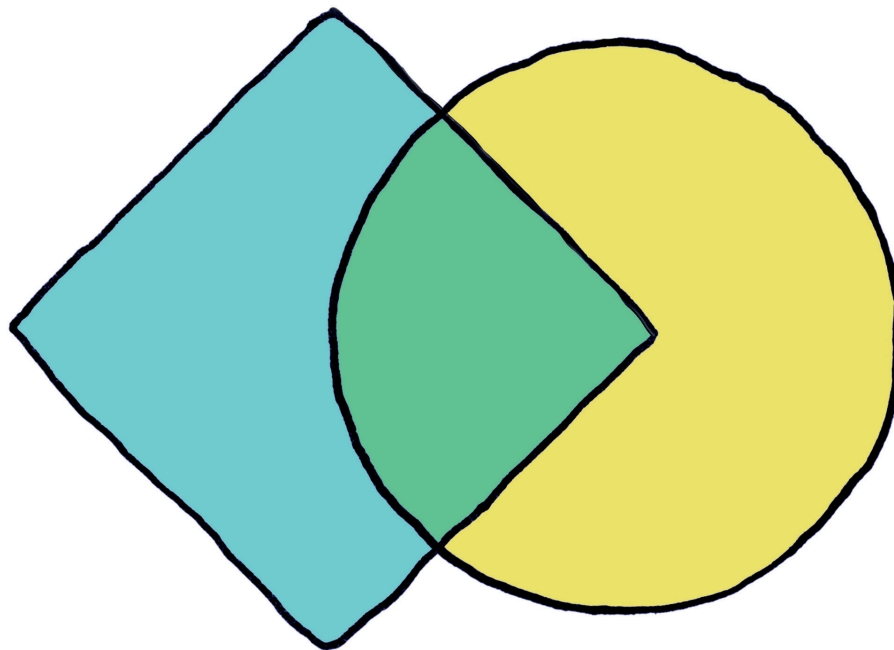




De kunst van meanderen

50 werkmodellen en opdrachten

bij 12 overwegingen voor (kunst-)hbo-docenten om leren te bevorderen
(ISBN 978 90 6403 922 5 NUR-code 100 en 153, te bestellen via <http://www.hku.nl/hkupress>)



HKU
PRESS





Zingende docentenzaag



Hoe je scherp en inspirerend doceert

Vraag je regelmatig, alleen of samen, af waar je je inspiratie vandaan haalt en hoe je die als docent kunt inzetten. Dat kan op vijf muzisch professionele manieren:

- 1 receptief: via zintuiglijke waarnemingen
- 2 reproductief: reageren door nadoen en imiteren op grond van waarneming, herkenning en herinneringen
- 3 reflectief: een reactie of een waardeoordeel geven, een persoonlijke situatie toetsen aan criteria
- 4 creatief: ontwerpen en fantasie aanspreken, nieuwe ideeën en associaties gebruiken en onderzoeken
- 5 expressief: emotionele belevingen aanspreken, jezelf uitdrukken, uiting geven aan wat in je leeft



Zingende docentenzaag

Hoe doceer jij scherp en inspirerend?

Het wachten op inspiratie is werk, je moet er altijd voor beschikbaar zijn, aldus Armando.
Er zijn vijf manieren om je inspiratie in te zetten: receptief, reproductief, reflectief, creatief en expressief.

1
doceren

3-traps opdracht

- 1 Zoek twee of drie inspiratiebronnen en verwoord of verbeeld voor jezelf hoe of waarom deze bronnen je inspireren.
- 2 Leg aan 1 of 2 collega's uit hoe en waarbij je bronnen je inspireren. Je geeft hierbij om de beurt antwoord op de vraag: Wat inspireert jou en hoe werkt dit door in je rol als docent?
Werkwijze:
 - iemand stelt vragen naar het hoe.
 - een ander maakt aantekeningen, eventueel ondersteund door een dictafoonopname.
- 3 Je werkt de aantekeningen later uit en formuleert een stelling, vraag die, of dilemma dat je n.a.v. die inspiratiebronnen hebt als docent. Kijk of je de kwestie kunt plaatsen in een van de vijf muzische manieren.



Docentenstokpaardjes

2
doceren

Wat je over doceren moet weten

Leren en goed onderwijs gaan enerzijds over wetenschappelijk inzicht en anderzijds komt er ook magie bij kijken: de klik. Dat geldt zowel voor jou als docent als voor studenten.

Hieronder staan een aantal belangrijke (artistieke)pedagogisch didactische bouwstenen die deze klik faciliteren en de kans op leren versterken:

- 1 Pak je docentenrol
- 2 Werk vanuit de relatie
- 3 Gebruik elkaars kennis en inspiratie
- 4 Laat studenten elkaar helpen
- 5 Geef ruimte aan eigenheid
- 6 Bied een heldere structuur
- 7 Geef duidelijke en uitdagende opdrachten
- 8 Ga naar buiten, of haal buiten naar binnen
- 9 Maak het betekenisvol



Docentenstokpaardjes

2
doceren

Wat weet je over doceren?

Als (kunstvak)docent heb je vaak een voorkeursfocus, soms zelfs stokpaardjes, in je manier van onderwijs verzorgen. Sommige docenten stoppen veel energie en aandacht in de opdrachten, anderen in relaties met studenten, weer anderen in het ontwerpen van (blended) onderwijs of in een-op-een begeleiden en beoordelen van studenten. Al deze bouwstenen doen ertoe. Het gaat om de juiste mix binnen kaders als groepsgrootte, tijd, leerstof en leeromgeving.

3-traps opdracht

- 1 Waar ligt jouw focus als docent? (Wat zijn jouw docentenstokpaardjes)?
- 2 Welke bouwstenen uit het werkmodel krijgen voldoende aandacht? Leg uit hoe.
- 3 Welke verdienen wellicht de komende tijd wat extra aandacht? Hoe ga je dat aanpakken?

Doceerstijlen onder de loep

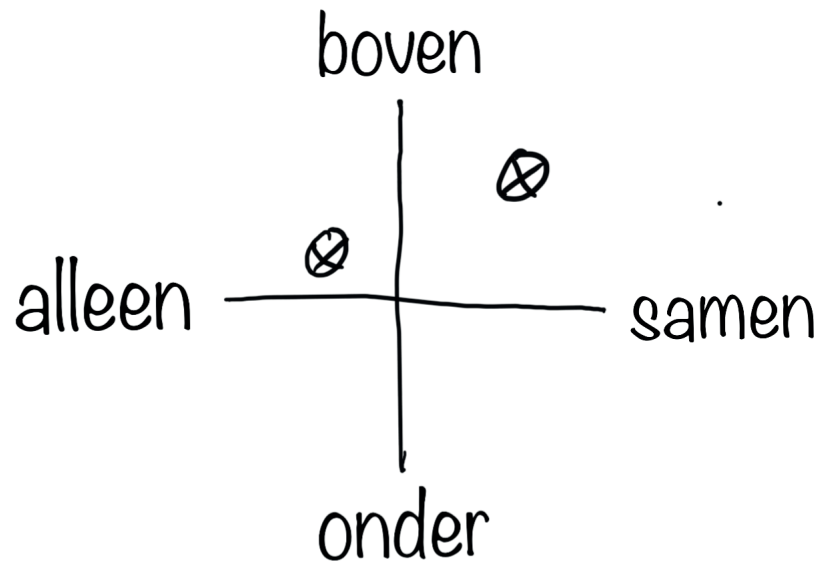


Wanneer welke doceerstijl effectief is

Kijken naar hoe je als docent bewust of onbewust invloed uitoefent en hoe je contact maakt met studenten, geeft je meer inzicht in je eigen doceerstijl(en).

Het docentenkwadrant, ontleend aan de Roos van Leary, kan hierbij helpen.

Het is daarbij ook belangrijk om te kijken hoe je doceren kunt doseren en variëren. Wie doceert en leert wanneer? Jij, de studenten en wat zijn de momenten waarop jullie samen leren?



docentenkwadrant

Doceerstijlen onder de loep

3
doceren

Wat is jouw favoriete doceerstijl?

- Houd je van nature wat meer afstand bij de studenten, zodat je de boel kunt overzien?
- Voel je je snel een met de studenten en maak je gemakkelijk contact met een groep?
- Geef je graag veel uitleg, of juist veel vrije ruimte?
- Ben je iemand van korte, heldere opdrachten en heldere structuren, of wil je graag dat studenten daar zelf mee komen?

Kortom: welke stijl van doceren zet jij vaak en graag in, en welke niet of nauwelijks?

2-traps opdracht

1 Beschrijf twee of drie situaties uit je eigen onderwijspraktijk en zet ze in het docentenkwadrant.

2 Vraag studenten en collega's iets over jouw docentengedrag terug te geven en leg die reacties naast je eigen beeld.

3. Hoe zou jij je eigen gedragsrepertoire als docent kunnen uitbreiden, c.q. oprekken?



Gluren bij docenteburen

4
doceren

Hoe je door (online) kijken naar collega's je doceren verbetert

Observeren kun je leren door je tijdens het kijken naar de ander:

- 1 te focussen op het non-verbale: lichaamstaal, toon, stemgeluid, gebaren, ritme van de bijeenkomst, gebruik ruimte (ook digitaal)
- 2 met je ogen dicht alleen te luisteren en geluid waar te nemen
- 3 te kijken door de wimpers van je oogleden naar patronen in gedrag, zowel bij docenten als studenten

Vervolgens helpt de gouden spiegel, geïnspireerd op de gouden cirkel van Simon Sinek, je bij het verwoorden van het waarom van 'wat en hoe', dat zowel bewust als onbewust is en waar je, bij het bespreken van wat je zag, met elkaar woorden aan geeft.



gouden spiegel



Gluren bij docenteburen

4

doceren

Bij welke collega's ga jij (online) op lesbezoek?

Vertraag, en vertrouw erop dat je meer ziet als je wat langer en zonder oordeel kijkt en je regelmatig focust op een onderdeel.

Ga elkaar observeren tijdens lessen en of maak video-opnames van lesfragmenten, die je samen bekijkt en bespreekt.

3-traps opdracht

Richtlijnen vooraf:

- Vraag de ander vooraf waar hij feedback op wil.
- Observeer zo concreet en open mogelijk.
- Geef feedback op een tot drie dingen die je opvallen.
- Focus op wat goed werkt en vaker ingezet kan worden.

1 Beschrijf kort per lesfragment of lesbezoek wat je opviel.

2 Verbind in het gesprek je waarneming met het waarom uit de gouden cirkel van Sinek.

3 Schrijf op wat je meeneemt naar je eigen onderwijs en hoe je dat wilt gaan inzetten.



Heldenepos



Hoe je van wens tot werkelijkheid komt

Een heldenepos is een manier om jezelf in de toekomst te zien.

Het komt voort uit de visualisatietechniek, die ervan uitgaat dat als je een helder beeld hebt bij wat je wilt worden of wie je wilt zijn, je daar dan gemakkelijker heen beweegt.

De creatiespiraal van Knoope brengt je in 12-stappen van wens tot werkelijkheid.



creatiespiraal van Knoope



Heldenepos

5

doceren

Welke docent wil jij graag zijn?

De hoofdpersoon in dit heldenepos ben jij als docent. Het boek is geschreven door studenten die nu les van je hebben, en die over 20 jaar terugkijken naar hun leven en zich realiseren wat voor invloed jij op hen hebt gehad. Studenten beschrijven hoe zij jou hebben ervaren, door sterke verhalen, anekdotes of sleutelmomenten in hun leven. Vanaf de eerste zin is duidelijk dat het over jou gaat.

2-traps opdracht

1 Schrijf de openingsalinea van jouw heldenepos. Je mag er ook bij tekenen.

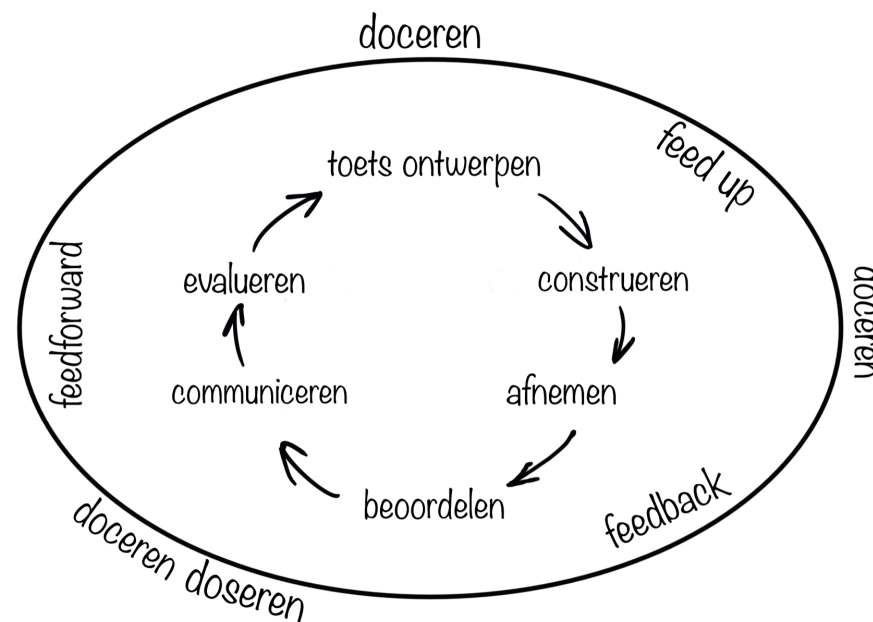
2 Lees deze hardop voor, aan jezelf en aan collega's.

Onderwijscarrousel



Hoe in onderwijs beoordelen, doceren en begeleiden samenhangen

Alles hangt samen, ook in het onderwijs en bij leren. Beoordelen, doceren en begeleiden gaan dan ook hand in hand. De focus kan verschillen, verschuiven en meer of minder expliciet zijn; de samenhang dient helder te zijn, zowel bij de voorbereiding, uitvoering als na afloop. Dit is vorm te geven in een onderwijscarrousel, een variant op de kwaliteitscirkel *plan, do, check, act* van Edward Deming.



onderwijscarrousel

Onderwijscarousel

1
beoordelen

Hoe hangen in jouw onderwijs beoordelen, doceren en begeleiden samen?

Er zijn drie momenten in het (kunst)onderwijs waarop helderheid over de samenhang tussen beoordelen, doceren en begeleiden ertoe doet: vooraf, tijdens en na afloop.

3-traps opdracht

1 Beschrijf of teken hoe in jouw onderwijs Beoordelen, Doceren en Begeleiden samenhangen: vooraf, tijdens en na afloop.

2 Hoe verhouden beoordelen, doceren en begeleiden zich qua inhoud, aanpak, toon en tijd tot elkaar in jouw onderwijspraktijk, alleen of met collega's?

3 Hoe geef je samen met studenten vorm en betekenis aan programma-eisen?



Toetshabitus



Wat je moet weten bij beoordelen en bij ontwerpen en uitvoeren van toetsen

Ieder vak heeft zijn eigen jargon, zo ook het hoger onderwijs. Hieronder een aantal veelvoorkomende termen, waar Robert Klatser voor het kunstonderwijs het woord *adequaat* aan toevoegt. Een woord dat recht doet aan de professionele afweging.

Bolognaverklaring

accreditatie visitatie WHW

NVAO Dublin descriptoren EC's:

European Credits 28 studiebelastingsuren

Bachelor: 240 studiepunten Associate degree:

120 studiepunten Master: 60-120 studiepunten

P= Propedeuse BNSA: Bindend Negatief Studie Advies

OER examencommissie examinatoren toetskader toetsplan

toetsen curriculum modulebeschrijving competentieprofiel

beoordelingsformulier beoordelingscriteria leerdoelen

leeruitkomsten rubrics flexibiliseren maatwerk

valide betrouwbaar transparant effectief

uitvoerbaar waarachtig Pygmalion

effect: self-fulfilling en self-

denying prophecy halo-

effect horn-effect



Toetshabitus



Wat weet jij over toetsen en beoordelen?

Afhankelijk van de opleiding waarvoor je werkt en waar je voor aangesteld bent, krijg je meer of minder met het ontwerpen en uitvoeren van een toets of beoordeling te maken. Het is belangrijk dat je de kaders vanwaaruit en waarbinnen je werkt begrijpt en daar horen ook een aantal begrippen bij.

3-traps opdracht

- 1 Test bij jezelf welke begrippen uit het werkmodel je kent en welke nog niet.
- 2 Zoek de begrippen die je nog niet kent (digitaal) op.
- 3 Schrijf een kort concreet verhaal over je eigen onderwijs. Gebruik uit de jargonlijst minstens 10 termen waar jij mee te maken hebt, krijgt of kunt krijgen binnen de opleiding waar je momenteel werkt.

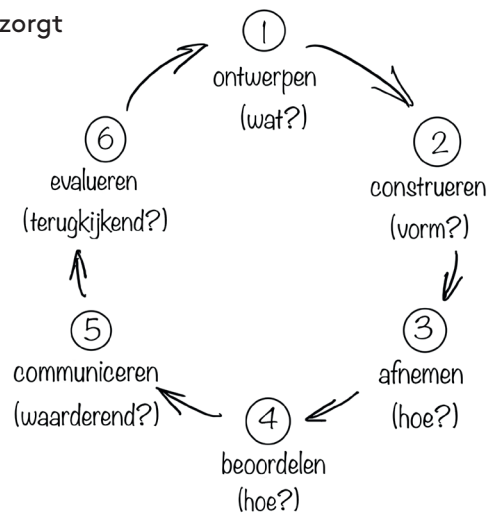
Toets der kritiek



Hoe je voor toetskwaliteit bij onderwijs zorgt

Toetskwaliteit hangt samen met de juiste vragen stellen: aan studenten, aan elkaar en ook aan de manier van toetsen, c.q. beoordelen en hoe deze samenhangt met het onderwijs, de cultuur van de opleiding. Kritisch zijn op je eigen oordeel en ook steeds weer durven zeggen: 'Het is goed genoeg. Het kan de toets der kritiek doorstaan.' Dit kun je door vragen te stellen bij de zes stappen van de toetscirkel. In het kunstonderwijs wordt veel integraal beoordeeld. Het persoonlijke en professionele liggen daarbij dicht in elkaars verlengde. Het is mede daarom belangrijk helder te zijn in proces en procedure rondom het beoordelingsgesprek. Zorg voor een open, kritische en sociaal veilige omgeving en stel jezelf vragen over:

- 1 Wat je toetst
- 2 Hoe je toetst
- 3 Hoe je het organiseert
- 4 Hoe je het beoordeelt
- 5 Hoe je de waardering verzorgt
- 6 Hoe je terugkijkt



kwalitytsckrkel toetsen

Toets der kritiek

3
beoordelen

Hoe zorg jij voor toetskwaliteit in je onderwijs?

Duurzaam beoordelen hangt samen met de juiste vragen durven stellen over je manier van toetsen en deze regelmatig evalueren. Dat doe je binnen de context van het opleidingstoetsplan, c.q. onderwijscurriculum en de onderwijsvisie. Het liefst doe je dit in gesprek met collega's, de onderwijskundige van de school en (soms) met de examencommissie.

3-traps opdracht

1 Geef antwoord op de volgende toetskwaliteitsvragen. Ga daarvoor op zoek naar het toetsplan van de opleiding, het onderwijscurriculum en de onderwijsvisie.

- Wat toets je (ontwerpen)?
- Hoe toets, beoordeel je (mondeling-schriftelijk, iedere student individueel, samen of combi, docent-student stelt vraag)?
- Hoe is de toets, beoordeling, georganiseerd?
- Hoe kom je tot een eindoordeel (alleen-samen, cijfer-letter-tekst, mondeling-schriftelijk, met feedback-zonder)?
- Hoe communiceer je over de waardering?
- Hoe kijk je terug op je toetsopdracht en de beoordeling?

Ga zo mogelijk met een collega en/of studenten vanuit je eigen opleiding het gesprek hierover aan.

2 Bij welke stappen van de toetskwaliteitscirkel zit jouw eigen vraag?

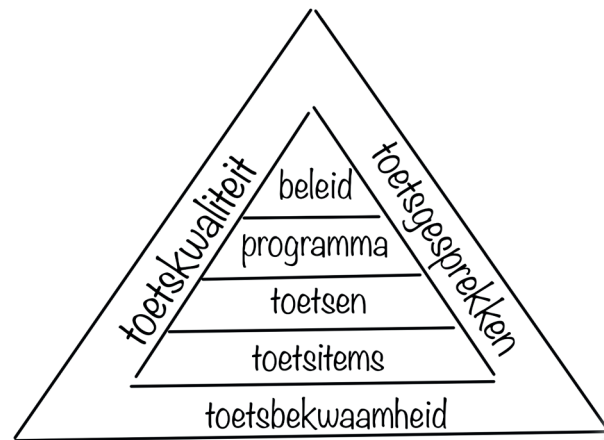
3 Welk onderdeel van de toets leent zich voor experimenteren, iets uitproberen, anders doen, wat de kwaliteit van beoordelen ten goede komt of kan komen?

Toetsbabylon



Hoe bij opleidingen het gesprek over toetsen en beoordelen kan gaan

Met de kwaliteitspiramide van toetsen en beoordelen kun je de kwaliteitscultuur rond toetsen en beoordelen naar zeven niveaus vertalen.



kwaliteitspiramide

Er zijn zowel bij het creëren, uitvoeren en borgen van de kwaliteitscultuur verschillende spelers betrokken, elk met een eigen rol, taak en taal:

- 1 Binnen de opleiding: Jij als docent (examinator), een team docenten, wellicht studenten, de studieleider, de schooldirecteur en de examencommissie.
- 2 Buiten de opleiding: verschillende werkvelden en landelijke organisaties, zoals NVAO (zie verder www.vereniginghogescholen.nl).

Toetsbabylon

4

beoordelen

Hoe voer jij gesprekken over toetsen en beoordelen bij je opleiding?

Met de kwaliteitspiramide van toetsen en beoordelen kun je de kwaliteitscultuur rond toetsen en beoordelen naar zeven niveaus vertalen: toetsbekwaamheid, toetsitems, toetsen, programma, beleid, toetskwaliteit en toetsgesprekken.

3-traps opdracht

1 Hoe past jouw toets, c.q. beoordeling in de kwaliteitscultuur van de opleiding?

2 Hoe is het gesprek over toetskwaliteit bij jouw opleiding?

3 Ga in gesprek met iemand uit de examencommissie over je toets en vat dit gesprek kort samen.



Meerstemmig beoordelen



Hoe je omgaat met verschillende afwegingen bij beoordelen

Beoordelen is een combinatie van vakmanschap en inleven, aanvoelen of er iets in zien, je erdoor laten verwonderen en vervolgens met je oordeel studenten verder helpen. Je kunt het op een bepaalde manier vergelijken met de manier waarop rechters tot oordelen komen, zegt onderwijsconsultant Geert Kinkhorst. Dat zijn vaak ingewikkelde processen, waarin binnen kaders een behoorlijke ruimte is voor het afwegen, het niet zeker weten en toch tot een besluit komen.

Het gaat ook over meerstemmigheid in pedagogiek, didactiek en vakmanschap bij beoordelen. Heldere procedures en het vierogenprincipe zorgen voor voldoende validiteit, betrouwbaarheid en transparantie.



Meerstemmig beoordelen



Hoe ga je om met verschillende afwegingen bij beoordelen?

Beoordelen gaat over meerstemmigheid in pedagogiek, didactiek en vakmanschap die door heldere procedures en het vierogenprincipe zorgen voor voldoende validiteit, betrouwbaarheid en transparantie.

3-traps opdracht

1 Hoe kom je in jouw onderwijs tot een afgewogen oordeel?

2 Beschrijf de beoordelingssituatie zo concreet en feitelijk mogelijk en laat zien hoe je vanuit je verschillende rollen als pedagoog, didacticus en vakmanschap de afweging maakt.

3 Welke rol hebben studenten in het beoordelen?



Zesde docentenzintuig



Hoe je weet of een aanpak werkt

Soms werkt je eigen aanpak niet goed of niet goed genoeg. Je zou het anders willen aanpakken: je gedragsscenario's willen uitbreiden.

Hoe

Om je eigen gedrag als docent uit te breiden, moet je er mee gaan experimenteren. Je kunt dit doen door te variëren in de manier waarop je invloed uitoefent en de manier waarop je contact maakt. Je kunt bijvoorbeeld meer of minder hoog status pakken. Op een soortgelijke manier kun je met nabijheid spelen, zeker ook in de rol van begeleider. Op den duur voel je intuïtief aan wat je op een bepaald moment het beste kunt doen zonder je eigenheid kwijt te raken en breid je je docentenscenario's uit. Het eerder besproken docentenkwadrant met boven-onder en alleen-samen kan hierbij helpen. Henriette Coppens laat in haar artikel *Training Teachers' Behaviour* zien hoe.



Zesde docentenzintuig

1
begeleiden

Hoe weet je of jouw aanpak werkt?

Soms werkt je eigen aanpak niet goed of goed genoeg. Je zou het anders willen doen: je gedragsscenario's willen uitbreiden. Het eerder besproken docentenkwaadrant met boven-
onder en alleen-samen kan hierbij helpen.

Oefening baart kunst.

2-traps opdracht

1 Ga experimenteren met je gedrag en beschrijf steeds op een concrete manier wat er gebeurt;
wat gaat anders?

2 Vraag studenten en collega's om feedback.



Zelf doen



Hoe je studenten zelfstandig kunt leren werken

Zelfstandig leren en werken doe je niet alleen, maar samen. Zelfstandig leren en werken kun je studenten leren; het is afhankelijk van heldere opdrachten. Opdrachten met een duidelijk programma van eisen, dat samen met studenten en het werkveld kan worden opgesteld. Door heldere opdrachten stimuleer je naast zelfstandigheid ten minste vier vaardigheden van studenten, te weten: tonen, uitleggen, verantwoorden en reconstrueren.

Kenmerken van heldere opdrachten:

- Geven de juiste mate van zelfsturing en zelfstandigheid aan studenten.
- Passen bij werksituatie later.
- Geven helder (met actieve werkwoorden) aan waarop beoordeeld wordt.
- Leveren tastbare resultaten en dito gedrag op.
- Hebben voldoende middelen voor het uitvoeren (tijd, ruimte, hulpmiddelen en begeleiding).



Zelf doen

2
begeleiden

Hoe leer jij studenten zelfstandig werken?

Zelfstandig leren en werken kun je studenten leren en is afhankelijk van heldere opdrachten. Door heldere opdrachten stimuleer je naast zelfstandigheid ten minste vier vaardigheden van studenten, te weten: tonen, uitleggen, verantwoorden en reconstrueren.

3-traps opdracht

1 Welke opdrachten geef jij? Beschrijf ze zo concreet mogelijk.

2 Bespreek en beschrijf zo concreet mogelijk wat werkt en wat niet of minder.

3 Trek daar samen, met studenten en collega's, lering uit: zoek mogelijke overeenkomstige patronen en formuleer een doen-niet doen-statement voor jezelf.



Catharsisleren

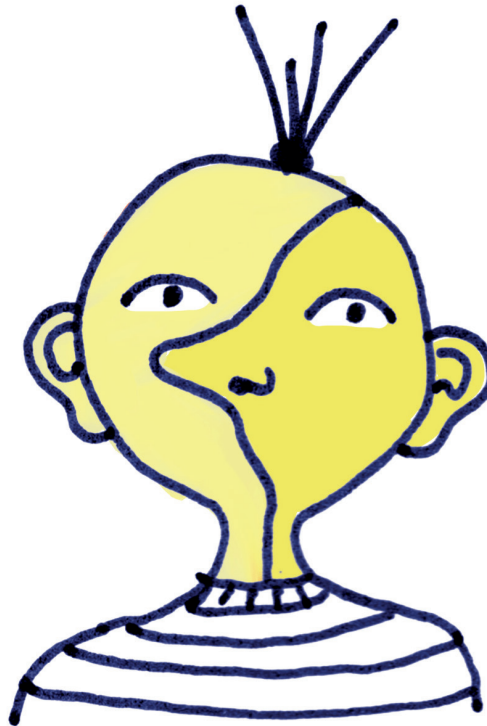


Hoe je eigen groei bij studenten kunt stimuleren

Catharsisleren is naar buiten en binnen toe leren tegelijk: aanleren en afleren gaan daarbij hand in hand. Donald Schön en Chris Agyris noemen het dubbelleren. Dubbelleren verandert je, zuivert je en heeft vaak te maken met beter leren omgaan met onzekerheid en complexiteit.

Je leert patronen herkennen en durft daarop te acteren, om:

- 1 denken en doen te laten kloppen
- 2 niet dezelfde fouten te blijven maken
- 3 problemen bij de wortel aan te pakken



Catharsisleren

3
begeleiden

Hoe stimuleer jij eigen groei bij studenten?

Catharsis leren is naar buiten en binnen toe leren tegelijkertijd: aanleren en afleren gaan daarbij hand in hand. Het verandert je, zuivert je en heeft vaak te maken met beter leren omgaan met onzekerheid en complexiteit.

3-traps opdracht

1 Wanneer heb jij voor het laatst echt wat geleerd?

2 Wat leerde je precies? Beschrijf het zo concreet mogelijk.

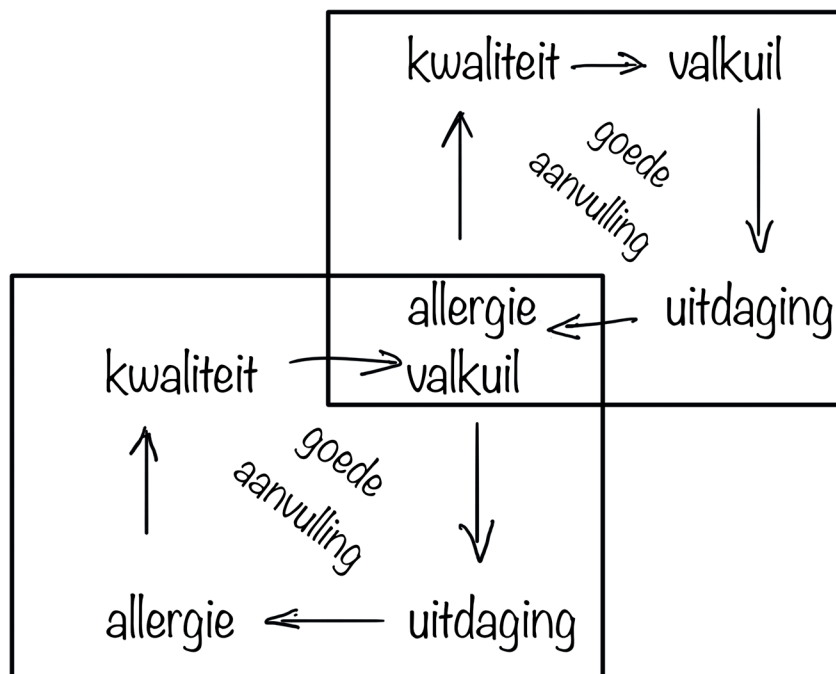
3 Veranderde het jouw manier van denken en doen?
Leg zo concreet mogelijk uit.

Begeleidingsbalans



Wat je moet weten over individueel begeleiden

Het dubbelkwadrant van Daniel Ofmans is een gouden greep in het begeleiden van studenten. Het kwadrant is enerzijds te gebruiken om docenten- en studentenkwaliteiten bespreekbaar te maken (ook bij samenwerken) en anderzijds om doorgeschoten kwaliteiten en allergieën boven tafel te krijgen.



dubbelkwadrant

Begeleidingsbalans

4

begeleiden

Wat weet jij over individueel begeleiden?

Het dubbelkwadrant van Daniel Ofmans is een gouden greep in het begeleiden van studenten. Gebruik ook het dubbelkwadrant om vanuit een allergie (dat waar studenten bij elkaar in het samenwerken last van hebben) bespreekbaar te maken. Wellicht ligt er een verborgen kwaliteiten achter en/of heeft de student daar zelf nog wat te leren. Dat inzicht helpt studenten en jezelf om het gesprek te blijven voeren en (doorgeschoten) kwaliteiten zichtbaar en bespreekbaar te maken. Je kunt deze (dubbel)kwadranten ook inzetten om voor jezelf en anderen jouw kwaliteiten als docent inzichtelijk en bespreekbaar te maken en ook om zelf meer zicht te krijgen op je eigen docentenkwaliteiten.

1-traps opdracht

Gebruik het dubbelkwadrant in minstens één begeleidingsgesprek met studenten: om een kwaliteit te benoemen en wellicht een doorgeschoten kwaliteit in zijn of haar kracht te krijgen: welke kwaliteit zit daarin verborgen? Beschrijf hoe het werkte en laat (samenwerkende) studenten) hier ook mee werken. Het artikel *Training Teachers' Behaviour* van Henriëtte Coppens raadplegen, is hierbij zeker interessant.



Meerkoppigheid



Hoe verschillende rollen van docenten zich tot elkaar verhouden

Docenten werken in verschillende rollen. Rollen die elkaar aanvullen en rollen die soms ook een beetje schuren. Denk aan je rol als begeleider en beoordelaar of die van rolmodel en begeleider. Door ze te onderscheiden en benoemen, ook naar studenten, kun je er gemakkelijker mee leren jongleren: uitbesteden, delen, ontwerpen en spelen. Je kunt veel rollen in de groep samen met studenten oppakken en onder elkaar verdelen. Daardoor creëer je (deels) gedeeld eigenaarschap van leren en organiseren. Er ontstaat daardoor ook vaak een andere leer- en docersfeer.

Een aantal veel voorkomende rollen zijn:

- 1 Host (van het welkom en regelen)
- 2 Regisseur (van aandacht en gedrag)
- 3 Ontwerper van werkvormen en opdrachten
- 4 Begeleider (coach)
- 5 Beoordelaar (examinator)
- 6 Rolmodel (vanuit je vak of discipline)
- 7 Onderzoeker
- 8 Teamspeler
- 9 Kritische (kunst)pedagoog

Meerkoppigheid



Hoe verhouden jouw verschillende rollen als docent zich tot elkaar?

Als docent heb of voel je je soms zo druk als een klein baasje. Dat komt vaak omdat je bij het onderwijs dat je verzorgt verschillende rollen hebt, zoals die van host, regisseur, ontwerper, begeleider, beoordelaar, rolmodel, onderzoeker, teamspeler en kritische pedagoog. Hiermee kun je leren jongleren door de verschillende rollen te zien en te benoemen en onder elkaar te verdelen.

3-traps opdracht

1 Beschrijf één of een aantal concrete situaties in het onderwijs dat je verzorgt en benoem minstens 3 rollen die je speelt.

2 Ga met die rollen jongleren:

- Ontwerp verschillende onderwijsrollen
- Verdeel verschillende rollen onder elkaar
- Maak hierbij gebruik van digitale en analoge middelen



Talentendans



Hoe je studenten kunt helpen groepen samen te stellen

Bij samenwerken is het belangrijk vooraf te kijken waar iemands talent, inzicht en passie liggen en van daaruit zoveel mogelijk de verschillende rollen te verdelen. Klassiek zijn de teamrollen van Belbin.

Daarin wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- 3 actiegerichte rollen: vormer, bedrijfsman en zorgdrager
- 3 inhoudsgerichte rollen: plant, monitor en specialist
- 3 relatiegerichte: voorzitter, brononderzoeker en groepswerker

Elke rol verdient aandacht. Een rol geeft focus en helpt studenten waar ze zich in eerste instantie op moeten richten. In kleinere groepen of bij een kleinere taak krijgt ieder een aantal rollen. Belangrijk is dat alle rollen aandacht krijgen.



Talentendans



Hoe help jij studenten bij het samenstellen van groepen?

Inzicht in talenten en het effectief inzetten ervan kan helpen bij samenwerken. De teamrollen van Belbin kunnen helpen. Een rol geeft focus. Uiteraard kun je ook studenten begeleiden in het uitbreiden van hun rollenarsenaal.

3-traps opdracht

1 Doe een gratis test op, bijvoorbeeld <https://www.123test.nl/groepsrollentest>.

2 Reflecteer op de uitslag: hoe herken je jezelf erin of niet.

3 Gebruik de groepsrollentest van Belbin bij je studentengroepen en reflecteer hierop.



Groepskompas



Hoe je studentengroepen kunt begeleiden

Groepen die samenwerken staan niet stil, maar ontwikkelen zich en je kunt daarbij cyclisch of lineair verschillende fasen onderscheiden. Bruce Tuckman, Amerikaans psycholoog, ontwikkelde in 1965 een theorie, die bekend staat als Tuckmans stadia van groepsvorming.

Daarin worden 5 fasen onderscheiden, te weten:

- 1 forming (vormgeven)
- 2 storming (conflictfase)
- 3 norming (groepsnormen ontwikkelen)
- 4 performing (presteren)
- 5 adjourning (afscheid nemen)

Deze fasen kun je als kompas gebruiken als je groepen begeleidt.

Let per fase op:

- helderheid in opdracht en rollen
- open communicatie faciliteren
- inzetten op kwaliteiten stimuleren
- helpen focussen op ieders kwaliteit, doe zelf stap achteruit
- afscheidsritueel



Groepskompas



Hoe begeleid jij studentengroepen?

Groepen die samenwerken ontwikkelen zich.

Bruce Tuckman onderscheidt 5 fasen: forming (vormgeven), storming (conflictfase), norming (groepsnormen ontwikkelen), performing (presteren) en adjourning (afscheid nemen).

2-traps opdracht

1 Wat zijn jouw ervaringen met groepen?

2 Wat is voor jou als docentbegeleider de grootste uitdaging bij het begeleiden ervan:

- Waar kijk je naar uit?
- Waar zie je tegenop?



Juiste diagnose



Hoe je studentengroepen met problemen kunt helpen

Er zijn verschillende opvattingen over hoe je als begeleider groepen kunt helpen bij kwesties die spelen. Sociaal psycholoog Jan Remmerswaal heeft daar veel over geschreven. Zijn boeken zijn een aanrader als je er meer over wilt weten. Afhankelijk van wat speelt kun je in je rol als groepsbegeleider op het juiste moment:

- evalueren: wat de groep bereikt heeft vergelijken met het doel.
- diagnosticeren: analyseren wat voortgang blokkeert.
- consensus uitproberen: vragend proefballonnetjes oplaten om groepsmening te testen.
- bemiddelen: standpunten verzoenend een compromis voorstellen.
- spanning verminderen: kalmeren door de situatie in bredere context te plaatsen.



Juiste diagnose



Hoe help jij studentengroepen met problemen?

Er zijn verschillende opvattingen over hoe je als begeleider groepen helpt bij kwesties die spelen. Afhankelijk van wat er speelt, kun je in je rol als groepsbegeleider op het juiste moment evalueren, diagnosticeren, consensus uitproberen, bemiddelen en spanning verminderen.

2-traps opdracht

1 Welke van onderstaande 'interventies' heb je in welke situaties wel eens toegepast?
Beschrijf zo concreet mogelijk wat je deed en wat er gebeurde.

- evalueren
- diagnosticeren
- consensus uitproberen
- bemiddelen
- spanning verminderen

2 Wat gaat je goed af, waar zou je nog wel in willen bijleren?



Peer-to-Peer leren



Hoe je studenten van elkaar leert leren

Peer-to-peer leren draait om gelijkwaardigheid, kennis delen, samenwerken, veiligheid en gedeelde verantwoordelijkheid in verschillende rollen. Je leert samen problemen oplossen en leert van elkaar, ook door heldere gesprekken. Daarbij is wederzijdse openheid nodig over wat er van ieder verwacht wordt.

Rubrics kunnen daarbij helpen, waardoor het gesprek gelijkwaardig en gericht gevoerd kan worden. Een rubric geeft inzicht in criteria die belangrijk zijn en waarop wordt beoordeeld (Zie www.vernieuwenderwijs.nl/rubric-voor-rubrics)

Met een heldere rubric, die je ook samen met studenten kunt ontwikkelen, door zogenoemd participatief ontwerpen. Het is zinvol studenten bij het ontwerpen te betrekken, omdat:

- 1 de leerwaarde voor studenten wordt verhoogd, doordat het handvatten biedt om de wijze van feedback te organiseren;
- 2 het zelfregulerend vermogen en de motivatie van studenten kan worden verhoogd;
- 3 actieve betrokkenheid van studenten ook leerwaarde kan hebben voor docenten.



Peer-to-Peer leren



Hoe leer je studenten van elkaar leren?

Peer-to-peer leren draait om gelijkwaardigheid, openstaan, kennis delen, samenwerken en gedeelde verantwoordelijkheid (in verschillende rollen). Je leert samen problemen oplossen en zo leer je van elkaar, ook door een helder gesprek. Rubrics kunnen daarbij vaak helpen: ze geven gemeenschappelijke taal. Je kunt rubrics ook met elkaar maken.

3-traps opdracht

1 Doe een gratis test op, bijvoorbeeld <https://www.123test.nl/groepsrollentest>.

2 Reflecteer op de uitslag: hoe herken je jezelf erin of juist niet.

3 Gebruik de groepsrollentest van Belbin bij je studentengroepen en reflecteer hierop.

Ganzenteam



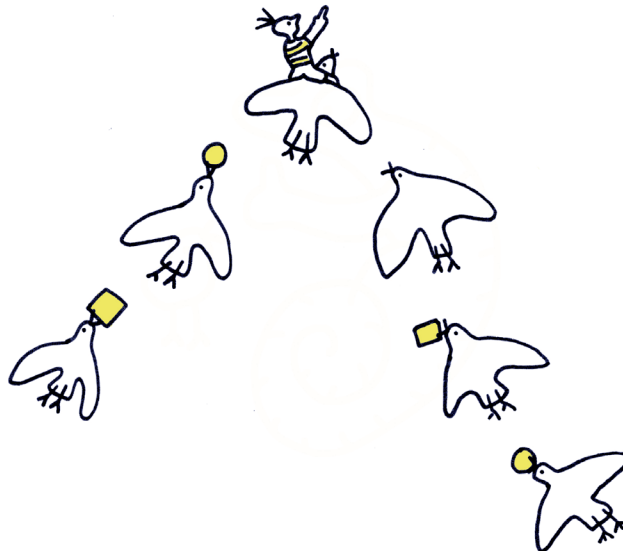
Hoe groepen studenten zelfsturend worden

De essentie van goed samenwerken is inzien dat je samen meer kunt dan alleen en dat dat te maken heeft met elkaars kwaliteiten (h)erkennen, elkaar rollen gunnen en elkaar helpen als het nodig is. Leer studenten samen te werken als ganzen.

Iedere jaar zien we de v-vorm van ganzen die naar het zuiden trekken. Een v-vorm levert ze een aanzienlijk voordeel op. Het energieverbruik van de totale groep wordt teruggedrongen.

Hoe dit komt?

Op het moment dat een gans zijn vleugels op de wind klapt, creëert hij opwaartse kracht voor de gans erachter. Als een gans ziek wordt en uit de formatie valt, gaan twee andere ganzen mee en verlenen hulp. Samen proberen ze hun groep later in te halen. Wordt de leidende gans moe, dan gaat hij achteraan vliegen en neemt een ander de leiding over. De achterste ganzen gakken en moedigen de voorsten aan. Als groep hebben zij een groot realisatievermogen. Zij samen zijn een goed team.



Ganzenteam



Hoe worden groepen studenten zelfsturend?

De essentie van goed samenwerken is het inzien dat je samen meer kunt dan alleen en dat dat te maken heeft met elkaar rollen gunnen en elkaar helpen als het nodig is. Leer studenten samen te werken als ganzen.

3-traps opdracht

Vertel studenten aan het begin van hun groepswork de metafoor van de ganzen (er zijn ook genoeg YouTube filmpjes over).

1 Bespreek met studenten:

- hoe zij als groep een v-formatie maken.
- hoe zij omgaan met achterblijvers.
- hoe zij gaan gakkten.

2 Blik ergens midden in het groepswork op deze ganzenvoornemens terug: loopt het, loopt het matig of niet?

3 Evalueer aan het eind de ganzenvoornemens.



Twistmethode



Hoe beoordelen en leren hand in hand gaan

Beoordeeld worden is keer op keer een kwetsbaar moment. Enerzijds is het belangrijk dat studenten echte aandacht krijgen en (h)erkenning van waar ze zijn en wat ze doen en tegelijkertijd is het belangrijk dat hun werk geconfronteerd wordt met een bepaalde 'kwaliteitsnorm' vanuit het werkveld waar ze voor opgeleid worden (vaak samengevat in competenties, leerdoelen en leeruitkomsten). Een dialogiserende aanpak, waarin studenten (mede-)eigenaar zijn van het gesprek, maakt dat je met meer respect en ruimte naar geleverd werk kijkt. Er ontstaat een ander gesprek, waardoor je je eigen vragen beter afstemt en laat aansluiten op het werk en proces van studenten.

Uiteindelijk kun je zo tot een meer afgewogen oordeel of beoordeling komen, met duidelijke verdere ontwikkeladviezen, waarin studenten eigenaar zijn en blijven van hun eigen leren. Het gesprek krijgt daardoor een kanteling (twist): van 'kijk dit heb ik geleerd en gedaan', naar 'dit is mijn volgende stap'.



Twistmethode



Hoe gaan beoordelen en leren bij jou hand in hand?

Beoordeeld worden is keer op keer een kwetsbaar moment. Enerzijds is het belangrijk dat studenten echte aandacht krijgen en (h)erkenning van waar ze zijn en wat ze doen en tegelijkertijd is het belangrijk dat hun werk geconfronteerd wordt met een bepaalde kwaliteitsnorm vanuit het werkveld waar ze voor opgeleid worden (vaak samengevat in competenties, leerdoelen en leeruitkomsten).

1-traps opdracht

- 1 Hoe verhouden beoordelen en leren zich tot elkaar bij jouw gesprekken met studenten? Geef zo concreet mogelijk aan hoe de gesprekken verlopen en reflecteer daarop. Het mogen zowel begeleidings- als beoordelingsgesprekken zijn.



Waarderend beoordelen



Hoe je werk en proces waarderend kunt beoordelen

De Meester Pennewip in ons allen (archetype van schoolfrik uit Woutertje Pieterse van Multatuli) maakt dat we bij beoordelen vaak kijken naar wat studenten nog niet kunnen.

Bij waarderend beoordelen begin je andersom.

Dat omdenken levert andere resultaten op en geeft vaak energie.

Je kunt aan de hand van 4 vragen (zowel individueel als in groepen) studenten tijdens beoordelingsgesprekken in hun kracht zetten, waardoor je een waarderend beoordelingsgesprek voert.

De 4-stappen zijn:

- | | |
|----------------|--|
| verwonderen | positieve ervaring laten uitbeelden. |
| verbeelden | wat is jouw bijdrage geweest? |
| verwezenlijken | hoe heb je dat gedaan? |
| veranderen | wat kun je doen om dit aspect te versterken? |



Waarderend beoordelen



Hoe geef jij studenten waardering voor werk en proces?

Je kunt studenten tijdens beoordelingsgesprekken in hun kracht zetten, waardoor je een waarderend beoordelingsgesprek voert.

3-traps opdracht

- 1 Beschrijf een beoordelingsgesprek uit je eigen studietijd of in je rol als docent, waar je vanuit je kracht in gesprek was. Beschrijf dit zo concreet mogelijk.
- 2 Geef aan welke van de elementen uit waarderend beoordelen (verwonderen, verbeelden, veranderen en verwezenlijken) meespeelden.
- 3 Hoe gebruik jij deze elementen in je eigen docentenrol?



Sprekend werk



Hoe je studenten vragen stelt vanuit het werk

Dasarts feedbackmethode (Karim Benammar) begint bij feedback geven over het werk. Het is erop gericht de inbrenger en het werk dat wordt besproken te beschermen en een veilige plek te bieden waarin geconcentreerde en kwalitatief goede feedback geaccepteerd en gehoord wordt.

Er zijn drie rollen: iemand die presenteert, een moderator en mensen die feedback geven en er wordt afwisselend gewerkt met mondelinge gesprekstechnieken als *positief roddelen* en schriftelijke als *post-its* en het *schrijven van persoonlijke brieven over het werk* (en wat het met je doet).



Sprekend werk



Hoe stel je studenten vragen vanuit het werk?

De meest bekende methode die begint bij feedback geven over het werk, is de Dasarts feedbackmethode van Karim Benammar.

3-traps opdracht

1 Kijk naar de film DasArts (<https://vimeo.com/97319636>) en schrijf de maak aantekeningen.

2 Oefen met onderdelen van de DasArts methode en maak er korte verslagen van (opnemen op video kan en mag ook).

3 Reflecteer met studenten op je ervaringen.



Leerzaam maakproces



Hoe je vragen stelt vanuit het maakproces

Critical Respons Proces (Liz Lerman) gebruik je om door middel van feedback professionele werk- en maakprocessen verder te brengen. Wederzijds vragen stellen en uitstellen van meningen staan hierbij centraal.

Er zijn drie CRP-rollen, die van maker, responder en facilitator en je werkt met vier stappen. Eerst laat de maker het werk zien en vertelt er over. Bij stap 1 vertel je als responder wat je trof of inspireerde, bij stap 2 mag de maker een vraag stellen over het werk, bij 3 is de responder weer aan de beurt voor verdiepende vragen en pas bij stap 4 komt de mening van de responder. Niet, voordat hij of zij toestemming heeft gevraagd: ik heb een tip, compliment, mening, idee, oplossing, punt van aandacht. Wil je het horen? Door de vraagstelling heeft de maker de mogelijkheid om NEE te zeggen. Het gevolg hiervan is dat je tip of mening ook welkom is en gehoord wordt.



Leerzaam maakproces



Hoe stel jij vragen vanuit het maakproces?

De Critical Respons Proces (Liz Lerman) kun je gebruiken om professionele werk- en maakprocessen verder te brengen, door het wederzijds stellen van vragen en uitstellen van meningen. Ook kun je deze toepassen bij beoordelingsgesprekken, waarin studenten met stap 1 en 2 uitgenodigd worden eigenaar van het gesprek te zijn, bij stap 3 samen met docent(en) de diepte opzoeken en bij stap 4 is er ruimte voor het 'tegengeluid', dat wat ook gezegd en gehoord moet worden.

3-traps opdracht

- 1 Zoek collega's die werken met CRP en bestudeer hun aanpak.
- 2 Vraag één of twee docenten naar hun ervaring en schrijf dat kort op.
- 3 Oefen zelf met CRP-vragen en deel je ervaring.



Goedgekeurd



Hoe je studenten vragen stelt vanuit de buitenwereld

Criterion Gericht Interview (CGI) werkt met vooraf opgestelde criteria in een zogenaamd beoordelingsprotocol, dat als hulpmiddel kan dienen tijdens het gesprek.

De assessoren vullen het protocol in (liefst vooraf, onafhankelijk van elkaar) en bespreken voor het CRI-gesprek waar zij op willen doorvragen. Tijdens het gesprek bevragen de assessoren studenten gericht met behulp van deze voorbereiding. De bevindingen leggen zij vast op een gestandaardiseerde formulieren. Het protocol is een hulpmiddel voor assessoren om een formeel onderbouwd en intersubjectief oordeel tot stand te brengen. Het doel van het protocol is te komen tot een goed voorbereid gesprek en een afgewogen beoordeling.



Goedgekeurd



Hoe stel je studenten vragen vanuit de buitenwereld?

Bij het Criterium Gericht Interview (CGI) worden vanuit competenties, leerdoelen of leeruitkomsten, vooraf criteria opgesteld in een zogenoemd beoordelingsprotocol, dat als hulpmiddel kan dienen tijdens het gesprek.

3-traps opdracht

- 1 Zoek een opleiding op HKU of daarbuiten waar gewerkt wordt met CGI en bestudeer de aanpak.
- 2 Vraag één of twee docenten naar hun ervaringen en schrijf dat kort op.
- 3 Wat leer jij van de CGI-aanpak?

Notendopexperimenten



Wat je kunt leren van experimenteren

Iets kleins op een andere manier doen kan de sleutel zijn naar een langdurige verandering of ontwikkeling (Kessels).

Je leert vaak veel door het gewoon te doen, uit te proberen, te experimenteren. Dat geldt ook voor de manier van beoordelen, doceren en begeleiden. Natuurlijk is het handig als je iets over onderwijs en leren weet, maar onderwijs en leren is ook gewoon doen en erop reflecteren.

Alhoewel de door Edgar Bales in de jaren vijftig ontworpen leerpiramide, wellicht niet wetenschappelijk bewezen is of deels achterhaald en vertekend, is het belangrijk dat er in het onderwijs voldoende ruimte is voor het uitproberen en het experiment. Dat geldt voor studenten, maar óók voor jou als docent. Het is leerzaam om met onderstaande leervormen te experimenteren en erover met studenten in gesprek te gaan.



leerpiramide van Bales

Notendopexperimenten



Wat leerde je van je experimenten?

Natuurlijk is het handig als je iets over onderwijs en leren weet, maar je leert vaak het meest door het gewoon te doen. Dat heb je hopelijk ervaren door te experimenteren.

3-traps opdracht

1 Beschrijf je experimenten.

2 Deel de conclusies n.a.v. je experimenten met je (leer)groep of collega's. Dit doe je door een filmpje van 3 minuten (met je tablet/telefoon).

3 Reflecteer op ervaringen en conclusies met je (leer)groep of een aantal collega's.

Gouden groepsbril

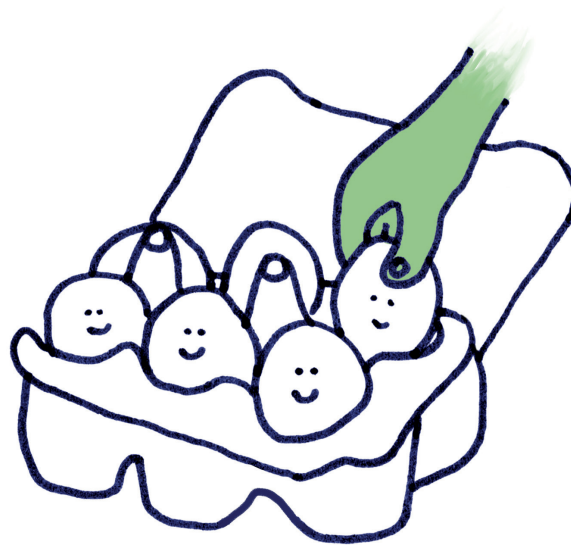


Wat je kunt leren van een leergroep

Een leergroep is een kleine groep collega's (3 tot 5) waar je je 'ei' bij kwijt kunt en waarin je elkaar kunt helpen verder vorm te geven aan elkaars docentenprofessionaliteit.

Er zijn 7 gouden regels om 'je ei' bespreekbaar te maken:

- 1 Benoem per keer iemand die de bijeenkomst vormgeeft.
- 2 Wees met elkaar verantwoordelijk.
- 3 Houd oordelen buiten de deur.
- 4 Neem altijd de tijd, om te landen, te verbinden en af te sluiten.
- 5 Gebruik speelse werkvormen (ansichtkaarten, tekeningen, boeken en voorwerpen).
- 6 Wissel in werkvormen, ga ook soms staan en lopen.
- 7 Ga op zoek naar het patroon eronder.



Gouden groepsbril



Wat leerde je van je leergroep?

Door terug te kijken (zonder oordeel) op hoe je samen leerde in de leergroep: hoe je met elkaar in gesprek bent geweest en welke verschillende benaderingen de revue passeerden, voed je je eigen leren.

3-traps opdracht

1 Wie zaten er in je groep?

2 Hoe vaak zijn jullie als leergroep samen geweest?

3 Maak een kort 'verslag' in woorden en/of beelden van wat je wilt delen over en van de gesprekken die je in jouw leergroep hebt gehad en hoe die jouw als docent hebben gevoed. (aangevuld met gesprekken met andere collega's uit je team).



Jonglerend docent



Hoe je terugkijkt op je eigen leren

Gesteund door het pleidooi van Coen Simons in *Toen wisten we alles* om de beperktheid te omhelzen kun je zelf met de reflectiecyclus van Fred Korthagen terugkijken op je eigen leren, dat verbonden blijft aan je vorige en volgende stap.

Realiseer je daarbij dat in al het denken een droste-effect zit: een plaatje in een plaatje, in een plaatje, in een plaatje. Het allereerste plaatje krijgen we nooit te zien.

5 stappen reflectiemodel van Fred Korthagen:

- I doen
- II terugblikken
- III bewust worden
- IV alternatieven ontwikkelen
- V uitproberen = I



Jonglerend docent

8

doceren

Hoe kijk je terug op je eigen leren?

Met de reflectiecyclus van Korthagen kun je open terugkijken op je eigen leren, dat verbonden blijft aan je vorige en volgende stappen.

3-traps opdracht

- 1 Wat hebben de experimenten, lesbezoeken, leergroep en bijeenkomsten of overwegingen je geleerd?
- 2 Doorloop met je experimenten in je achterhoofd de reflectiestappen van Korthagen.
- 3 Waar heb je het meeste van geleerd?



Nieuwe docentenjas



Welke aandachtsvelden belangrijk zijn bij vernieuwing

Goed onderwijs heeft veel te maken met een juiste mix van kaders en vrije ruimte zowel bij beoordelen, doceren als begeleiden. Deze zijn vanuit je rol als docenten onder te brengen in 3 aandachtsvelden:

- 1 Dramaturgie van leren
- 2 Autonomie
- 3 Relatie

De zogenoemde DAR-blik



Nieuwe docentenjas



Wat is momenteel je aandachtsveld?

Belangrijk is de manier waarop je als docent aandacht hebt voor dramaturgie, opdracht en relatie: de zogenaamde DAR-blik

3-traps opdracht

1 Maak een top drie van jouw favoriete bezigheden als docent.

2 Vraag studenten wat zij waarderen in jouw manier van doceren.

3 Vergelijk 1 en 2 met elkaar en reflecteer hierop met de DAR-blik (Dramaturgie, Autonomie, Relatie).



Toekomstkoffer



Waar steeds weer vragen en dilemma's kunnen liggen

*The secret of change
is to focus all of
your energy, not on
fighting the old, but
on building the new.*

Socrates

Met deze uitspraak van Socrates, die door velen gezien wordt als de vader van de Westerse filosofie, word je uitgedaagd steeds ook weer nieuwe vragen te stellen en leer je als docent nog beter kijken, luisteren, denken en doen.

Daarmee ben of word je een goede docent en een rolmodel voor menig student en collega.



Toekomstkoffer



Waar liggen nieuwe vragen en dilemma's?

Socrates daagt je met *The secret of change* uit steeds weer nieuwe vragen te stellen. Zo leer je als docent nog beter kijken, luisteren, denken en doen.

3-traps opdracht

- 1 Rust uit, kijk achterom en geniet van wat je de afgelopen tijd leerde. Noteer één tot drie punten en bespreek die met je leergroep en/of collega's.
- 2 Wat houd je op dit moment het meest bezig: welke vraag of welk dilemma over leren en onderwijs neem je mee bij het afronden van deel A van *De kunst van meanderen*?
- 3 Hoe ga je daar de komende tijd verder aandacht aan besteden?



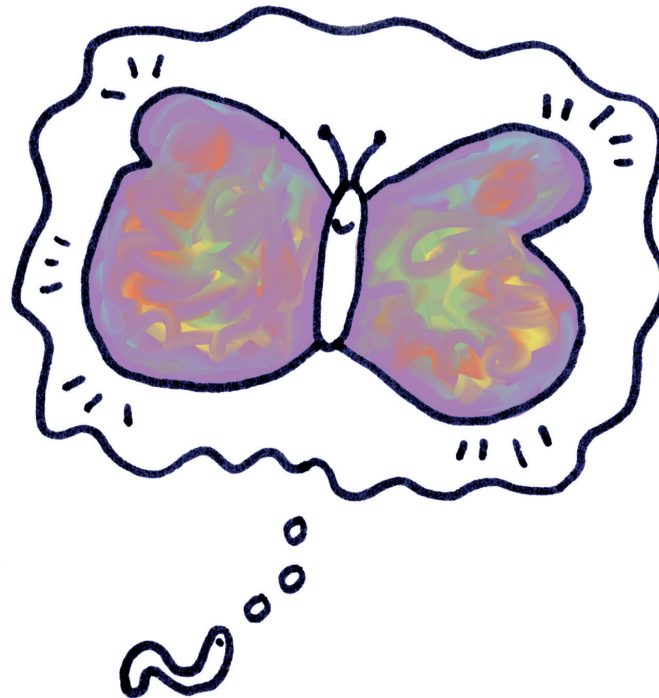
Dream the future



Hoe visualiseren je kan helpen als docent

Alles wat aandacht krijgt groeit. Dat geldt ook voor het beeld dat je hebt (of in gedachten kan maken) van de docent die je wilt zijn (en waarschijnlijk - deels - al bent).

Je een beeld vormen van iets doe je vaak onbewust de hele dag. Door dit bewust te doen (visualiseren) en een periode waarin je eraan gaat werken (een ontwikkelboog) is het eenvoudiger om die kant op te bewegen. Doe alsof het al zo is. Hoe concreter je het je kunt voorstellen en verbeelden, hoe gemakkelijker het wordt om daarheen te bewegen (begin met het eind in zicht).



Dream the future



Wat voor docent wil jij zijn?

Belangrijk is de manier waarop je als docent aandacht hebt voor dramaturgie, opdracht en relatie: de zogenaamde DAR-blik.

1-traps opdracht

Maak een filmpje van jezelf van maximaal 1.00 minuut (met je tablet/telefoon). In dit filmpje laat je zien en horen wat je in je meandertraject geleerd en ontwikkeld hebt. Je hebt net alles afgerond. Je zit nog na te gloeien van alles wat je hebt meegemaakt en gedaan. Je bedenkt dat je je poes, je collega's, je vrienden, je kinderen, je partner, je ouders, je tante, je neef, je hond of wie dan ook heel graag wilt vertellen wat je ervan vond. Je laat bijvoorbeeld zien welke invloed het traject heeft op je dagelijks functioneren als docent, over wat het doet met studenten (die je hebt gezien, gehoord of gesproken). Je vertelt over wat het met jou deed, wat voor fijne inzichten je hebt opgedaan en welke handvatten het traject je heeft gegeven. Kortom: wat je tijdens het traject hebt gehoord, gezien en ervaren.



Onderwijskwesties op tafel



Hoe je door dromen, denken en doen onderwijskwesties op tafel kunt krijgen

Je dromen omzetten in denken en doen. Door met een aantal docenten in gesprek te gaan over elkaars dromen, kom je vaak achter de leerbehoeften in elkaars dromen, de zogenoemde onderwijskwesties.

Deze kwesties kun je categoriseren (beoordelen, doceren, begeleiden, ontwerpen en/of professionaliseren) en omzetten in een concrete docentenleervraag, voor het onderwijs en leren op je opleiding.



Onderwijskwesties op tafel



Welke onderwijskwesties bevatten jouw dromen, denken en doen?

Door met een aantal docenten in gesprek te gaan over elkaars docentendromen, denken en doen, kom je vaak achter leer- en doceerbehoefden in elkaars dromen. Belangrijk is daarbij dat je deze in verbinding brengt met ontwikkelingen op je opleiding.

3-traps opdracht

- 1 Ga met een aantal docenten (3-5) in gesprek over je dromen en kijk welke leerbehoefden er in elkaars dromen verborgen zitten. Schrijf je eigen droom zo concreet mogelijk op en kijk hoe deze zich verhoudt tot ontwikkelingen op je opleiding. Bespreek je mogelijke leervraag met een collega, onderwijskundige of studieleider. Ook als je je leervraag nog niet zo helder hebt, werkt een gesprek met een collega, onderwijskundige of studieleider op je opleiding vaak goed.
- 2 Kijk of je je leervraag onder kunt brengen bij beoordelen, doceren, begeleiden, ontwerpen en/of professionaliseren.
- 3 Maak voor jezelf een concrete leervraag en denk daarbij na over wat je wilt dat het 'beantwoorden' ervan (n.a.v. je onderzoek) jou en de opleiding gaat opleveren.



Gedachtenboom

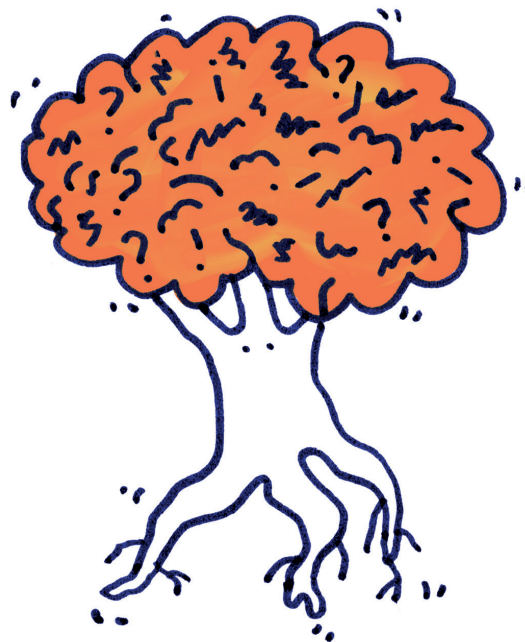


Hoe je je droom kunt omzetten in een stappenplan

Als je droom omgebouwd is tot een leervraag, is de volgende stap: hoe zorg je dat die leervraag gaat werken? Je doet onderzoek en maakt een ontwerp waardoor je eigen onderwijs beter wordt.

Ga gluren bij de burens, in boeken, bronnen en bij jezelf.

Je kunt hierbij gebruikmaken van een gedachtenboom, waarmee je je onderzoek en ontwerp stapsgewijs vorm kunt geven. Bovenin de gedachtenboom staat een tot docentenstelling omgebouwde vraag die vervolgens stapsgewijs beantwoord wordt door kijken hoe anderen het doen, eigen ervaringen, boeken, bronnen en je brein.



Gedachtenboom



Gedachtenboom

ontwerpen

1

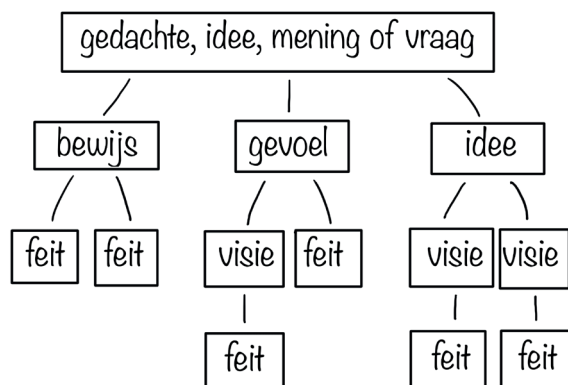
Hoe zet je je droom om in stappenplan?

Je doet onderzoek en maakt een ontwerp waardoor je eigen onderwijs beter wordt. Verbind je eigen makerschap aan je idee. Maak hierbij ook gebruik van dat wat je aanhaalt in je Dream the Future filmpje en in je leervraag. Ook samenwerking, kennis van regelgeving, aansluiting bij de huidige actuele zaken binnen het (kunst)onderwijs en inspiratie van, voor en door je collega's en anderen zijn hierbij belangrijk.

3-traps opdracht

- 1 Maak een gedachtenboom, waarin je je leervraag ombouwt tot docentenstelling en je boeken, bronnen en brein stapsgewijs verbindt.
- 2 Zet er een tijdspad naast: wanneer doe je wat.
- 3 Bespreek je stappenplan met je leergroep, collega en/of leidinggevende.

Je kan hierbij gebruikmaken van het schema hieronder:





Opa en oma nemen stelling



Hoe overtuigingen, posities, meningen en aannames over leren en onderwijs kunnen domineren

Onderwijs is soms als het Hollandse weer: iedereen heeft het erover en iedereen denkt er verstand van te hebben. Waarschijnlijk komt het omdat we allemaal onderwijs hebben genoten en we daar allemaal wat van hebben gevonden. Tegelijkertijd is het ook net zo wisselvallig als het weer: ideeën over onderwijs veranderen vaak.

Bepaalde overtuigingen kunnen domineren, ook al is nooit bewezen dat ze waar zijn. Zij hebben soms de neiging door te schieten en waarheden te worden, zonder dat ze dat ook echt zijn. Ga op zoek en wordt een geïnformeerde amateur of evidence-informed liefhebber, zegt Pedro de Bruyckere. Kijk regelmatig op <https://www.vernieuwonderwijs.nl>, waar Michiel Lucassen en Wessel Peeters, twee onderwijskundigen (en vo-docenten) op een toegankelijke manier onderwijsontwikkelingen bespreken en op interessante boeken wijzen. Uiteraard kun je ook andere wegen volgen, maar blijf kritisch.



Opa en oma nemen stelling



Wat zijn jouw overtuigingen en aannames over leren en onderwijs?

Bepaalde overtuigingen over onderwijs en leren kunnen dominant zijn, ook al is nooit bewezen dat ze waar zijn en overtuigingen hebben de neiging door te schieten en waarheden te worden, zonder dat ze dat zijn. Hoe scheid je in onderwijsland het kaf van het koren?

3-traps opdracht

- 1 Pak een vel papier (liefst A3) en beschrijf en teken wat je eigen opa's (overtuigingen, posities en aannames) en oma's (overtuigingen, meningen en aannames) betekenen voor je 'lesgeven' (10-15 minuten): welke keuzes maak je waarom?
- 2 Bespreek met een aantal docenten (2-5) waar deze opa's en oma's ondersteunend en effectief zijn en welke ondermijnend.
- 3 Ga op zoek naar bronnen die je opa's en oma's onderbouwen, oprekken, nuanceren of verwerpen. Leren gaat over beter geïnformeerd raken en over loslaten van onbewezen aannames.



Feiten op een rij



Feiten die bij leren en onderwijs belangrijk zijn

We hebben het beste met onze studenten voor en vandaaruit zoeken we naar nieuwe inzichten over leren en onderwijs. Belangrijk is dat je bij alles wat je over onderwijs en leren hoort, ziet of leest, alert blijft.

Enkele tips uit Klaskit, met dank aan Pedro de Bruyckere en heel veel docenten die hem inspireerden tot dit boek:

- 1 Sluit aan bij de leefwereld van studenten, maar blijf niet te lang hangen: doceren is ook andere werelden ontsluiten en weerstand tegen komen.
- 2 Studenten moet zich kunnen voorstellen waar zij naar toewerken, zodat zij zelf hun prestaties leren herkennen, beoordelen en verbeteren.
- 3 Leren inzoomen en uitzoomen kan heel leerzaam zijn.
- 4 Feedback is effectiever als deze gedetailleerd en specifiek is.
- 5 Je studenten graag zien als docent betekent bijna automatisch concreet gedrag tonen dat sturend, vriendelijk en ondersteunend is.
- 6 Er bestaat een verschil tussen primair spontaan leren, dat bijna vanzelf gaat, en secundair leren, dat moeite kost.
- 7 Het is belangrijk dat je als team een gedeelde heldere visie hebt, zodat studenten weten waar ze aan toe zijn en er rust heerst op school en ruimte voor het onverwachte, dat wat zich aandient (welke visie is minder belangrijk dan gedrevenheid en professionaliteit van docenten).

Wil je meer weten over feiten en fabels in het onderwijs en bij leren?

In *Jongens zijn slimmer dan meisjes* (met de Engelse titel: *Urban Myths about Learning and Education*) worden 35 mythes over onderwijs besproken. Deze zijn onderverdeeld in 4 categorieën: mythes over leren, neuromythes, mythes over technologie in het onderwijs, en mythes in onderwijsbeleid. Als laatste worden er nog enkele ideetjes gegeven voor onderwijsvernieuwing en een hoofdstuk over waarom de mythes zo hardnekkig zijn en hoe je ze kunt doorbreken.



Feiten op een rij

ontwerpen

2

Welke feiten maken bij jou het verschil?

Hoe kom je tot vernieuwing die leidt naar een effectief creatief en aangenaam leerproces, waarbij mythes over onderwijs en leren worden doorbroken.

3-traps opdracht

I Hoe geef jij onderstaande feiten vorm in je onderwijs? Beschrijf dit zo concreet mogelijk.

- 1 Sluit aan bij de leefwereld van studenten, maar blijf niet te lang hangen: doceren is ook andere werelden ontsluiten en weerstand tegen komen.
2. Studenten moet zich kunnen voorstellen waar zij naar toewerken, zodat zij zelf hun prestaties leren herkennen, beoordelen en verbeteren..
3. Leren inzoomen en uitzoomen kan heel leerzaam zijn.
4. Feedback is effectiever als hij gedetailleerd en specifiek is.
5.hier mag je zelf iets vertellen over wat jij vaak doet.

II Lees uit het boek *Jongens zijn slimmer dan meisjes* (met de Engelse titel: *Urban Myths about Learning and Education*) 'Wat weten we wel zoal over leren', p.90-94 en 'Helpt correcte kennis over hersenen', p.121-122.

III Beschrijf wat jou in 'Wat weten we zoal over leren', p.90-94 en 'Helpt correcte kennis over hersenen', p.121-122, het meest aanspreekt: wat doe je al, waar wil je wellicht mee gaan experimenteren in je eigen onderwijs en wat ervan neem je mee in je leervraag.



Balansgesprek



Hoe je een hypebestendig onderwijsgesprek voert met jezelf

Goed kijken begint met negeren zegt Wieteke van Zeil in haar gelijknamige boek over de kunst van opmerkzaamheid. Ze leert ons aan de hand van kunstenaars (uit het verleden) hoe je beter kunt leren kijken door:

- 1 te negeren
- 2 oog te krijgen voor details
- 3 meer willen begrijpen door je meer te verdiepen, kennis te vergaren

Dat is ook belangrijk bij doceren en leren. Er zijn veel serieuze onderzoeken naar leren en tegelijkertijd zijn er ook veel goeroes en hypes. Lang niet altijd is het eenvoudig te bewijzen wat wel/niet werkt. Sommige theorieën zijn gebaseerd op wat we graag willen (horen) en lang niet altijd is voldoende bewezen of het echt een verschil maakt. Leren (en doceren) is doen, 'met een docenten- en studentenoog' en je (daar waar nodig of wenselijk) willen verdiepen in didactiek en pedagogiek.



Balansgesprek



Hoe voer jij een hypebestendig onderwijsgesprek met jezelf?

Goed kijken begint met negeren, oog te krijgen voor details en meer willen begrijpen door je meer te verdiepen, kennis te vergaren.

Wat te doen met het grote aanbod aan onderzoek over leren?

3-traps opdracht

- 1 Kijk wat je serieus wilt bestuderen of aan je voorbij wilt laten gaan.
- 2 Bekijk en analyseer vervolgens het nieuwe.
- 3 Beslis of en wat je gaat toepassen en doe dat dan minstens een halfjaar en verdiep je er verder in.



Reuzenschouderders



Het inzichtelijk maken van wie je wat leerde

Een citaat uit *Op de schouderders van Reuzen* van Paul Kirschner, Luce Claessen en Steven Raaijmakers begint met een citaat van Isaac Newton: 'Als ik verder heb gezien dan anderen, komt dat doordat ik op de schouderders van reuzen stond'. Zij delen in het boek veel inzichten over leren en onderwijs (denk bijvoorbeeld aan manieren van begeleiden en instructie) die we inmiddels zo gewoon zijn gaan vinden, dat we vergeten zijn dat ze gestoeld zijn op waarneming, gedachten en feiten.

Iemand die dat niet vergat, altijd op onderzoek uitging en zich bewust bleef van zijn leermeesters, was Marcus Aurelius. Hij wijst in *Overpeinzingen* op je (menselijke) natuur, gevoed door drie bronnen bestaat, die jou tezamen door het leven gidsen:

- 1 Zintuigelijke waarneming
- 2 Gedachtenwereld
- 3 Wereld van de kennis



Reuzenschouderders



Van wie heb jij wat geleerd?

Als ik verder heb gezien dan anderen, komt dat doordat ik op de schouder van reuzen stond. Isaac Newton

Marcus Aurelius leert je in *Overpeinzingen* het belang om je natuur serieus te nemen en je te richten op zintuiglijke waarneming, gedachtenwereld en de wereld van de kennis en het hart en daarbij niet te vergeten wie je leermeesters waren en zijn.

1-traps opdracht

Schrijf je eigen eerste hoofdstuk van *Overpeinzingen*: van wie heb je wat geleerd?



Jouw kompas



Hoe docentkoersen worden bepaald

We hebben allemaal een leidend principe, een ingebouwd weten, ons innerlijk kompas (het hegemonikon): 'een weten' dat we al bezitten bij onze geboorte.

Jouw innerlijke kompas vertelt intuïtief wat er voor jou echt toe doet. Door naar jezelf te luisteren, ontdek je wat je echt belangrijk vindt in je leven en ook wat jouw belangrijkste docentenwaarden zijn.

Wat doet er voor jou echt toe: wat maakt je blij of tevreden en waar ga je voor als docent?



Jouw kompas



Wat bepaalt jouw koers als docent?

Als we allemaal een leidend principe (het hegemonikon) hebben, 'een weten' dat we al bezitten met onze geboorte, hoe ziet dit er dan bij jou als docent uit?

2-traps opdracht

1 Beschrijf, teken, fotografeer, film of pak je eigen leidend principe, je innerlijke kompas.

2 Ga in gesprek met (leer)groep over hoe het jou begeleidt in je docentschap.



Spelend doceren



Hoe verschillende mensbeelden leren en doceren kunnen beïnvloeden

Hoe je naar studenten en docenten kijkt heeft te maken met je mensbeeld.
Je kunt een onderscheid maken tussen een substantieel en relationeel mensbeeld.

Substantieel mensbeeld: lichamelijk begrensd, meetbaar en normatief.

Relationeel mensbeeld: vormt zich in relatie met de omgeving, dus ook met jou als docent binnen de opleiding waar je werkt en in samenspraak met de studenten.



Spelend doceren



Hoe bepalen mensbeelden jouw leren en doceren?

Hoe je naar studenten en docenten kijkt, heeft te maken met je mensbeeld.

Je kunt een onderscheid maken tussen een substantieel en relationeel mensbeeld. Ook interessant om met studenten te doen. Hoe kijken zij naar docenten en naar zichzelf.

3-traps opdracht

1 Bepaal je eigen studenten- en docentenbeeld.

2 Bespreek in duo's waarom het bewust zijn van mensbeelden belangrijk is voor je rol als docent.

3 Wat gebeurt er als je die beelden loslaat of er mee gaat spelen?



Spelend ontwerpen



Hoe je je eigen spelregels kunt meenemen in ontwerpen

Spelregels van de opleiding en van jezelf komen samen in goed onderwijs. Door expliciet ruimte voor je eigen spelregels mee te nemen in een onderwijsontwerp, toon je studenten hoe je kunt spelen met de grenzen van vrijheid en vorm, van regulering en deregulering.

Hiermee nodig je ze spelenderwijs uit hetzelfde te doen, daarbij ook hun innerlijke kompas te onderzoeken en deze meer en meer te gaan vertrouwen, richting gevend te laten zijn. Door dit proces in en aan te gaan worden ze meer zelfsturend en ontwikkelen ze een eigen handschrift als kunstenaar, maker en professional. Zij kunnen daarbij jouw handschrift als inspiratiebron gebruiken.



Spelend ontwerpen



Hoe kun je eigen spelregels meenemen in ontwerpen?

Spelregels van de opleiding en jezelf komen samen in goed onderwijs. Door expliciet ruimte voor je eigen spelregels mee te nemen in je onderwijsontwerp, toon je studenten hoe je kunt spelen met de grenzen van vrijheid en vorm, van regulering en deregulering.

3-traps opdracht

1 Beschrijf hoe in jouw onderwijs je eigen spelregels vorm krijgen.

2 Hoe zou je dit nog meer mee kunnen ontwerpen?



Wij-jij-ik-nu ontwerp



Wat centraal staat bij het ontwerpen van onderwijs

Bij een onderwijsontwerp is het belangrijk om enerzijds je onderwijs vooraf gericht te bepalen en anderzijds voldoende vrije ruimte te ontwerpen waarbij het in-het-moment leren kan en mag ontstaan.

De volgende aspecten spelen daarbij een rol:

- 1 Wat je samen wil bereiken.
- 2 Wat studenten weten, kunnen en willen.
- 3 Waar studenten (en jij) op 'aan' gaan.
- 4 Welke leeromgeving, leerstof en activiteiten daarbij belangrijk zijn.
- 5 Hoe we het plan vormgeven.
- 6 Hoe de balans ontwerpen-ontwikkelen in het ontwerp is.
- 7 Hoe je evalueert.



Wij-jij-ik-nu ontwerp



Wat staat bij jouw onderwijsontwerp centraal?

Bij een onderwijsontwerp is het belangrijk om enerzijds je onderwijs vooraf gericht te bepalen en anderzijds voldoende vrije ruimte te ontwerpen waarbij het in-het-moment leren kan en mag ontstaan.

1-traps opdracht

Beantwoord de volgende vragen voor je eigen onderwijs (liefst samen met een aantal studenten):

- 1 Wat wil je samen bereiken?
- 2 Wat weten, kunnen en willen deze studenten?
- 3 Waar gaan zij en wij op 'aan'?
- 4 Welke leeromgeving, leerstof en activiteiten zijn daarbij belangrijk?
- 5 Hoe geven we het plan vorm?
- 6 Hoe is de balans ontwerpen-ontwikkelen in het ontwerp?
- 7 Hoe evalueer je?



Onder de loep



Hoe je kwaliteiten van je onderwijsontwerp zichtbaar maakt

Tijd om je onderwijsontwerp onder de loep te nemen.
Wie kunnen er betere feedback op geven dan studenten.

John Hattie, de man van *Leren zichtbaar maken*, adviseert docenten:

- Kijk naar je onderwijs door ogen van studenten.
- Help studenten hun eigen meester te worden.



Onder de loep



Wat zijn kwaliteiten van jouw onderwijsontwerp?

John Hattie, de man van Leren zichtbaar maken, adviseert docenten:

- Kijk naar je onderwijs door ogen van studenten.
- Help studenten hun eigen meester te worden.

3-traps opdracht

- 1 Maak met het advies van John Hattie in je achterhoofd een tussentijds verslag van je onderzoekontwerp.
- 2 Deel je onderzoekontwerp met een aantal docenten en je leergroep.
- 3 Bespreek de feedback met elkaar en verwerk deze in je verdere onderzoekontwerp.



Canvas centraal



De mogelijkheden van een ontwerpcanvas

Bij ontwerpen via een ontwerpcanvas is het belangrijk dat de dialoog van studenten, docenten, werkvelden en maatschappelijke ontwikkelingen en het 'echte aangaan van studenten' (kwartje valt) zoveel mogelijk (vooraf) worden mee-ontworpen.

Er wordt een vertaalslag gemaakt van leerdoelen naar speeldoelen. Het canvasontwerp kan zowel een fysiek als digitaal ontwerp opleveren (zie ontwerpcanvas op projectcampus).



Canvas centraal



Welke mogelijkheden zie jij voor het ontwerpcanvas in je eigen onderwijs?

Bij ontwerpen via het ontwerpcanvas wordt een vertaalslag gemaakt van leerdoelen naar speeldoelen. Het canvasontwerp kan zowel een fysiek als digitaal ontwerp opleveren (zie ontwerpcanvas op projectcampus).

2-traps opdracht

1 Zoek collega's die ervaring hebben met canvasontwerp en kijk hoe zij het ervaren. Doe hiervan kort verslag.

2 Kijk of je zelf met het canvasprincipe uit de voeten kunt. Waar liggen je vragen?



Curriculumkloof



Hoe je een curriculum op verschillende manieren kunt ervaren

Curriculum is een uit het Latijn afkomstige term voor het leerplan van een opleiding. Het curriculum bevat ten minste een opsomming van de leerstof en de doelen die behaald dienen te worden. Er zijn verschillende manieren waarop je naar curricula kunt kijken.

Je kunt een onderscheid maken tussen:

- 1 ideaal curriculum, hypothetisch meest optimale
- 2 bedoeld curriculum, zo zit het in het hoofd van de opdrachtgever
- 3 formeel curriculum, antwoord van curriculumontwikkelaars op opdracht
- 4 ervaren curriculum, zoals docenten e.a. het ervaren (bij niet zelf ontwerpen ontstaat snel herinterpretatie)
- 5 operationeel curriculum, dat je terugziet in instructies en opdrachten
- 6 getoetst curriculum, dat deel dat expliciet getoetst wordt door evaluaties
- 7 bereikt curriculum, dat wat uiteindelijk door studenten wordt bereikt



Curriculumkloof



Hoe ervaar jij het curriculum van je opleiding?

Het curriculum bevat ten minste een opsomming van de leerstof en de doelen die behaald dienen te worden. Soms kunnen ideale, bedoelde, ervaren en bereikte curricula dicht bij elkaar liggen, in elkaars verlengde of wat verder uit elkaar. Je kunt een onderscheid maken tussen de volgende curricula: ideaal, bedoeld, formeel, ervaren, operationeel, getoetst en bereikt.

3-traps opdracht

- 1 Beschrijf hoe jij het curriculum van je opleiding beleeft en ervaart.
- 2 Geef aan wat volgens jou in het curriculum aandacht verdient.
- 3 Schets of beschrijf mogelijke aanpassingen, die volgens jou het leren ten goede komen. Leg uit waarom.



Jouw onderwijscultuurbril



Hoe Hofstedeplusedimensies je kunnen helpen om situaties en keuzes beter te plaatsen

Wellicht is (culturele) patronen herkennen een van de belangrijkste vaardigheden als docent, omdat ze bewust of onbewust je keuzes in onderwijs bepalen, van ontwerpen, begeleiden, doceren tot beoordelen toe.

Er zijn 9 'Hofstedeplusedimensies' waar je je ook als docent toe verhoudt:

- 1 Machtsafstand hoog en laag
- 2 Individualisme en collectivisme
- 3 Masculiniteit en femininiteit
- 4 Onzekerheidsvermijding (strakke en ruime 'regels')
- 5 Lange termijn- en korte termijngerichtheid
- 6 Hedonisme en soberheid
- 7 Gericht op verleden, heden en toekomst
- 8 Monochrome en polychrone tijdsbeleving (één en meer dingen tegelijk doen)
- 9 Formele en emotionele communicatie



Jouw onderwijscultuurbril



Hoe helpen Hofstedeplusdimensies jou om situaties en keuzes beter te kunnen plaatsen?

Wellicht is (culturele) patronen herkennen een van de belangrijkste vaardigheden als docent, omdat ze bewust of onbewust je keuzes in onderwijs bepalen. Tegelijkertijd is het ook belangrijk om jezelf te wapenen tegen het uitvergroten van vooroordelen en onnodig hokjesdenken. De dimensies zijn bedoeld om bepaalde gedragingen wellicht beter te kunnen plaatsen.

Vergeet niet dat uiteindelijk iedereen cultureel divers is en dat het individuen zijn die keuzes maken, daarbij in meerdere of mindere mate beïnvloed door hun cultuur of culturele achtergrond.

1-traps opdracht

Kijk met je (leer)groep of collega of je per dimensie een voorbeeld weet waarmee je de verschillende dimensies van Hofstedeplus kunt concretiseren.



Je eigen sensitiviteitspiegel



Hoe je als docent met (culturele) verschillen om kunt gaan

Er zijn verschillende benaderingen in het omgaan met studenten en collega's (met een andere cultuur of culturele achtergrond). Het blijft daarbij belangrijk om je te realiseren dat je niet te maken hebt met culturen, maar met individuen: verschillende studenten en collega's, die net als jij beïnvloed zijn door hun cultuur of culturele achtergrond. Je aanpak als docent is afhankelijk van de situatie en van je benadering.

Onderstaande 5 benaderingen komen vaak voor en het helpt je als docent als je deze weet te (h)erkennen en benoemen:

- 1 Confrontaties vermijden
- 2 Domineren vanuit je eigen culturele achtergrond
- 3 Aanpassen aan de anderen
- 4 Compromissen sluiten
- 5 Zoeken naar synergie in manieren van samenwerken



Je eigen sensitiviteitspiegel



Hoe ga jij als docent om met (culturele) verschillen?

Er zijn verschillende benaderingen in het omgaan met studenten en collega's (met een andere cultuur of culturele achtergrond). Het blijft daarbij belangrijk dat je je blijft realiseren dat je niet te maken hebt met culturen, maar met individuen. Er zijn 5 benaderingen mogelijk: confrontaties vermijden, domineren vanuit je eigen culturele achtergrond, aanpassen aan de anderen, compromissen sluiten en zoeken naar synergie in manieren van samenwerken.

1-traps opdracht

Bespreek (showing instead of telling) met je (leer)groep of collega's de verschillende benaderingen, zoveel mogelijk aan de hand van concrete voorbeelden uit je eigen onderwijspraktijk.



All-in begeleiden



Hoe je studenten met verschillende culturele achtergronden kunt begeleiden

Het herkennen van culturele verschillen in onderwijs en leren kan leiden tot een bron van nieuwe ideeën en groei. Culturele synergie zorgt voor innovatieve en andere manieren van werken, anders naar situaties kijken en creatieve communicatiestijlen.

Cultureel synergetisch begeleiden betekent dat je als docent openstaat voor de ander, voor zijn of haar nieuwe en/of andere manieren van werken en naar situaties kijken. Vaak is het vooral ook een kwestie van 'minder vinden' en 'trager vragen', dus je mening in eerste instantie achterwege laten en vanuit echte belangstelling de tijd nemen om goed te kijken en luisteren naar de zienswijzen en verhalen van anderen. Als de verschillende zienswijzen en verhalen naast elkaar liggen, kun je van daaruit samen verder.



All-in begeleiden



Hoe begeleid jij studenten met verschillende culturele achtergronden?

Cultureel synergetisch begeleiden betekent dat je openstaat voor anderen, voor hun nieuwe en/of andere manieren van werken, het anders naar situaties kijken en andere communicatiestijlen.

2-traps opdracht

1 Beschrijf situaties waar 'minder vinden' en 'trager vragen' je hielpen of geholpen zouden kunnen hebben.

2 Bespreek met je (leer)groep of collega's een aantal situaties, waar culturele synergie je hielp of geholpen zou kunnen hebben. Kijk of je er met elkaar patronen in kunt herkennen.



Eigen oogst



Wat een meander-ontwerponderzoek kan opleveren

‘Pas als docenten in staat zijn hun eigen onderwijs te maken en hun eigen professionele handelen daarin te beschouwen, als zij van zins zijn nieuwe ontwerpen te maken én deze in de veilige holte van hun eigen onderwijspraktijk en teams uit te proberen, gaat het lukken om onderwijs op grote schaal succesvol en duurzaam te vernieuwen’, zei Lector Bregje de Vries in 2016, thans werkzaam op VU.



Eigen oogst



Wat heeft je meander-ontwerponderzoek (je) opgeleverd?

Pas als docenten in staat zijn hun eigen onderwijs te maken en hun eigen professionele handelen daarin te beschouwen, als zij van zins zijn nieuwe ontwerpen te maken én deze in de veilige holte van hun eigen onderwijspraktijk en teams uit te proberen, gaat het lukken om onderwijs op grote schaal succesvol en duurzaam te vernieuwen', zei Lector Bregje de Vries in 2016, thans werkzaam op VU.

1-traps opdracht

Presenteer de uitkomst van jouw persoonlijke leervraag en je onderwijservaringen en opbrengst van de afgelopen tijd aan collega's. Doe dit in een presentatie van ± 20 minuten (10 minuten presentatie, 10 minuten vragen en opmerkingen). Besteed daarbij ook aandacht aan wat je door De kunst van meanderen anders of bewuster bent gaan doen, waar je je nog verder in wilt ontwikkelen en wat je ontworpen hebt. Het delen van jouw eigen proces en product met collega's leidt vaak tot nieuwe inzichten en/of vragen.

De vorm van de presentatie is vrij.



Onderwijsbijdrage



Hoe ontwerponderzoek het onderwijs ten goede komt

'Bij onderzoek in het hoger beroepsonderwijs gaat het om de doorwerking van praktijkgereedheid van onderzoek', zegt Daan Andriessen, lector Methodologie van Praktijkgericht Onderzoek. Dus: wat heb je er in je eigen onderwijs aan en wat levert het aan nieuwe of verdiepende kennis op?



Onderwijsbijdrage



Hoe komt jouw ontwerponderzoek het onderwijs ten goede?

Bij onderzoek in het hoger beroepsonderwijs gaat het om de doorwerking van praktijkgereedheid van onderzoek, zegt Daan Andriessen, lector Methodologie van Praktijkgericht Onderzoek. Dus: wat heb je er in je eigen onderwijs aan en wat levert het aan nieuwe of verdiepende kennis op?

2-traps opdracht

- 1 Teken, schrijf, schets zo duidelijk mogelijk waar het je om te doen is en vooral ook hoe je ontwerp bijdraagt aan de kwaliteitsverbetering van je onderwijs. Geef daarbij helder en expliciet aan hoe het te gebruiken is voor anderen. Je maakt er een nieuw werkmodel van.

- 2 Voer een gesprek over je eigen onderwijs met je team en de studieleider en/of een aantal collega's (en studenten) van je opleiding.



Docententrots



Hoe je stil kunt staan bij bereikte resultaten

Het is belangrijk om af en toe te focussen op waar je nu staat en wat je tot nu toe bereikt hebt. Het afronden van de opdrachten van *De kunst van meanderen* is zo'n moment. Je kunt de leeruitkomsten als referentie nemen.

Belangrijk is het om ook anderen te vragen feedback te geven op jouw prestaties en gedrag. Dat kunnen zowel docenten als studenten zijn en ook andere medewerkers waar je op de opleiding mee te maken hebt. Als je die feedback naast elkaar legt, krijg je een vrij helder beeld over je eigen docent zijn.

Tijd ook om je succes te vieren.



Docententrots



Hoe sta jij stil bij je bereikte resultaten?

Het is belangrijk om af en toe te focussen op waar je nu staat en wat je tot nu toe bereikt hebt. Het afronden van de opdrachten bij *De kunst van meanderen* is zo'n moment.

3-traps opdracht

1 Je vult het (zelf)beoordelingsformulier in.

2 Je vraagt minstens 2 collega's of studenten feedback te geven op jouw prestaties en gedrag als docent (opgenomen gesprek, video, audio, A4 e.d.).

3 Je reflecteert op het totaalbeeld en viert je behaalde succes.