

BIJ

DE

LES

DIDACTISCHE TIPS VOOR DOCENTEN

Alard Joosten en Saskia van Laar



INHOUD

1. Wees een gastheer of gastvrouw
2. Van werken VOOR naar werken MET studenten
3. Weet de namen van je studenten
4. Check de aanwezigheid...of niet?
5. Bevorder het just-in-time leren
6. Studenten laten schrikken, werken aan willen leren
7. Hoe motiveer je studenten met een dikke worst?
8. Voor de klas: zitten of staan?
9. Spreek jij je waardering uit?
10. Wanneer leren studenten optimaal?
11. Vier tips om studenten feedback te laten geven
12. Iedere student een 10!
13. Stop het schoolse leren
14. Opdrachten die ertoe doen
15. ARTHOC: een instructie die werkt
16. Laptops en contact
17. Creëer succes en vier dat
18. 'Voordat ik een fout maak, maak ik hem niet' (Cruyff)
19. Projectbegeleiding een vak apart
20. Afstuderen; een proeve van bekwaamheid. Maar voor wie?
21. Is weten ook snappen en kunnen?
22. Stel gerichte vragen in jouw les
23. Vier tips om alle studenten te activeren met jouw vraag
24. De vijf peilers van een goede les

Bronnenlijst

WEES EEN
GASTHEER
OF
GASTVROUW



De start van een les. Studenten zijn onrustig, kletsen door elkaar, zijn bezig op hun mobiels en worden niet uit zichzelf stil. Als de docent start, komen telkens één voor één nog laatkomers binnen. Een veel gehoorde klacht van docenten is dat zij nooit is gewoon met de les kunnen beginnen. Hoe voorkom je dit?

Als docent moet je investeren in het begin. Maar nog beter is het om al voordat jouw les start, te investeren in de relatie met de studenten door hen oprechte aandacht te geven. De relatie en het contact met de studenten is namelijk een belangrijke voorwaarde om het leerproces (en dus de les) op gang te brengen. Studenten willen aandacht, gezien en gehoord worden.

Door gastheer/gastvrouw te zijn zorg jij voor positieve en absolute aandacht voor de studenten. Het doel is dat iedereen op zijn gemak is, zich welkom weet en er binding ontstaat. Het gaat om afstemmen op de groep en afstemmen op de individuele studenten. En het is belangrijk dat je dit als docent bewust en effectief doet. Afstemmen doe je als docent natuurlijk op je eigen manier. Zorg ervoor dat je weet wat je als docent wilt uitstralen en dat je dat ook uitstraalt (ook non-verbaal).

Verder bevordelijk voor goed gastheerschap:

Wees eerder dan de studenten in het lokaal aanwezig. Maak het klaslokaal en de les organisatorisch klaar (opstelling tafels, installeren beamer, materiaal klaarleggen). Heb een open lichaamshouding en maak oogcontact met de studenten wanneer zij binnenkomen. Heet de studenten welkom. Loop door het lokaal, toon interesse en informeer bij de studenten naar de vorige les of naar andere zaken. Zie en hoor wat er gebeurt en reageer daarop.

Wanneer je gastheerschap vertoont, heb je hier vaak de hele les profijt van. Immers, je maakt eerst contact vanuit de gedachte dat je daarna gaat leiden bij de start van de les. De energie en tijd die je investeert bij aanvang, win je meestal direct doordat je effectiever kunt starten.

Dus: investeer in je rol als gastheer of gastvrouw, een van de belangrijkste aspecten van jouw docentschap!



VAN WERKEN
VOOR NAAR
WERKEN MET
STUDENTEN

De docent staat voor de groep. Hij legt uit en is druk in de weer met zijn PowerPoint. De ene dia volgt de andere. Sommige studenten kijken hem aan, maar de meesten zitten achter hun laptop. Aantekeningen maken? Nee, niet nodig, want de presentatie komt toch op Sharepoint. Kunnen ze door met foto's bekijken, kleding bestellen en met Candy Crush. Aan het einde van de 45 minuten monoloog veren sommige studenten nog even op als de docent de studenten nog een huiswerkopdracht opgeeft. Dit patroon zet zich voort gedurende zeven weken. Als klap op de vuurpijl volgt dan een multiple choicetoets waarin studenten de kennis uit de colleges en het leerboek moeten reproduceren. En zo zijn er weer een aantal studiepunten gehaald.

Dit soort praktijken komen nog veel voor in het hoger onderwijs. De docent is druk met het voorbereiden en het geven van de colleges en het maken van de toets. Hij voelt zich hoogst verantwoordelijk voor het leren van de studenten. Hij denkt na over hoe hij studenten aan het werk kan zetten of hoe hij instructies effectiever kan laten verlopen. De studenten wachten af wat de docent te bieden heeft. Zij zijn afhankelijk van de docent. De studenten worden actief als ze zin en tijd hebben. En ze komen pas helemaal in het geweer als de toetsdatum nadert. Het is de docent die werkt VOOR de studenten. Zowel de docent als de student zijn offline: ze staan niet meer met elkaar in verbinding.

Wanneer je wilt dat studenten actief zijn, dan zul je als docent echt moeten werken MET studenten in plaats van voor studenten. Dit betekent dat je studenten echt als deelnemer serieus neemt, ze actief betrokken maakt bij het klassengebeuren en ze keuzes biedt. Je bent beiden online.

Kortom, je geeft als docent studenten een stem en een eigen en grotere verantwoordelijkheid voor hun leren. Dat kan door ze betekenisvolle opdrachten te geven die hoge orde leren vereisen, in plaats van dat jij een monoloog of een Powerpoint afdraait waarbij ze alleen aantekeningen maken. Het kan ook door studenten de keuze te bieden om de stof eerst zelf te bestuderen of om eerst te luisteren.

Kortom: maak studenten betrokken! Dat is jouw verantwoordelijkheid als docent. Jij kunt namelijk een leerklimaat creëren van 'werken MET elkaar'.

WEET DE
NAMEN
VAN JE
STUDENTEN



Een nieuw lesblok, een nieuwe cursus en een nieuwe klas. Dertig nieuwe studenten waar jij gedurende 10 weken mee gaat optrekken en zij met jou. Hoeveel studenten ken jij na twee weken bij naam? Of spreek je ze onpersoonlijk aan ('jij'), op basis van hun uiterlijk ('jij met die blauwe sweater') of, nog erger, noem je een student 2 of 3 keer bij de verkeerde naam?

Een van de basisbehoeften van studenten is de behoefte aan relatie ('ik hoor erbij als student'). Juist door studenten bij hun naam te kennen, voelen ze zich gezien en gekend. Het is een simpele manier om een student het gevoel te geven dat hij gewaardeerd wordt. Maar hoe lukt het je nu om al die namen uit je hoofd te leren? Vijf tips om namen te onthouden:

1. Maak het belangrijk en doe moeite. Stop met de overtuiging en met de uitspraak 'sorry, ik ben slecht in namen'. Met excuses over dat je slecht bent in namen schiet je niets op. Je bent niet slecht in namen, je bent te lui om namen van studenten te onthouden. Je kunt van bijna iedereen die je ontmoet de naam onthouden. Het is echt niet zo moeilijk en de beloning is groot. Maak het voor jezelf superbelangrijk.
2. Bereid je voor. Maak voor de eerste les een print van de lijst met studentnamen en hun pasfoto's. Leer alvast minimaal vijf namen van tevoren uit je hoofd (kijk naar tip 4).
3. Ga bij de deur staan. Geef de studenten een hand bij binnenkomst en zeg je eigen naam. Laat de student zijn naam zeggen, luister goed, herhaal zijn naam hardop en kijk de student ook goed aan. Probeer het gezicht aan de naam te koppelen.
4. Maak een associatie bij de naam. Creëer een ezelsbruggetje voor jezelf om de naam te onthouden, door er een associatie bij te zoeken zoals het uiterlijk ('lange Leon') of koppel de naam aan een bekende met diezelfde naam. Als studenten zichzelf moeten voorstellen, kan je hen ook vragen zich voor te stellen met een associatie. Dat onthoudt makkelijker voor jou en de hele groep.
5. Maak er een sport van. Namen onthouden is leuk. Oefen en train in de klas. Als de studenten bezig zijn aan een opdracht, ga jij met het leren van namen en de foto's aan de slag. Check steeds of je de namen van de leerlingen al kent.

Zo laat je de studenten zien dat je moeite doet om hun namen te leren, en die persoonlijke aanspreekvorm: dat waarderen ze!

CHECK DE
AANWEZIGHEID:
OF NIET?

Als het maar enigszins kan liggen studenten liever in bed of zijn druk met hun bijbaantje. In de les zie je ze dus vaak niet. Dat is een veel gehoorde klacht van docenten. Het gevolg: half gevulde klaslokalen met slechts een handjevol studenten. En dat heeft weer zijn gevolgen voor het studeren en ook de studieresultaten. De bekendste remedie: laten we de lessen maar verplicht stellen dan moeten ze wel komen. Daarmee helpen we studenten ook want ze zijn hoogst onzelfstandig en onvolwassen. We beschermen de studenten tegen zichzelf. Lang leve de aanwezigheidsplicht!

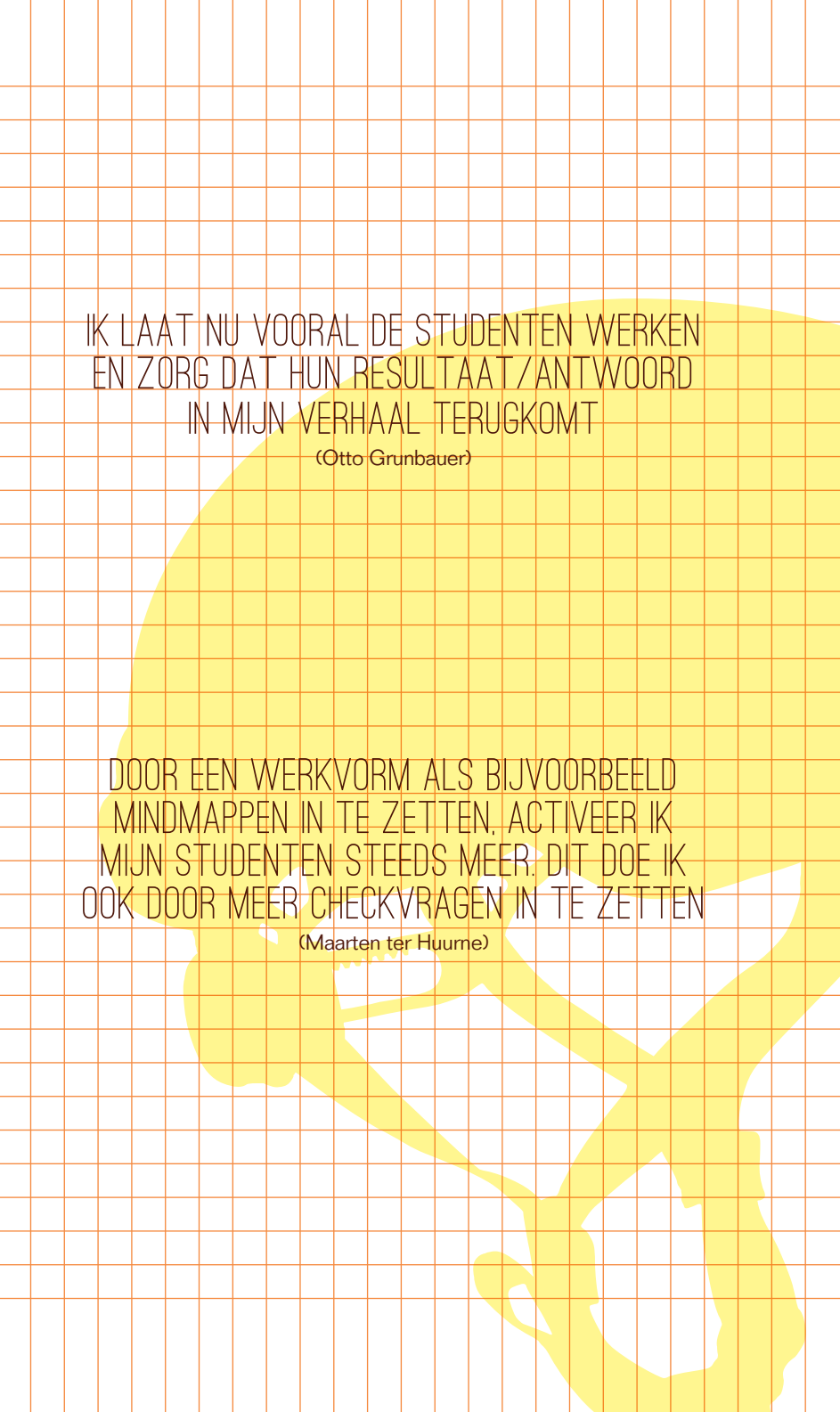
Tsja, en daar zit je dan als docent met een bijna gevulde klas, maar met een deel ongemotiveerde studenten. Want als aanwezig nu écht aanwezig zou betekenen. Veel studenten zijn 'present afwezig': ze zijn aan het Facebooken, zitten te WhatsAppen, shoppen onlinekleding en wat al niet meer.

Wat betekent verplichte aanwezigheid eigenlijk voor de docent? Zodra wij iets verplichten, moeten we daar ook een sanctie tegenover stellen: vervangende opdrachten, de les bij een andere klas verplicht volgen, de hele cursus overdoen. Tachtig procent aanwezigheid is vaak de regel. En de vragen van studenten zijn vervolgens: hoeveel lessen moet ik dan komen? Of beter: hoeveel snipperdagen kan ik dan opnemen? Wat als ik nu een week ziek ben of een begrafenis heb?

Voor je het weet ben je als docent iedere les bezig met het administreren van de aanwezigheid en het bijhouden wie wat moet inhalen in welke vorm De docent als boekhouder.

Beste docent, aan jou is de uitdagende taak om jouw onderwijs zo aantrekkelijk te maken dat studenten wel willen komen en dat het niet in ze opkomt om afwezig te zijn. Integendeel, afwezigheid betekent achterop komen, achterstand oplopen en daarmee moeite hebben met de zaak bij te benen. Het wordt aanwezigheid bestaat niet eens. Wie niet komt, mist iets belangrijks en moet dat met pijn en moeite inhalen.

Dat kan als jouw lessen ertoe doen, aantrekkelijk en de moeite waard zijn. Een boekhouder krijgt dat niet voor elkaar, maar een inspirerende docent wel. En dat is precies waarom jij docent bent, toch?

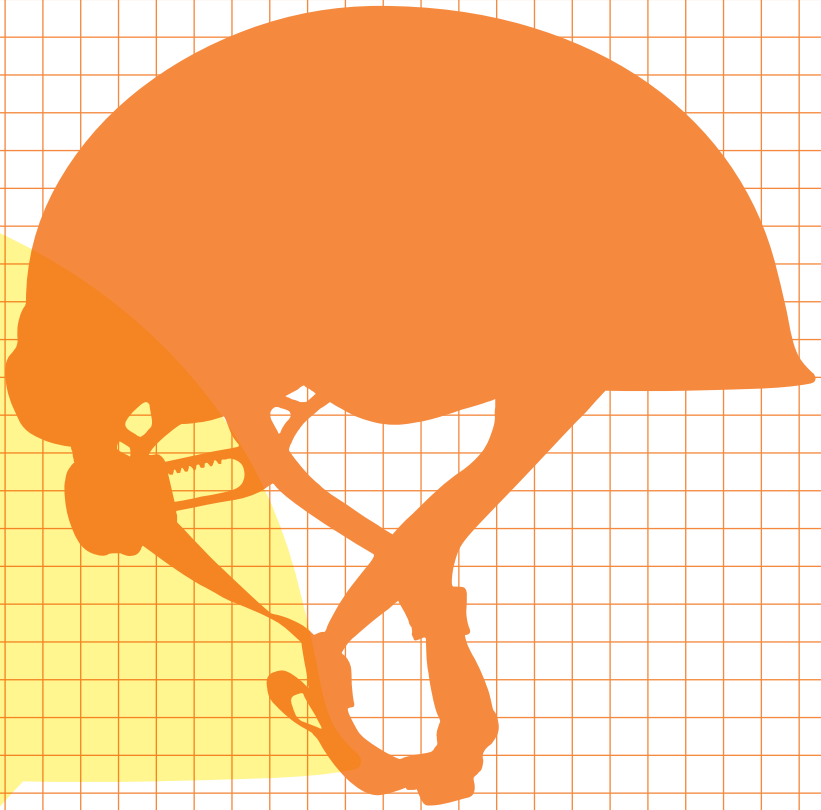


IK LAAT NU VOORAL DE STUDENTEN WERKEN
EN ZORG DAT HUN RESULTAAT/ANTWOORD
IN MIJN VERHAAL TERUGKOMT

(Otto Grunbauer)

DOOR EEN WERKVORM ALS BIJVOORBEELD
MINDMAPPEN IN TE ZETTEN, ACTIVEER IK
MIJN STUDENTEN STEEDS MEER. DIT DOE IK
OOK DOOR MEER CHECKVRAGEN IN TE ZETTEN

(Maarten ter Huurne)



DOOR HET LESBEZOEK DRAAG IK MEER
ZORG VOOR DE VEILIGHEID IN DE GROEP EN DE
BEHOEFTE AAN RELATIE VAN
STUDENTEN

(Manon Beetstra-Huszar)

BEVORDER HET JUST-IN-TIME LEREN

Laatst was ik op bezoek bij een docente tijdens haar werkcollege over kwalitatief onderzoek. De studenten hadden de afgelopen week zelf onderzoek gedaan en data verzameld. De docente gaf in het eerste deel van haar les uitgebreid uitleg over een analyse die de studenten aan het einde van de cursus zouden uitvoeren. Op dat moment gingen de meeste studenten druk aan het werk achter hun laptop: Facebook, online shoppen, mailen. In het tweede deel van de les veranderde hun houding: ze konden namelijk nu al hun vragen stellen over waar zij afgelopen week tegen aangelopen waren met hun onderzoek. De vingers kwamen direct omhoog en de groepjes 'streden' om de begeleiding van de docent.

Wat kunnen we hier als docenten van leren?

Studenten leren het best én het meest wanneer zij een directe leerbehoefte hebben. Of met andere woorden: wanneer het warm onder hun voeten wordt. Denk maar aan de toetsweken of lessen onderzoek tijdens het afstuderen! Dit noemen we just-in-time-leren. Op die momenten zijn zij supergemotiveerd om te leren.

Veel lesstof die wij aanbieden is echter niet just-in-time, maar just-in-case; het leren van iets wordt ingegeven doordat wij menen dat studenten die kennis misschien ooit wel eens nodig zouden kunnen hebben (in case ...). Een voorbeeld daarvan zijn theoretische colleges in het eerste jaar van een opleiding. Meestal heeft de student op dat moment nog helemaal geen behoefte aan deze kennis, en vaak kan hij deze kennis ook nog helemaal niet toepassen. De student moet leren zonder directe leerbehoefte, en dat is niet effectief! Daarom zouden we zoveel mogelijk moeten streven naar een situatie van just-in-time-leren.

Hoe bevorder je als docent in jouw les het just-in-time-leren bij studenten? Of: hoe verhoog je bij studenten de urgentie om te leren? Vijf tips:

1. Laat zien hoe jouw cursus van belang is voor en samenhangt met de andere curriculumonderdelen.
2. Start met de eindtoets en/of werk met deeltaoetsen, waardoor studenten ervaren de lesstof nodig te hebben om het einddoel te bereiken.
3. Confronteer studenten in de les met wat ze nog niet kunnen door hen een moeilijke praktijkopdracht voor te schotelen.
4. Verbind theorie altijd met directe toepassing en vice versa. Laat studenten bijvoorbeeld een model/begrip/concept direct gebruiken in een opdracht.
5. Differentieer waar het kan en stem daarmee jouw lesactiviteiten zo veel mogelijk af op de individuele leerwensen.

Op deze manieren draag je bij aan de motivatie van de studenten en verleid je hen tot leren. Soms moet je studenten eerst de hitte laten voelen, voordat ze het licht zien!

STUDENTEN
LATEN
SCHRIKKEN,
WERKEN
AAN WILLEN
LEREN



Tijdens lesbezoeken zit ik altijd achter in de klas. En zo krijg ik ongestoord een beeld van wat studenten écht aan het doen zijn. De meesten zitten achter hun laptop of op hun mobiele telefoon. En tsja, de eerlijkheid gebiedt mij te zeggen dat zij vaak niet bezig zijn met de lesstof. Ik hoor bij de nabespreking dan ook van menig docent: 'Zijn ze nu echt zo ongeïnteresseerd en zo ongemotiveerd?' Ik geloof helemaal niets van die ongemotiveerdheid, enkele uitzonderingen daargelaten. Maar je moet hun motivatie wel op de juiste wijze katalyseren; je moet ze verleiden! Hoe doe je dat?

Start jouw les of cursus met het uitvoeren van een ontdekkende beroepstaak, een taak die ze in de dagelijkse beroepspraktijk moeten kunnen uitvoeren. Een voorbeeld: het schrijven van een persbericht, het opstellen van een behandelplan, het maken van een lesopzet etc. Confronteer studenten dus direct met hun toekomstige beroepspraktijk en laat ze schrikken doordat ze ervaren dit nog niet te kunnen.

Het effect voor studenten is dat zij daadwerkelijk ervaren waar hun onbekwaamheid ligt ('dit kan ik (nog) niet') en wat zij dus nog moeten leren. Dit activeert vervolgens hun leerhouding ('hoe doe ik dat?'). Het geeft hen een motivatie tot willen leren. De ontdekkende oefening is dus een leermiddel en assessment in één.

Studenten confronteren met hun onbekwaamheid is één ding, maar ze moeten vervolgens ook het idee hebben dat ze met behulp van jou in de cursus iets aan die onbekwaamheid kunnen veranderen. Anders blijven ze met lege handen staan.

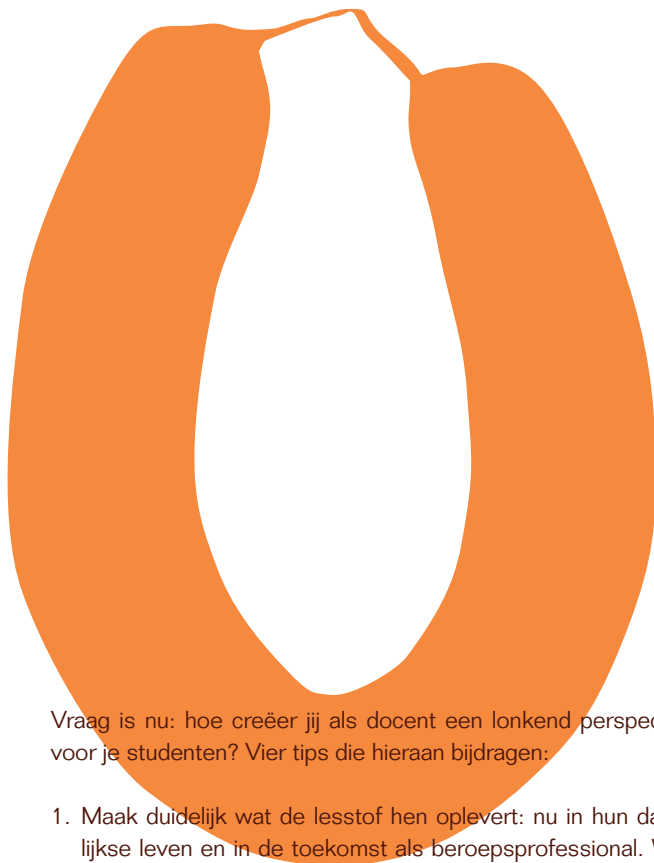
Je biedt de studenten dus perspectief: in deze cursus of deze les leren jullie hoe jullie van onbekwaam naar bekwaam gaan met betrekking tot beroepstaak X en dit gebeurt door middel van de volgende stappen (cursus- of lesopzet). Je moet als docent na het 'willen' natuurlijk ook aan het 'kunnen' werken, anders is er nog niets bereikt.

Het is bovendien leerzaam om studenten het werk van de ontdekkende oefening te laten inleveren en ze aan het einde van de les of de cursus dit werk weer terug te geven. Laat hen dit werk dan zelf beoordelen (leuke toets trouwens!) aan de hand van wat ze die les geleerd hebben. Zo wordt het leren mooi zichtbaar, voor zowel de student als voor jou!

HOE MOTIVEER JE STUDENTEN MET EEN DIKKE WORST?

Hoe belangrijk is het voor studenten om te weten tot welke pot met goud de les leidt? Hoe groot is het belang om een lonkend perspectief voor ze te schetsen zodat zij zich in willen (blijven) spannen? Groot natuurlijk. Hoe beter ze weten waarvoor ze het doen, hoe belangrijker dat doel voor ze is, hoe langer ze de inspanning volhouden, hoe meer frustratie ze aan kunnen en hoe groter de kans op resultaat wordt.

Pas moest ik nog denken aan het belang van een lonkend perspectief toen ik wilde kiezen tussen twee opleidingen. Van beiden had ik keurig de websites bestudeerd, de brochure gelezen, op internet naar recensies gezocht, maar tja... ik kwam er niet uit. Totdat ik toevallig twee mannen ontmoette die ieder een van de trajecten hadden gevolgd. Met beiden ben ik een keer een kop koffie gaan drinken. Ik zie ze ieder nog zitten: beiden enthousiast, vol vuur en welgemeende adviezen. Dit maakte alleen nog geen verschil. Totdat ik de mannen zelf eens bestudeerde. Welke van de twee inspireerde mij het meest? Toen was de keus snel gemaakt. Zoals de linker communiceerde, het leven leidde dat hij graag wilde en goed contact had met de mensen om zich heen, zo wilde ik het ook. 's Avonds heb ik mij dan ook direct voor zijn opleiding ingeschreven.



Vraag is nu: hoe creëer jij als docent een lonkend perspectief voor je studenten? Vier tips die hieraan bijdragen:

1. Maak duidelijk wat de lesstof hen oplevert: nu in hun dagelijkse leven en in de toekomst als beroepsprofessional. Wat hebben ze bijvoorbeeld aan de training Conflicthantering in hun persoonlijke relaties en als aankomend jurist?
2. Vertel wat de kennis over de lesstof voor jou heeft betekend. Hoe leidden bijvoorbeeld voorheen jouw conflicten tot beëindiging van je relaties, terwijl je door de les beter hebt leren confronteren waardoor je contacten juist zijn verbeterd?
3. Breng jouw ervaring uit de beroepspraktijk in. In hoeverre heb je daar met conflicten te maken gehad? Waar raak je nu als docent in verzeild? Wat heb je dan aan de kennis waar je les over gaat?
4. Koppel de lesstof aan actuele gebeurtenissen. Hoe zie je in het conflict in Syrië de verschillende soorten conflicthantering terug en wat is hierin effectief?

Hoe meer studenten zien wat de lesstof voor hen kan betekenen, hoe meer zij bereid zijn aan de slag te gaan. Motiveren om te leren is tenslotte misschien wel de helft van het docentenvak.

VOOR DE
KLAS:
ZIT TEN
OF
STAAN?



Loop eens door de gangen van school en werp een blik in de klaslokalen: waar bevindt de docent zich? Sommige docenten staan uit te leggen voor het bord, anderen zitten achter of op een tafel te vertellen, anderen staan bij groepjes studenten om hen te helpen...allerhande posities nemen docenten in de klas in. Wat is jouw favoriete plaats voor de groep?

Laatst was ik op bezoek in een les Sociologie van een docente. De les van 45 minuten bestond uit een uitleg van theorie, het maken van een opdracht in groepen en een nabespreking van deze opdracht. Kortom, een mooie afwisselende les. De docente stond gedurende de hele les. Toen ik daar in de nabespreking, wat over opmerkte, reageerde de docente: 'o, daar ben ik mij helemaal niet bewust van, ik sta altijd voor de groep'.

Nadenken over jouw positie voor de groep en daar bewust mee omgaan, mag naar mijn idee vaker gebeuren. De plek die jij inneemt, ondersteunt het leerklimaat in de klas en draagt dus bij aan het leren van studenten. Hoe kan je met zitten en staan het leerklimaat verbeteren?

1. Sta frontaal voor de groep wanneer je leiding neemt en autoriteit pakt. Leeractiviteiten als theorie uitleggen en instructie geven zijn uitermate geschikt om te gaan staan. De boodschap is: ik ben aan het woord en ik wil dat jullie nu luisteren. Je bent duidelijk inhoudelijk leider of geeft leiding aan het proces.
2. Zit voor de groep wanneer je autoriteit weggeeft en de interactie tussen de studenten wilt bevorderen. Leeractiviteiten als discussie voeren en nabesprekingen van opdrachten lenen zich hier uitermate voor. De boodschap is: jullie zijn aan het woord en ik faciliteer het gesprek. Je bent duidelijk procesbegeleider.
3. Loop ook eens naar achteren in de klas om zo ook die studenten meer te betrekken. Dan laat je zien dat het niet uitmaakt waar een student zit, hij of zij wordt altijd betrokken.

Wat je ook doet, houd focus op alle studenten. Als je zit betekent dit bijvoorbeeld dat een carréopstelling van de tafels het meest geschikt is. Dan heb je contact met iedereen.

Speel met je positie in je les en ervaar wat de effecten zijn op jezelf en de studenten.

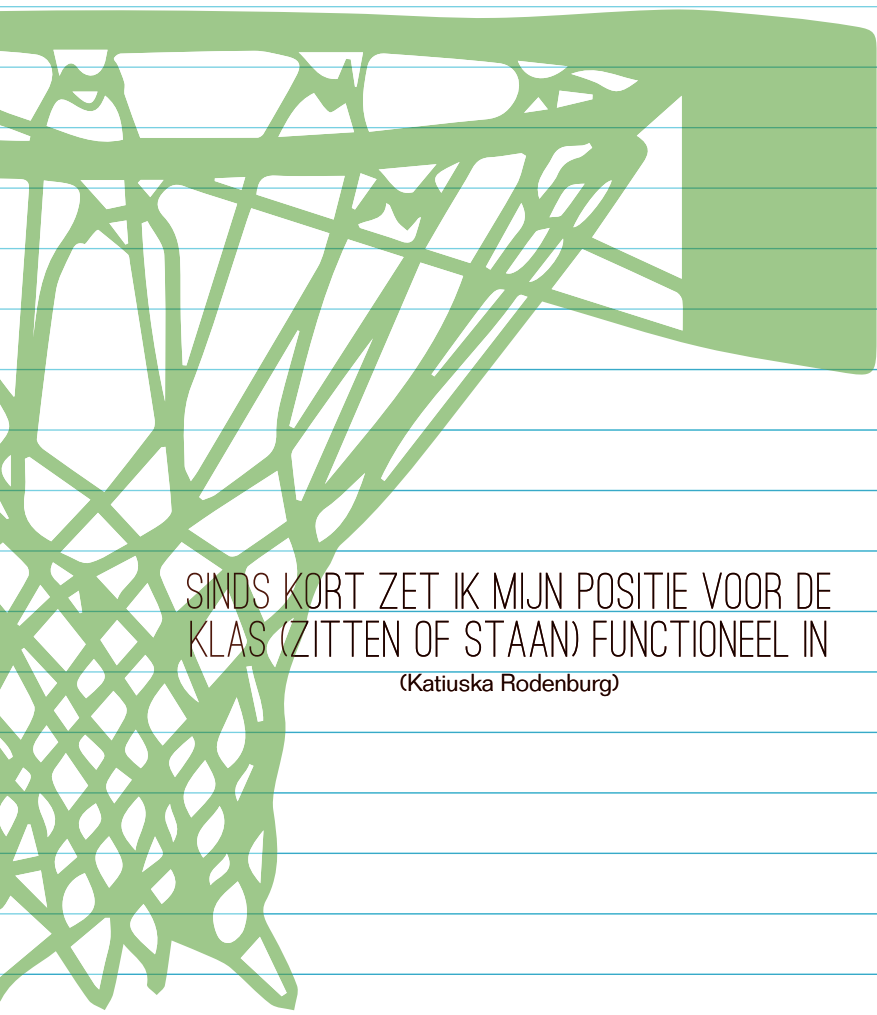


IK BEN GESTART MET EEN (LASTIGE)
SCHRIKOPDRACHT IN PLAATS VAN MET DE
THEORIE. VERRASSEND TE ZIEN HOE HARD ER
INEENS WORDT GEWERKT!

(Rieshma Badloe)

IK HEB GELEERD HOE IK EEN COLLEGE KAN
OPBOUWEN VANUIT DE LEERDOELEN

(Karin van den Akker)



SINDE KORT ZET IK MIJN POSITIE VOOR DE
KLAS (ZITTEN OF STAAN) FUNCTIONEEL IN

(Katuska Rodenburg)

SPREEK JIJ JE
WAARDERING
UIT?



Ieder jaar vindt op veel instellingen de Docent van het Jaarverkiezing plaats. Wil je een aantal minilessen horen van docenten die door studenten hoog worden gewaardeerd? Wil je geïnspireerd raken door collega's? Dan is dit the place to be!

Maar bestaat er wel één docent van het jaar? Alle docenten hebben toch unieke kwaliteiten? Waar de één heel goed is in studieloopbaanbegeleiding, kan de tweede veel betekenen voor afgestudeerden, weet de derde een hoorcollege van begin tot eind te boeien, terwijl een vierde heel innovatief is in zijn onderwijs. Hoe waarderen we al deze verschillende aspecten? Zien we als hogeschool ieders bijdrage en waarderen we die ook? Vanuit dat perspectief ben ik een groot voorstander van een bomvol podium voor ALLE docenten van het jaar.

Ook al is een docent misschien minder handig in zijn contact met studenten, hij kan nog heel veel betekenen voor het onderwijs. Bijvoorbeeld door zijn collega's te ondersteunen, bij te dragen aan het team door ongemakkelijke situaties met een grapje op te lossen, zich stil te houden wanneer de onrust al groot genoeg is. De kunst is het om ieders bijdrage te onderscheiden en te waarderen.

Dit geldt natuurlijk niet alleen voor ons als docenten, maar ook voor onze studenten. Zien wij waar zij uniek in zijn? Creëren we hiervoor ruimte in onze lessen?

Een veilige leeromgeving start namelijk bij er te mogen zijn: je geaccepteerd en gerespecteerd te voelen in hoe jij bent. Dat vraagt van ons als docenten om te focussen op de bijzondere bijdrage van ieder van onze studenten. Waar de één heel goed kan schrijven, is de ander altijd op tijd of altijd voorbereid. Waar de één gaat voor een tien, weet de ander steeds met een 5.5 jouw cursus te halen. Alle twee heeft zo zijn charmes. Kun je dat als docent zien en erkennen?

De Docent van het Jaarverkiezing vind ik een fantastisch evenement dat zeker moet blijven bestaan. Maar laten we ons niet uitsluitend richten op die éne docent die wordt uitgeroepen, en beginnen met onze collega's en onze studenten zo veel en vaak mogelijk te waarderen voor wat zij betekenen.

Daar kun je direct mee beginnen door driemaal per dag minimaal één compliment te geven. Kost niks en scheelt veel. Doen!

WANNEER LEREN STUDENTEN OPTIMAAL?

Studenten besteden een te groot deel van hun studietijd aan het werken voor de toets, aan het einde van een cursus. Dan vindt vaak hun meeste studie-inspanning plaats. De eindtoets is het ijkmoment waarop de student zijn kundigheid moet bewijzen in de vorm van een tentamen of een opdracht. Voor studenten betekent dit vaak een piekbelasting vlak voor die beruchte momentopname. Maar is hierbij wel sprake van een optimaal leerresultaat?

Na de toets volgt meestal een moment van toetsinzage waarbij studenten kunnen zien wat zij goed en fout gedaan hebben. Dat zou een mooi leermoment kunnen zijn. De animo voor dit soort gelegenheden is echter mager; alleen studenten die een onvoldoende gehaald hebben komen nog wel eens opdagen. Wat heeft een student dan eigenlijk geleerd als hij niet weet wat hij goed of fout heeft gedaan?

Docenten, jullie kunnen je tijd veel beter gebruiken! In plaats van veel tijd te besteden aan de eindbeoordeling zou je die tijd (deels) beter kunnen gebruiken door studenten hulp en begeleiding te bieden tijdens de cursus. Hoe?


Een van de factoren voor effectief leergedrag is het geven van feedback door de docent.

Het geven van inhoudelijk commentaar vanuit jouw professionele expertise is essentieel voor het leren en de leeropbrengst van studenten. Dit moet niet alleen gebeuren na het opleveren van een opdracht of toets, maar juist tijdens de uitvoering moeten studenten informatie krijgen over hun voortgang en wat een passend vervolg is. Door te weten wat hij goed, of zelfs heel goed gedaan heeft, en wat hij minder goed gedaan heeft, leert hij zich gaandeweg een beroepstaak eigen maken. Deze feedback moet je natuurlijk wel op een zorgvuldige manier brengen.

Als docent geef je deskundig commentaar op wat je gezien, ervaren of gelezen hebt en wat het mogelijke effect of gevolg daarvan is. Natuurlijk kun jij met suggesties komen voor verbetering, maar voor het leereffect is het beter die vraag bij de student neer te leggen!

Daarbij werkt procesgerichte feedback ('ik zie dat je al beter bent geworden in...') beter dan persoonsgerichte ('je bent een echte creatieveling') of resultaatgerichte feedback ('ik vind het een geweldig rapport').

Met procesgerichte feedback ondersteun je studenten bij het leren en krijgen zij vertrouwen in hun mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Je werkt aan een 'groeimindset' bij studenten en ondersteunt hen maximaal in hun leerproces. Een van de belangrijkste taken van jou als docent!



VIER TIPS OM STUDENTEN FEEDBACK TE LATEN GEVEN

Geef je studenten vaak feedback, maar lijkt het erop dat ze het niet oppikken? Heb je soms het idee dat jij meer hun rapport aan het schrijven bent dan zijzelf? Of lukt het je soms überhaupt niet om in je les feedback te geven? Dan is het goed om je manier van doen eens onder de loep te nemen.

In de sportschool merkte ik weer hoe motiverend het is om feedback te krijgen. Sinds kort doe ik een circuit van apparaten waarmee je jezelf in 35 minuten helemaal kunt afbeulen. Grote aanrader, maar los daarvan vind ik het ook bijzonder inspirerend. Terwijl je jezelf traint, krijg je namelijk via een schermpje feedback op wat je doet. Een meter geeft aan of je een oefening wel in het juiste tempo uitvoert, een andere laat zien of je wel zwaar genoeg traint, en een derde meter toont je hartslag en ook hoe hoog die zou moeten zijn. Door mijn bewegingen bij te stellen, kan ik precies keurig binnen de lijntjes blijven en mijn doel bereiken.

Dit is precies wat studenten ook graag willen: voortdurende feedback zodat ze hun eigen leerproces kunnen bijsturen. Hiervoor hebben ze alleen wel informatie nodig over hoe ze het doen ten opzichte van het einddoel van de les of de cursus.

Het is aan ons als docenten om hiervoor zoveel mogelijk momenten in te bouwen. Leuk idee natuurlijk, maar je hebt nog wel meer te doen dan constant hun werk te becommentariëren. Met deze vier tips kun je feedback handig organiseren:

1. Bied studenten het beoordelingsformulier aan en laat ze op basis hiervan hun eigen werk van feedback voorzien. Nodig ze uit om vanuit deze feedback een gerichte leervraag te formuleren die zij met elkaar beantwoorden voordat ze op jou afstappen.
2. Laat studenten in subgroepen hun werk vergelijken en van feedback voorzien. Met elkaar kunnen ze hier een klassikale leervraag uit formuleren.
3. Biedt via apps als Socrative of Kahoot zoveel mogelijk (digitaal) testjes aan waarmee ze het niveau van hun kennis kunnen inschatten.
4. Toon het leerdoel aan het begin van de les en vraag hoe zij zichzelf hierop beoordelen. Doe hetzelfde aan het einde van de les. Vraag waar ze nu staan, wat hieraan heeft bijgedragen en wat een volgende stap is in hun ontwikkeling.

Niets werkt motiverender dan te zien dat je vooruit gaat.

Niets is fijner dan jezelf te kunnen bijsturen.

Niets versterkt de groep meer dan elkaar te helpen.

Kortom: probeer het eens!

IEDERE STUDENT EEN 10!

Studenten zijn lui, ze willen niets, ze zijn alleen gefocust op het halen van hun studiepunten. De studie is meer een onderbreking van hun dagelijkse leven dat bestaat uit bijbaantjes en uitgaan, dan andersom. En dat betekent dat je als docent helder en strak moet sturen op inhoud en aanpak.

Jij weet namelijk wat de student moet doen om zich maar enigszins tot professional te ontwikkelen. En ondanks hun goede pogingen redden studenten het maar zelden om aan de uiteindelijke standaard te voldoen. Uitdrukkingen als 'je moet', 'je bent verplicht', 'je behoort', tot zelfs 'ik eis' laten zien hoe docenten studenten benaderen. Studenten schikken zich al snel in hun lot. Want het is hun docent die hen beoordeelt. En zo zitten student en docent beiden gevangen in een systeem waarin leren gelijk staat aan hard ploeteren, een erg lange adem hebben en straffen en belonen in de vorm van studiepunten.

Kan dat niet anders?

Leren is in oorsprong iets heel positiefs! Kennis hebben die je eerst nog niet bezat. Een principe begrijpen terwijl het eerst volstrekt abracadabra was. Een vaardigheid beheersen die eerst nog zo moeilijk leek.

Dát maakt leren juist leuk, inspirerend en waardevol. En dit plaatst leren in een totaal andere wereld dan hierboven. Een wereld van mogelijkheden, denken in kansen en het maken en ook leren van fouten. Leren is het opdoen van succeservaringen.

Uitdrukkingen als 'wat als je...', 'wat wil je ontwikkelen?', 'wat is je volgende stap?', laten zien hoe je als docent ook een ándere wereld kunt creëren.

Toetsing is een van de krachtigste middelen waarmee docenten invloed kunnen uitoefenen op het leren van studenten.

Wat zou het bijvoorbeeld betekenen als je iedere student aan het begin van jouw cursus al direct een 10 geeft? En hoe zou het zijn als de student vervolgens moet aangeven waarom hij vindt dat hij die 10 verdiend heeft aan het einde van de cursus? Wat betekent dit voor het leren van de student?

In ieder geval maak je de student eigenaar van zijn eigen leerproces. Hij geeft immers zelf aan wat hij vindt dat hij gedaan en gepresteerd moet hebben om die 10 te halen.

Precies dat is het verschil tussen vinden dat studenten niets doen en niets weten of vinden dat studenten NOG niets doen en weten. Denk je als docent in een wereld van beperkingen of denk je in een wereld van mogelijkheden?

Het is aan jou, docent, om studenten mee te nemen naar die laatste wereld!

IK ZEND VRIJ VEEL MAAR STEL MEER VRAGEN
WAARDOOR IK DE STUDENTEN MEER AAN HET
DENKEN EN AAN HET LEREN ZET

(Hanneke Fens)

JE KUNT ALTIJD LEREN VAN FEEDBACK:
WAT DOE JE AL GOED, WAAR KUN JE JE
NOG IN ONTWIKKELEN? HET MAAKT DAN
NIET UIT OF JE EEN ERVAREN OF STARTEN-
DE DOCENT BENT: JE ZULT ALS ERVAREN
DOCENT HOOGSTWAARSCHIJNLIJK TIPS
OVER ANDERE ASPECTEN KRIJGEN (EN EEN
CHECK OF JE GOED DOET WAT JE AL GOED
DENKT TE DOEN)

(Katuska Rodenburg)



IK HEB ERVAREN HOE IK STUDENTEN VEEL MEER
AAN HET WERK KAN ZETTEN IN PLAATS VAN
DAT IK AAN HET WERK BEN

(Hanneke Engelenburg)

STOP
MET HET
SCHOOOLSE
LEREN



Het einde van de eerste lesperiode komt in zicht. Ondanks alle goede voornemens en verwachtingen ervaren nieuwe studenten al snel dat er weinig nieuws onder de zon is op het hbo. Ze zien de zoveelste docent voor de klas die druk bezig is met het uitleggen van begrippen en theorieën. De docent die zelf hard aan het werk is, terwijl studenten zich rustig kunnen terugtrekken. Ze schrijven wat op, zakken onderuit en hebben een ontspannen les. Ze gaan pas leren als het tentamen in beeld komt. Is dit nu het veelbelovende onderwijs op hun nieuwe beroepsopleiding?

Veel van het onderwijs binnen het hbo gaat nog steeds uit van het schoolse leren. Het leren, of beter stampen, van kennis waarmee een basis gelegd wordt bij de student, eerst aftoetsen waarna studenten vervolgens die kennis kunnen toepassen. En bij dit schoolse leren horen de bekende klachten over studenten: studiepunten halen, ongeïnteresseerdheid, zesjes cultuur, calculatie, meeliften... Dat het anders kan is voor veel docenten onvoorstelbaar.

Beste docenten, wat zou het toch geweldig zijn als we studenten niet meteen de theorie injagen. Wat zou het verfrissend zijn als zij eerst eens zelf aan het werk gaan met een écht vraagstuk, dilemma of probleem uit hun toekomstige beroepspraktijk. Een plan maken, een ontwerp uitdenken, een analyse uitvoeren, een campagne bedenken, een e-mail schrijven of een presentatie voorbereiden en geven. Eerstejaars studenten direct confronteren met opdrachten uit het beroep waarvoor ze gekozen hebben? Doen! En zelfs al in de eerste les. Dan kom je er ook écht achter wat studenten wel of niet weten en kunnen. Als studenten bovendien zelf constateren dat ze veel ook nog niet weten, werkt dit heel motiverend. Zo ervaren studenten dat studeren écht boeiend kan zijn en dat het op het hbo er echt anders aan toe gaat dan op de middelbare school. Kiezen voor een hogere beroepsopleiding en daarmee een toekomstig beroep betekent immers werken, uren maken, ervaren en daarmee echt leren!

OPDRACHTEN

DIE ERTOE

DOEN

Hoor- en werkcolleges voeren nog steeds de boventoon in het hoger onderwijs. Docenten denken eerst na over het vullen van deze vastgelegde werkvormen met inhoud. Vragen als: 'Hoe vul ik in godsnaam nu zeven hoorcolleges of een werkcollege van 90 minuten?' voeren de boventoon. Soms raken docenten zelfs in paniek over het vol krijgen van de tijd of hoe het ze lukt om door de stof heen te komen, als ze maar zeven weken beschikbaar hebben. De aandacht van de docenten gaat meestal uit naar vorm en inhoud en niet naar het leerproces. Trouwens, ook studenten denken dat het in het hoger onderwijs gaat om het (eventueel) volgen van colleges en daarna het afleggen van tentamens. Wie echt leiding wil geven aan het leerproces van studenten doet dat in de eerste plaats door opdrachten centraal te stellen. Maar dan wel opdrachten die ertoe doen!

In menig werkcollege worden studenten geacht opdrachten uit te voeren zodat zij actief met de leerstof aan de slag gaan. Zo zijn er huiswerkopdrachten, invuloefeningen, groepspresentaties, online quizen en wat al niet meer. Alles wordt ingezet om studenten aan het werk te krijgen en te houden. Hoewel goedbedoeld, blijkt dat het merendeel van de studenten de opgegeven huiswerkopdrachten vaak niet maken en in het werkcollege staan ze ook niet echt te poppelen om aan de slag te gaan. Zijn de studenten van tegenwoordig nu zo passief, zo weinig gemotiveerd en niet bereid tot leren? Wij geloven van niet.

Zou het niet geweldig zijn als de studenten echt aan het werk gaan? Laten we stoppen met allerlei opdrachten die soms voor een middelbare schoolleerling nog te simpel zijn. Het lijken overigens vaak meer bevelen dan opdrachten (lees X, beantwoord Y, Vul Z in). Reproductievragen, invuloefeningen, teksten bestuderen of nog beter doorbladeren, een samenvatting maken; dergelijke opdrachten bieden en geven studenten weinig ruimte voor zelfstandig leren en maken studenten niet verantwoordelijk. Het zijn vaak doodordinaire plak- en knipwerkjes. Beste docenten, neem studenten serieus en bied ze opdrachten die ertoe doen! Het formuleren van dergelijke, actuele en leerzame opdrachten is overigens geen makkelijke opgave. Maar als studenten in jouw les hiermee hard aan de slag gaan, weet je dat jouw investering de moeite waard geweest is!

ARTHOC: EEN INSTRUCTIE DIE WERKT

Studenten worden vaak aan het werk gezet met opdrachten. Dit betekent dat docenten zinvolle opdrachten moeten ontwerpen, maar dat zij deze ook duidelijk instrueren. Dat laatste kan vaak beter. Docenten geven bijvoorbeeld niet aan hoeveel tijd studenten voor een opdracht hebben, zodat studenten er hun gemak van nemen. Of docenten zijn niet helder over wat er met het resultaat van de opdracht gaat gebeuren, zodat studenten de opdracht minder serieus nemen en zich minimaal inspannen. Hoe geef je als docent een heldere instructie? Gebruik het ARTHOC-principe!

ARTHOC staat voor de volgende zes elementen:

A staat voor Activiteit. Wat moeten de studenten gaan doen? ('Ik wil dat jullie de twee uitgedeelde teksten met je buurman of buurvrouw analyseren op plus- en minpunten').

R staat voor Resultaat. Wat is het concrete resultaat van de opdracht? ('Per tekst hebben jullie een lijstje op papier van minimaal drie plus- en drie minpunten').

T staat voor Tijd. Hoeveel tijd hebben de studenten voor de opdracht? ('Jullie hebben daarvoor 10 minuten').

H staat voor Hulp. Welke hulpbronnen kunnen de studenten raadplegen? ('Jullie kunnen daarvoor het internet raadplegen en ik loop rond om jullie te helpen').

O staat voor Opbrengst. Wat gaan we doen met de resultaten van de opdracht in het vervolg van de les? ('Jullie presenteren straks aan de groep jullie lijstje met plus- of minpunten van een van de teksten die ik kies').

Juist dit element is essentieel en wordt vaak vergeten. Zodra studenten weten dat er na afloop van de opdracht iets van hen gevraagd wordt, helpt dit om hen aan het werk te krijgen. Immers, geen enkele student wil voor de docent of voor zijn medestudenten met lege handen staan en nee verkopen.

C staat voor Check. Vraag aan de studenten of ze de opdracht begrepen hebben ('Welke vragen zijn er nog over de opdracht?'). De volgorde van de elementen maakt niet uit, als je als docent maar alle elementen noemt.

Nog een tip: Gaan de studenten werken in duo's of groepen? Noem dat dan als laatste element. Studenten ontgaat na deze mededeling vaak het vervolg van de instructie, omdat ze vanaf dat moment vooral bezig zijn met wie ze de opdracht moeten of willen doen.

Werken met het ARTHOC-principe betekent: helder instrueren, zodat studenten weten wat ze moeten doen en dat vervolgens ook werkelijk gaan doen!

LAPTOPS EN CONTACT



Kijk je ook wel eens tegen een volle klas met laptops aan? Alleen maar schermen, waarachter de helft van de studenten op Facebook of de site van H&M zit? Op die momenten kun je het gevoel hebben dat je geen echt contact met je studenten hebt. En dat is niet prettig. Gelukkig kun je daar wel wat aan doen!

Laatst zag ik een dappere docente die haar college begon met de vraag of iedereen zijn laptop opzij wilde leggen. Ze overtuigde de groep door op te merken dat je meer leert wanneer je met de hand meeschrijft en het belangrijk is om geconcentreerd mee te doen. In eerste instantie volgden alle studenten braaf haar verzoek. Gaandeweg kwamen alleen de telefoons boven tafel en ging een laptop halfopen. Diegene die te laat binnenkwam, klapte zijn scherm nietsvermoedend omhoog en wist zijn halve omgeving alsnog af te leiden door spannende filmpjes te kijken, terwijl de docente haar verhaal deed.

Natuurlijk zijn er ook studenten die echt aantekeningen op hun laptop willen maken. Hoe zorg je ervoor dat je aan die behoefte tegemoetkomt, maar ook aan je eigen behoefte om contact te hebben en te houden? Vijf ideeën om uit te proberen:

1. Bespreek bij aanvang van de les waarom je lesgeeft. Je wilt graag samenwerken en contact hebben met je studenten. De laptops kunnen dat belemmeren. Door je eigen behoefte uit te spreken en daaraan je verzoek te koppelen ben je open en eerlijk. Overtuigen waarom het voor hen goed is, kan namelijk onbedoeld betuttelend overkomen en daarmee averechts werken.
2. Check of het klopt dat ze hun laptop ook vaak gebruiken omdat ze de les niet kunnen volgen of behoefte hebben aan meer inspiratie en afwisseling. Nodig ze dan uit om dit vooral uit te spreken, zodat jij je les kunt aanpassen.
3. Kijk of je met hen een laagdrempelige manier kunt vinden waarmee ze jou tijdens de les feedback kunnen geven. Je kunt ze dit met een duim laten aangeven: werkt wel of niet. Laat ze desnoods even aan het begin van je les met de duimen omhoog en omlaaggaan zodat ze zich veilig voelen dit tijdens de les ook te doen.
4. Waardeer iedere vorm van feedback, zodat studenten zich veilig voelen zich uit te spreken en je samen de les kunt vormgeven.
5. Vraag hen tussentijds hoe de les gaat, en waaraan ze behoefte hebben. Zo biedt je hen een andere mogelijkheid om tegemoet te komen aan hun afwisselingsbehoeften en voorkom je dat ze het internet betreden..

Bied de eerste keer papier en pennen aan zodat je hen faciliteert aantekeningen te maken. De helft van de studenten leeft onder-tussen in een papierloos tijdperk.

Uitgangspunt bij deze tips is dat zowel de behoeften van de studenten als van jou centraal staan.

Dat is toch de basis van contact?

MIJN VRAGEN ZIJN SCHERPER GEWORDEN,
IK WEET VRAGEN STEEDS BETER TERUG TE
SPELEN NAAR DE STUDENT EN ROND TE
SPELEN IN DE GROEP WAARDOOR DE GROEP
MEER VAN EN MET ELKAAR LEERT

(Anushka Derks)





MIJN OPDRACHTEN PRESENTEER IK
BETER EN ROND IK OOK EFFECTIEVER AF

(Mayon Bertram)

CRÉÉER
SUCCESS

EN

VIER DATI!



'Leren gaat met vallen en opstaan'. Maar wie houdt er nu van vallen? Toen ik een keer over de kop sloeg met mijn racefiets, vond ik dit afschuwelijk en heb ik vooral geleerd dat ik niet zo goed kan fietsen. De fiets raakte ik prompt tien jaar niet meer aan totdat ik zowat iedereen voorbij zag scheuren. Op een stille zondagochtend leerde een doodgoede instructeur mij met kleine stapjes weer hoe ik mijn schoenen snel uit de pedalen los kon klikken en kreeg ik de smaak weer helemaal te pakken.

Studenten willen natuurlijk ook het liefste leren in een veilige omgeving. Een omgeving waarin vooral voorkomen wordt dat ze vallen waardoor ze meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Dat is ook de kunst van mensen iets leren: je helpt ze met de juiste tips op weg, zorgt dat ze succeservaringen opdoen en stimuleert ze om verder te gaan met experimenteren zodat ze een opwaartse successpiraal creëren. Makkelijker gezegd dan gedaan, maar hoe doe je dat precies?

Vijf tips om studenten succes te laten ervaren:

1. Geef ze hetzelfde testje aan het begin en aan het einde van de les. Zorg ervoor dat dat ze de test aan het begin niet halen, maar de tweede keer zeker wel. Succes gegarandeerd;
2. Laat studenten opschrijven wat ze nu meer weten dan in de vorige les. Zo zien ze hun eigen vooruitgang;
3. Geef studenten welgemeende complimenten over hun resultaten en hun inspanningen. Dat vergroot hun zelfvertrouwen, dat zo nodig is voor succes.
4. Wanneer je een training verzorgt, laat studenten in de praktijk oefenen met kleine stappen. Vraag de volgende keer naar hun succeservaringen en vier dit groots en meeslepend.
5. Als studenten iets goed kunnen, laat ze schitteren door uit te vragen hoe ze het aanpakken. Nodig de anderen uit te vertellen wat zij in het verhaal herkennen of juist anders doen. Zoek met elkaar uit hoe je het nog beter aanpakt zodat het succes nog groter wordt.

Succes is aanstekelijk en smaakt naar meer. Hoe groot of klein het succes ook is. Iedere stap is er één want je loopt tenslotte ook alleen een marathon door iedere keer één stap te zetten. Hoe meer je die kleine stappen viert, hoe leuker het wordt en hoe langer je het volhoudt. Hard werken én veel feest vieren is dan ook het devies om je studenten in vier jaar door de opleiding heen te krijgen. Slingers al verzameld? Anders nu gaan doen!

'VOORDAT
IK EEN FOUT
MAAK,
MAAK IK
HEM NIET'

(JOHAN CRUYFF)

Ter nagedachtenis aan Johan Cruyff houd ik graag een pleidooi voor het leren van sport. Hoewel voetbal niet echt mijn ding is, smul ik van de verhalen van voetbaltrainers. De manier waarop zij hun team verder brengen kan voor veel docenten heel inspirerend zijn.

Zo vertelde Alex Pastoor (trainer van Sparta) nadat ze met 4-0 verloren hadden van NEC: 'We hadden ze na afloop bijna bedankt voor ons verlies, want nu wisten we waar onze fouten lagen en konden we onszelf verbeteren'. Prachtig hoe Pastoor fouten omarmt. En dat is precies wat we als docent bij onze studenten willen bereiken.

Als we studenten een goede en veilige leeromgeving willen bieden, dan is fouten mogen maken één van de belangrijkste uitgangspunten daarbij. Als het goed is, wijzen wij studenten niet persoonlijk af als ze een fout maken, en ontstaat er geen onoverkomelijke schade. Wij vangen ze juist op, leren studenten iets nieuws en moedigen hen aan om vooral door te gaan. Fouten maken moeten we juist stimuleren.

Vijf tips hoe je studenten stimuleert om fouten te maken:

1. Ben zelf tijdens je les open over je fouten: wanneer je iets niet goed doet in je onderwijs, zeg dit hardop zonder jezelf helemaal onderuit te halen. Zeg het ook wanneer je tevreden bent met je eigen manier van doen. Zo leren zij dat je jezelf prima kunt beoordelen en nog steeds rechtovereind kunt staan.
2. Vertel en demonstreer dat de snelste manier van leren is door fouten te maken. Dit verlaagt hun schaamte en motiveert hen te experimenteren en te leren door te doen.
3. Laat ze een oefening of opdracht doen en geef na afloop het goede antwoord. Laat ze zelf beoordelen waar ze (mogelijk) in de fout gaan en wat ze hiervan kunnen leren.
4. Juich wanneer een student een fout maakt. Zo 'frame' je fouten als kans om van te leren.
5. Stimuleer om fouten te delen. Zeker in trainingen kan dit goed werken, omdat je dan kunt refereren aan herkenbare persoonlijke praktijksituaties. Begin in de training Onderhandelen bijvoorbeeld zelf met je blunders te delen over je onderhandelingen. Dan kunnen zij ook hun ervaringen vertellen en kun je met elkaar kijken wat je ervan kunt leren.

Natuurlijk vindt niemand het in eerste instantie fijn om een fout te maken, maar het is wel de snelste manier om te leren. En hoe groter de fout, hoe beter de les beklijft!



PROJECT-
BEGELEIDING
EEN VAK
APART

Dynamisch hoor, al die projecten in het onderwijs. Studenten zijn lekker bezig met het maken van een product of dienst en het werkt vaak motiverend. Maar of ze nu echt iets leren? Studenten kunnen mooi eerder geleerde kennis toepassen, maar of ze na afloop nu zo bijster veel méér weten? En wat is nu mijn rol als docent, nu ik niet direct mijn kennis kan overdragen?

Begeleiding van projecten is geen sinecure. De docent doet echt iets anders dan het bekende lesgeven. Neem alleen al de termen die voor deze rol in zwang zijn: procesbegeleider, coach, consultant, docentbegeleider, tutor. Maar al die termen leiden tot weinig duidelijkheid over waar het bij projectbegeleiding nu precies om gaat. De ene begeleider lijkt te vinden dat hij de groep moet loslaten en dat hij niets mag doen wat maar enigszins lijkt op lesgeven of doceren. Hij laat de groep aan hun lot over. Het tegenovergestelde komt ook voor: de begeleider die strak stuurt en voortdurende strikte aanwijzingen geeft.

In ieder geval leiden beide manieren van begeleiden vaak tot onvrede, tot apathie en zelfs tot afkeer van projecten bij studenten én begeleiders.

Een project is dé gelegenheid voor studenten om zelfstandig nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven voor een bepaalde beroepstaak. En docenten, daar hebben ze jouw hulp en begeleiding bij nodig. Die begeleiding vraagt om een evenwicht tussen sturen en loslaten, en is afgestemd op wat de projectgroep nodig heeft ('situationeel begeleiden'). Soms betekent dit het stellen van vragen, soms iets uitleggen of iets voordoen, en dan weer een verwijzing geven. Sowieso staat de begeleider stil bij wat de groep heeft gedaan en welk werk nog wacht. Maar naast de kwaliteit van de uitgevoerde opdrachten en de werkvoortgang gaan de gesprekken ook over de gerealiseerde samenwerking. Leren in projecten vraagt om een redelijke mate van zelfstandigheid, maar studenten moeten op gezette tijden kunnen terugvallen op hun begeleiders. Precies zoals dat later ook in de beroepspraktijk gaat: balanceren tussen het zelf al kunnen en nog moeten leren van ervaren professionals.

AFSTUDEREN:
EEN
PROEVE
VAN
BEKWAAMHEID.
MAAR
VOOR
WIE?



De laatste fase van de studie is aangebroken. Studenten gaan geheel zelfstandig een complex probleem of vraagstuk analyseren en oplossen, zoals ze dat later ook in de beroepspraktijk moeten doen. Als het goed is, maken ze bij deze opdracht gebruik van al hun opgedane kennis en ervaring uit hun opleiding. Voor hen de laatste proeve van bekwaamheid voordat ze hun felbegeerde diploma in ontvangst mogen nemen. Voor de meeste docenten, ook een proeve van bekwaamheid in hun rol van afstudeerbegeleider.

Veel begeleidingsgesprekken zien eruit als een monoloog. De afstudeerder zit braaf tegenover zijn begeleider die vertelt wat er moet gebeuren, wat de eisen aan de resultaten zijn, wat hij vindt van het geleverde werk etc. Hoezo, zelfstandig een opdracht op eindniveau uitvoeren?

De begeleider neemt zijn student vaak aan de hand, met als resultaat dat de afstudeerder zijn afstudeerrapport schrijft voor de begeleider, en niet voor hemzelf en/of een opdrachtgever. En zo lijkt het net de of de begeleider telkens zijn eigen werk aan het nakijken is.

Het begeleiden van afstudeerders vraagt om maatwerk, gegeven de randvoorwaarden die er zijn. En daarbij is de student zelf altijd verantwoordelijk voor zijn vorderingen en prestaties; de student heeft de regie over zijn leerproces. De afstudeerbegeleider activeert de student in zijn regierol.

Dat pleit voor een degelijk intakegesprek waarin je de beginsituatie van de afstudeerder goed in kaart brengt (studieloopbaan, sterktes en zwaktes, wederzijdse verwachtingen). Afhankelijk daarvan bepaal je als docent je begeleidingsvorm. Die hangt dus sterk af van datgene wat de afstudeerder vraagt en nodig heeft, maar ook van de kwaliteit van het opgeleverde werk. Op die manier is de begeleiding altijd situationeel- of persoonsafhankelijk.

Loopt het mis of fout? Laat de student zelf analyseren wat er aan de hand is. Hij is immers de enige die over deze informatie beschikt. Analyseren betekent vooral wat-vragen stellen, waarmee je de verantwoordelijkheid voor de analyse bij de student laat ('wat vind je lastig?'). Op die manier laat je als begeleider de verantwoordelijkheid écht waar hij hoort en is het afstuderen een echte proef op de som voor het werk in de latere beroepspraktijk.



EEN LESBEZOEK HELPT JE BEWUST TE WORDEN VAN DINGEN (IN JE EIGEN GEDRAG EN IN DE INTERACTIE TUSSEN JOU EN DE STUDENT) DIE JE ZELF NIET ZO SNEL ZOU ZIEN

(Baukje Stinessen)

IK BEN MIJ ERVAN BEWUST GEWORDEN DAT STUDENTEN OP VERSCHILLENDE LEREN EN DAT HIER OOK VERSCHILLENDE BEGELEIDINGSSTIJLEN BIJ HOREN. OM HET MAXIMALE LEEREFFECT TE BEWERKSTELLIGEN PAS IK DAAROM MIJN BEGELEIDINGSSTIJL DAAROM AAN OP HET TYPE STUDENT

(Maarten ter Huurne)



IK HEB HEEL VEEL GELEERD OVER NIEUWE
VORMEN VAN EFFICIENT LESGEVEN. HET HEEFT
MIJ EEN 'BOOST' GEGEVEN OM MIJN LESSEN
ANDERS TE ORGANISEREN.

(Paul Babeliowsky)

IS WETEN
OOK
SNAPPEN
EN
KUNNEN?



Veel docenten zijn nog steeds gericht op het uitdragen van kennis, vaak door een leerboek centraal te stellen. Onderwijs is kennisoverdracht, zoals dat zo mooi heet. Alsof het lúkt de kennis van de docent over te dragen op de studenten!

Kennis kun je aanbieden, maar het is toch echt de zaak van de student wat hij daar verder mee doet. Meestal wordt in een afsluitend tentamen gecheckt of de student de aangeboden kennis kan reproduceren. De student die slaagt, heeft laten zien dat hij het tentamen met een voldoende kon afleggen. Maar is deze student ook vakbekwaam? En omgekeerd, zijn de studenten die het tentamen niet haalden, onbekwaam voor het beroep? Heeft dit leren iets te maken met het leren van een beroep?

Binnen beroepsopleidingen leren studenten beroeps-werkzaamheden. Het gaat om kundigheid, deskundigheid of bekwaamheid. Wie slaagt voor de opleiding, kan beroepstaken uitvoeren en zich daarover verantwoorden. Voor het uitvoeren en verantwoorden van deze taken heeft een professional kennis en vaardigheden nodig. Vaak gaat het om complexe vaardigheden die helaas niet altijd direct in de beroepsrealiteit geleerd kunnen worden, maar wel door te oefenen en te proberen binnen school. Binnen school gebeurt dit vaak doordat de docent eerst theorie uitlegt, soms gerelateerd aan wat praktijkvoorbeelden, om daarna of zelfs in een volgende cursus te starten met het oefenen van (deel)vaardigheden. Er is niks op tegen om studenten eerst kennis te laten leren, maar wel als het te lang duurt voordat die kennis kan worden gebruikt bij het uitvoeren van handelingen. Als bovendien die kennis inhoudelijk ook nog ver weg staat van de uit te voeren handelingen, zijn we nog verder van huis. Het te veel los van elkaar aanbieden van kennis en vaardigheden is niet efficiënt.

Daar komt nog bij dat kennis hebben iets heel anders is dan een vaardigheid beheersen. Studenten kunnen iets weten, maar of ze het dan ook snappen en vervolgens ook kunnen toepassen? Het is aan jullie, docenten, om studenten te begeleiden bij al deze stappen. Die stappen vragen ieder om een specifieke didactische aanpak. Wanneer je daarin slaagt, dan ben je een leermeester in optima forma!

STEL GERICHTE VRAGEN IN JOUW LES

Heb je er wel eens bij stil gestaan dat er veel verschillende soorten vragen zijn?

Vragen die nieuwsgierigheid opwekken, vragen die studenten laten speuren naar het goede antwoord, vragen om aangeboden kennis te verwerven...Deze vragen hebben elk een ander doel! Een paar weken geleden leidde ik een startbijeenkomst van een professionaliseringstraject voor een docententeam. Een van de doelen van deze bijeenkomst was om samen met de docenten tot een lesobservatieformulier te komen. Aan de hand van dit formulier worden hun lessen bezocht en nabesproken. Om tot een goed en werkbaar formulier te komen kregen de docenten een eerste vraag die luidde: Wat zijn voor jou de 10 kenmerken van een goede les?

Toen we de reacties inventariseerden, kwamen we er al gauw achter dat de vraag die we gesteld hadden niet het gewenste resultaat opleverde. De docenten benoemden zowel gedragselementen ('student veel aan het woord') als effectelementen ('rustige sfeer'), en benoemden zowel studenten- als docentengedrag. Wij waren echter expliciet op zoek naar gedragsindicatoren van docenten voor een goede les. Een deel van de antwoorden konden wij wel gebruiken, maar een deel ook niet. We hadden een weinig gerichte vraag gesteld.

Vandaar dat ik jullie deze keer graag wijs op het stellen van effectieve vragen: formuleer vanuit het doel van een oefening een vraag die expliciet gericht is op dat doel, niet meer, maar ook niet minder.

Ook in lessen worden veel vragen gesteld met allerlei doelen. Vaak gebeurt dit weinig zorgvuldig. Dit terwijl vragen enorm kunnen bijdragen aan effectief onderwijs.

Vijf tips voor het stellen van effectieve vragen:

1. Bereid je vragen voor. Ter plekke bedenken leidt snel tot slordigheid of hardop denken waardoor studenten meerdere vragen tegelijkertijd krijgen.
2. Wat is het doel of het beoogde resultaat van jouw vraag? Of: Welk denkproces wil je op gang brengen? Is het doel bijvoorbeeld om te toetsen of de studenten de lesstof onthouden hebben of is het doel dat ze de lesstof kunnen toepassen? Op welke conclusie wil je uitkomen?
3. Welke type vraag past vervolgens bij dit leerdoel? Het leerdoel 'begrijpen' veronderstelt andere vragen ('vertel in eigen woorden wat X is') dan het leerdoel 'toepassen' ('hoe denk je dat X werkt in situatie Y?'). Formuleer je vraag gericht op het leerdoel.
4. Formuleer de vraag, schrijf hem op en oefen de vraag een keer hardop.
5. Bedenk van tevoren wat mogelijke antwoorden kunnen zijn. Zo kom je in de les minder voor verrassingen te staan.

Als je vraag effectief is in het bereiken van het leerdoel, kun je vervolgens vanuit die conclusie verder met het vervolg van je les.

VIER TIPS OM ALLE STUDENTEN TE ACTIVEREN MET JOUW VRAAG



Vragen die nieuwsgierigheid opwekken, vragen die studenten moeten laten speuren naar het goede antwoord, vragen om aangeboden kennis te verwerven ... Vragen met elk een ander doel! Vragen stellen is het middel bij uitstek dat je als docent gebruikt om het denken van studenten in gang te zetten en hun leerproces te stimuleren. Dit betekent wel dat het effectieve vragen moeten zijn; vragen die leerzaam zijn en waarbij het stellen van de vraag ook tot leren leidt.

Vaak reageert slechts een handjevol studenten op een vraag, en meestal zijn dit de studenten die al actief zijn. Hoe kan je er nu met je vraag voor zorgen dat alle studenten actief aan de slag gaan op zoek naar een antwoord?

1. Spreek de groep individueel aan. Het is van belang dat alle studenten meedoen. Dus moeten ze zich door jouw vraag wel individueel aangesproken voelen. Verhoog de individuele aanspreekbaarheid door in de vraag aan te geven dat hij voor iedereen is ('ik heb een vraag voor iedereen'), door de individuele student aan te spreken ('jij') en door aan te geven dat iedereen de beurt kan krijgen ('ik vraag zo kriskras terug').
2. Zorg voor veiligheid. Als studenten zich niet veilig voelen, leren ze niet. Mogen en kunnen studenten foute antwoorden geven? Wat helpt is om studenten eerst in tweetallen of in groepen hun antwoorden te laten delen waarmee ze hun antwoord al in een veilige situatie formuleren.
3. Breng structuur in de vraag aan. Soms roept de ene student al iets, terwijl de ander nog denkt. Geef aan hoe je verwacht dat de studenten meedoen in je vraag. Geef dus aan welke leeractiviteiten je achtereenvolgens vraagt (denken-overleggen-antwoorden).
4. Heb geduld en zorg voor wachttijd. De gemiddelde wachttijd na een vraag is minder dan een seconde! Geen wonder dat zo weinig studenten meedenken. Voor het bedenken van een antwoord heb je tijd nodig. Wachttijd met stilte verhoogt niet alleen het aantal antwoorden, maar ook het aantal berekende antwoorden. En dan is er nog de wachttijd na het antwoord, oftewel de goed-foutreactie van de docent. Het antwoord laten rondzingen verhoogt het meedenken. Ofwel: bevestiging van de docent stopt het leren. Dus benut de kracht van de stilte!

Een spannende uitdaging om studenten met jouw vragen aan het leren te zetten!

DE VIJF PIJLERS VAN EEN GOEDE LES!

1. Koppel adequate leeractiviteiten aan de lesdoelen en toets dit
Op grond van jouw lesdoelen ontwerp je adequate leeractiviteiten. Als je wilt dat studenten een begrip of een model toe moeten passen, dan maak je een opdracht waarin ze dat vervolgens ook kunnen doen. Als je wilt dat studenten een vaardigheid leren, dan ontwerp je een oefening waarin ze die vaardigheid ook kunnen oefenen. Kortom: laat ze oefenen met wat ze moeten weten, snappen en kunnen.
Vervolgens toets je altijd of studenten ook daadwerkelijk het gebodene geleerd hebben door bij hen te checken of dat zo is ('Noteer in jouw woorden de kern van deze les'). Dat is weer een nieuwe leeractiviteit op zich. Hiermee maak je leren zichtbaar!

2. Geef en werk met beroepsechte opdrachten

Opdrachten sturen het leren, dragen bij aan het leerproces van studenten en creëren leerdynamiek. Zorg altijd voor echte opdrachten uit, of ontleend aan de beroepspraktijk. Laat studenten een tastbaar resultaat opleveren. Als docent begeleid je studenten bij de opdrachten door vragen te stellen, verwijzingen te geven, iets uit te leggen of iets voor te doen.

3. Vertoon gastheerschap

Een goed begin is het halve werk. Stem voor aanvang van de les af op de studenten. Zorg voor absolute en positieve aandacht voor jouw studenten. Dit doe je door: op tijd aanwezig te zijn, organisatorisch klaar te zijn, een open houding te hebben, de studenten welkom te heten, de klas door te gaan en interesse te tonen. Iedereen is welkom en het doel is contact maken, waardoor er verbinding ontstaat.

4. Bied studenten keuzes

Geef studenten de mogelijkheid om tijdens de les te kiezen. Bijvoorbeeld te kiezen om voor uitleg van de docent in de klas te blijven, of ergens anders te werken. De keuze om alleen, in tweetallen of in groepen aan een opdracht te werken. De keuze om delen van de lesstof over te slaan omdat ze het al kennen. De keuze om een eigen onderwerp of opdrachtgever bij een opdracht te kiezen. Tot zelfs de keuze wanneer ze de toets mogen doen. Je geeft eigen verantwoordelijkheid aan de studenten en creëert een werken met leerklimaat.

5. Hanteer de 70%/30%-regel

Zorg dat studenten in de les voor 70% aan het woord en aan het werk zijn en jij voor maar 30%. Het zijn de studenten die komen om te leren. Een uitdaging op zich!

Op naar 2016 waarin niet lesgeven, maar leren centraal staat!

Bronnenlijst

Baumeister, R. en J. Tierney. (2012). *Willpower. Rediscovering the greatest human strength*. Londen: Penguin Books.

Bie, de D. en Jaap J. Gerritse. (2002). *Onderwijs als opdracht* Houten: Bohn, Stafleu Van Loghum.

Bie, D. (2004). *Zo kan het ook! Leswijzers voor docenten*. Houten: Bohn, Stafleu Van Loghum.

Bie, de D. en J. de Kleijn. (2004). *Wat gaan we doen? Het construeren en beoordelen van opdrachten*. Houten: Bohn, Stafleu Van Loghum.

Scager, K. en B. Thoolen. (2006). *De docent als coach*. Hoger Onderwijs Reeks. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

De Galan school voor training (2016). *Laat deelnemers stap voor stap oefenen*. Geraadpleegd op 30 mei 2015 op <http://www.schoolvoortraining.nl/methode-van-karin-de-galan/laat-deelnemers-stap-voor-stap-oefenen/>

Dweck, Carol S. (2013). *Mindset, de weg naar succesvol leren*. Den Haag: SCP.

Dweck, C. (2014, 9 oktober). *Developing a growth mindset*. Geraadpleegd op: 30 mei 2016 van <https://www.youtube.com/watch?v=hiiEeMN7vbQ>

Ebbens, S. en S. Ettekovén. (2013). *Effectief leren*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Galan, de K. (2008). *Trainingen ontwerpen*. Amsterdam: Pearson Education.

Hattie, John. (2015). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.

Instituut Mentoris (z.j.). *De docent als gastheer; Het klaslokaal is toch geen restaurant?* Geraadpleegd op 30 mei 2016, van <http://www.instituutmentoris.nl/entry/89/e-book-de-docent-als-gastheer/nieuws>

Kallenberg, T. e.a. (2014). *Leren (en) doceren in het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.

Kralingen, van R. (2006). *Eerste hulp bij didactische ongelukken*. Houten: Bohn, Stafleu Van Loghum.

Pink, D. (2015). Drive. *De verrassende waarheid over wat ons motiveert*. Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.

SLO, Informatiepunt Onderwijs & Talentontwikkeling (z.d.). *Taxonomie van Bloom*. Geraadpleegd op 30 mei 2016, van <http://talentstimuleren.nl/thema/stimulerend-signaleren/rijke-leeractiviteiten/bloom>

Slooter, M. (2009). *Coachen op contact. De basis in het primaire proces*. Amersfoort: CPS.

Wentzel, K. en J. Brophy. (2014). *Motivating Students to Learn*. New York: Routledge.

Zander, B. (2012, 26 februari). *Work (how to give an A)*. Geraadpleegd op: 30 mei 2016, van <https://www.youtube.com/watch?v=qTKEBygQic0>