten waarbij we onbekende mensen via de voedselbank hebben uitgenodigd voor een gratis handbehandeling op het college. De studenten hebben eerst in een les nederlands de flyer gemaakt, die in elk voedselpakket zou worden gestopt. Vervolgens hebben dezelfde studenten op onbekende mensen in een praktijkles handbehandelingen geoefend. Het resultaat was een leerzame les waarbij er echt geleerd wordt met onbekende mensen om te gaan en met hen op een professionele manier te communiceren. Dit wordt volgend schooljaar in het curriculum opgenomen.



## College Sociaal & Pedagogisch Werk

Docenten op het College Sociaal en Pedagogisch Werk merkten dat de communicatie met het werkveld, de praktijkbegeleiders, en de studenten moeizaam verloopt. Na de onderzoeksfase kwam naar voren dat het werkveld eigenlijk niet weet hoe en waarover ze met het Albeda kunnen en vooral moeten communiceren. Het werkveld begeleidt de stagiaires, maar daarnaast moeten ze een eigen zaak runnen. Er blijft er weinig tijd over om uitgebreid met het Albeda terug te koppelen op de manier waar de school het nu aanvliegt. Een zoektocht naar een laagdrempeliger en makkelijker alternatief eindigde in een simpele maar slimme oplossing. Door Whatsapp For Business in te zetten in de communicatie naar stagiaires en praktijkbegeleiders, wordt de drempel om contact op te nemen lager en kan Albeda beter inspelen op individuele behoeftes. Daarnaast kunnen docenten hun begeleidingstijd wel blijven verantwoorden door de ingebouwde tijdsregistratie.



## Zorgcollege

In samenwerking met Antes Groep en het Zorgcollege wordt in Poortugaal gebouwd aan een nieuwe inrichting waarin praktijk en onderwijs bij elkaar worden gebracht. Door middel van scenario onderwijs kunnen vele situaties uit de GGZ praktijk worden onderwezen met studenten, docenten, acteurs en Antes. Binnen deze inrichting is er een ruimte voorzien waarin scenario onderwijs kan worden gegeven maar nog geen plan hoe dit voor Albeda en Antes zou moeten worden ingevuld.

Door ideeën binnen scenario onderwijs met studenten en docenten kleinschalig uit te proberen zijn voorwaardes blootgelegd hoe tussen Albeda en Antes op dit vlak kan worden samengewerkt. Daarnaast is er een pakket van eisen opgesteld wat er minimaal nodig is,

voor zowel studenten als ruimtelijk, om verschillende scenario's vanuit een ruimte te kunnen laten plaatsvinden.



Binnen deze trajecten hebben naast de methode aangescherpt, ook eisen opgehaald voor het interieur van het mobiele innovatie lab. Deze eisen hebben we vertaald in een set multifunctionele meubelstukken die zowel helpen de werksessies te faciliteren, omgebouwd kunnen worden tot conversation pieces, ingezet kunnen worden tijdens experimenten maar die ook kunnen worden gebruikt om het werkproces met uitkomsten te delen met andere docenten. We leggen ze nu even kort uit.

## Faciliteren

Tijdens de werksessies kunnen een aantal verrijdbare wanden worden gebruikt als een fysieke opslagplek voor alle inzichten, vragen en ideeën. De kunnen eenvoudig aan de wand worden vastgeplakt. Zo ontstaat er overzicht in alle verhalen van het onderzoek. De wanden zijn ook weer makkelijk naar een ander lokaal te rijden als er les moet worden gegeven. Daarnaast geeft het 'proces bord' visueel weer waar de groep zich in het AIM traject bevindt en waar het naartoe werkt. Ook na een langere stop, tussen de vakanties door, kan er direct weer worden opgepakt en hoeft er niet eerst gegraven te worden in alle bestanden.



De multifunctionele meubels gepresenteerd tijdens het symposium: leeromgeving van de toekomst.



De meubels zijn voorzien van een grid waardoor je de inhoud kunt veranderen. Hier doen we onderzoek op het symposium met een stelling. Waarbij we het meubel hebben omgebouwd tot rijdend conversation piece.

## Conversation pieces en experimenten

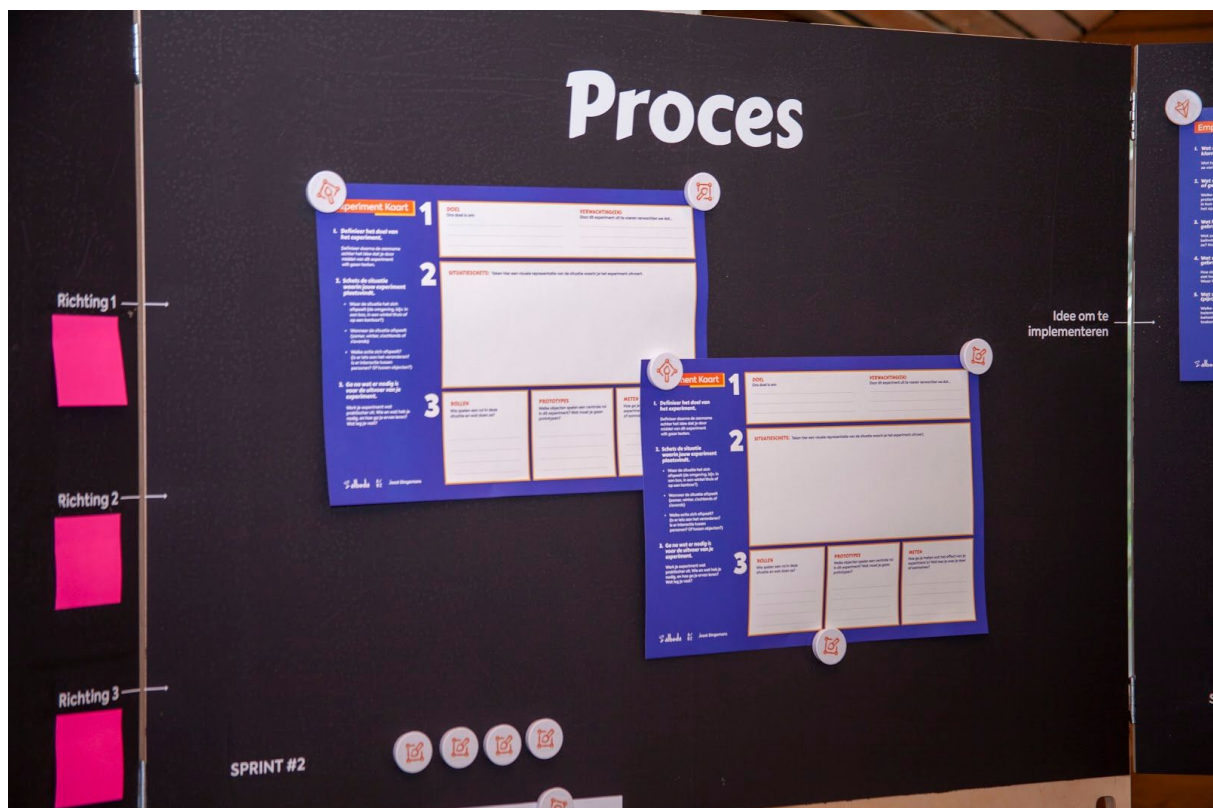
Doordat de wanden en andere meubels zijn voorzien van een gatenpatroon (denk aan meccano) kunnen er allemaal voorwerpen aan de verrijdbare wanden worden geschroefd. Denk aan borden of stembussen. Hiermee worden de wanden omgetoverd tot conversation pieces die de docenten in staat stelt snel over een bepaald onderwerp met de doelgroep in contact te komen en onderzoek te verrichten naar hun eigen opgesteld aannames.

Door dit gatenpatroon kunnen ook nieuwe objecten aan de wand worden geïnstalleerd als dat het experiment of de conversation piece nodig heeft.

De verschillende wanden en meubels kunnen ook gebruikt worden om direct een bepaalde setting neer te zetten. De wanden fungeren als muren en de kasten kunnen als balie of interieur objecten worden gebruikt. zo kan er snel een ruimte worden gecreëerd waarin een bepaald experiment kan worden uitgevoerd.

## Delen

Doordat er op het 'proces-bord' de vorderingen en reflecties per fase worden vastgelegd kan er systematisch worden teruggekeken op het gehele proces. En kunnen learnings makkelijker op andere teams worden overgedragen.





## Enkele kwalitatieve resultaten Albeda Innovatie Mindset:

- **Er is meer ruimte bij het bestuur om innovatie breder te dragen binnen Albeda.**  
Het CvB ziet de meerwaarde in van wat wij doen en zet onze methode graag in om docententeams te ondersteunen in het verbeteren van de resultaten van de opleiding of het onderwijs. Denk aan onderwijsvernieuwing of bijvoorbeeld verhogen uitstroom van gediplomeerde studenten of het voorkomen vroegtijdig schoolverzuim.
- **Aangehaakte docenten zien kansen in plaats van uitdagingen wanneer iets nieuws wordt geïmplementeerd.**  
Doordat we bijvoorbeeld bij de opleiding SW van college CSP een beter alternatief hebben gevonden en andere docenten hebben meegenomen in het ontwerp en implementatieproces wordt er minder weerstand ervaren wanneer dit niet zou gebeuren.
- **Docenten kunnen een grote uitdaging in kleine stapjes aanpakken.**  
In onze methode proberen we grootse uitdagingen, die niet meer met de normale methode van plannen en uitvoeren te doorgronden zijn, op kleinere manieren aanpakken. Zij zien de meerwaarde in om klein te testen, daarna pas uit te rollen.
- **Docenten durven meer fouten te maken.**  
Zij zien in dat de enige manier om een uitdaging aan te pakken, niet meer van te voren stil te staan bij wat potentieel allemaal fout zou kunnen gaan, maar door te doen en fouten te maken te leren hoe bedachte oplossingen wel werken.
- **Docenten zijn enthousiast, krijgen er energie van en nemen anderen erin mee.**  
De methode maakt onderwijs vernieuwen weer leuk. Dat zie je aan de energie van de groepen en het enthousiasme waarmee ze met hun nieuwe bedachten ideeën aan de slag gaan en aan andere collega's uitleggen.
- **De mindset begint uit te breiden naar docenten die niet direct betrokken zijn.**  
Doordat docenten enthousiast worden van de methode, sijpelt dit door in andere lagen van de organisatie. Daarnaast hebben we een aantal losse workshops gedaan met geïnteresseerden die nu ook deel zijn geworden van onze spreidende 'olievlek'.
- **Er wordt meer onderling uitgewisseld tussen docenten van verschillende colleges.**  
De methode vereist ook dat verschillende innovatie teams met elkaar in gesprek gaan om hun ideeën te verspreiden. Nu werkt naast de opleiding SW van college CSP ook de opleiding schoonheidsverzorging van beauty en fashion College met WhatsApp Business om in contact te blijven met studenten.
- **Vooroordelen over studenten en het werkveld worden weggenomen.**  
Zo hadden de docenten van het beauty en fashion college niet de verwachting dat zij in de kerstperiode met het werkveld in contact konden komen. Toch wilden de meeste bedrijven op korte termijn een afspraak maken met de docenten. Hierdoor voelt het werkveld zich ook steeds meer betrokken bij het onderwijs.
- **Studenten zijn weer enthousiast geworden over hun opleiding.**  
Bij het Zorgcollege, maar ook Beauty en Fashion, waren studenten verrast van de relevante insteek van het onderwijs. Ze gaven aan meer gemotiveerd te zijn deze lessen te volgen omdat ze echt de relatie met de praktijk zagen.

## **Kwantitatieve resultaten Albeda Innovatie Mindset:**

- Aantal AIM trajecten gedaan: ±3
  - Aantal deelnemende docenten: ±12
  - Aantal deelnemende medewerkers: ±6
  - Aantal deelnemende medewerkers bedrijfsleven: ±8
- Bereik AIM trajecten:
  - Aantal studenten direct bereikt: ±50
  - Aantal medewerkers in het bedrijfsleven bereikt: ±25
  - Aantal studenten die nieuwe concepten uit trajecten gebruiken: ±100
- Aantal losse AIM 'snuffel' workshops gegeven: 3
  - Aantal nieuwe docenten bereikt: ±60
- Aantal presentaties van AIM gehouden: 2
  - Bereik docenten: ±200
  - Bereik bedrijfsleven: -
  - Bereik studenten: -
- Aantal onderwijsdirecteuren overtuigd van AIM: 9