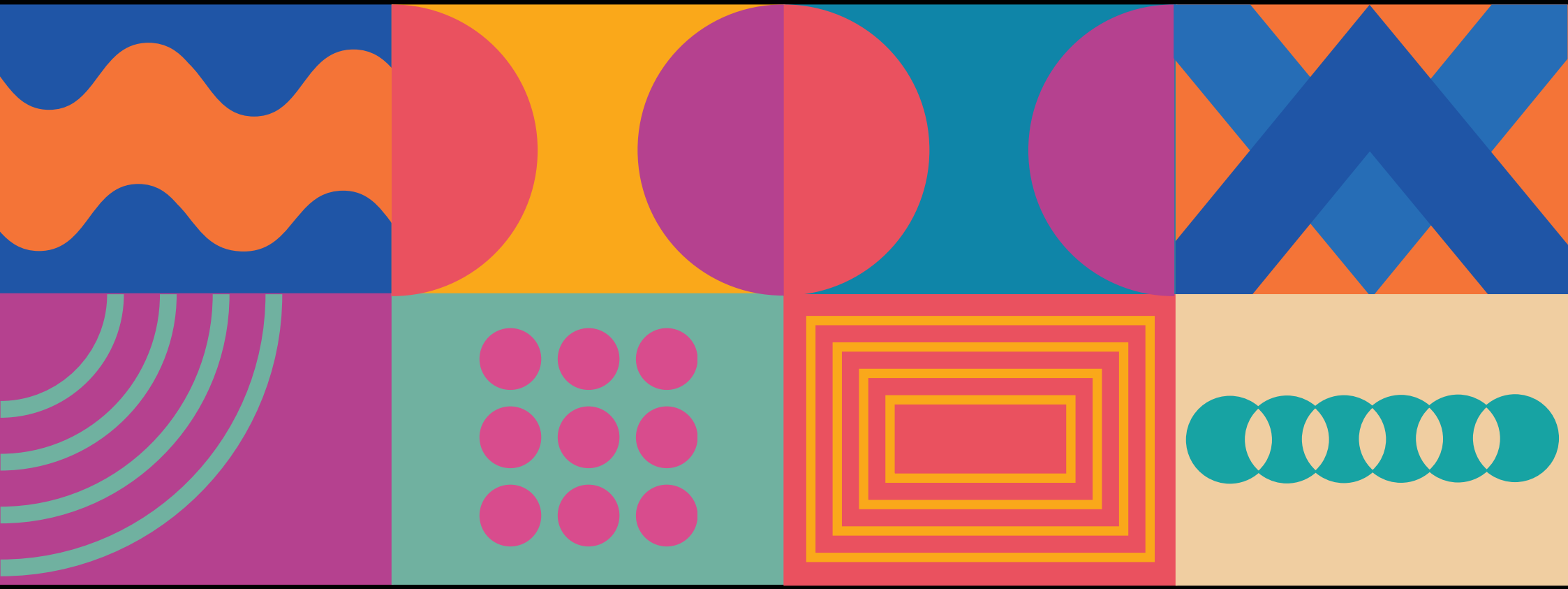
De kracht van gelijken: studenten als docenten

Een inspiratieboek met voorbeelden uit de praktijk



Dit is een product van het project StudentKwalificatieOnderwijs

StuKO Student Kwalificatie Onderwijs

Colofon

Redactieteam
Pieter de Bordes
Judith van den Broek
Karin Smit
Redactiebureau Marita Weener, https://redactiebureaumaritaweener.nl
Romy Middeljans
Noah Rookmaaker
Dina Lakhloufi

Ontwerp, vormgeving en lay-out
Danae Giannarou, DGD Graphic Design
https://www.dg-graphicdesign.com

Verantwoording
Dit boek is een initiatief van het project Student Kwalificatie Onderwijs (STuKO), gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit boek is mede tot stand gekomen door onderwijsprofessionals en studenten van diverse instellingen hoger onderwijs in Nederland.

Rechten
© 2024 Universiteit Utrecht, Utrecht. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag voor commerciële doeleinden worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van een van de redactieleden.

Maastricht University
VU Vrije Universiteit Amsterdam
Hogeschool van Amsterdam
Universiteit Utrecht
Amsterdam UMC Universitair Medische Centra
ESN Erasmus Student Network
university of groningen
UVH Universiteit voor Humanistiek
UMC Utrecht
TU/e Eindhoven University of Technology
HAN University of Applied Sciences
NRO Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek

StuKO Student Kwalificatie Onderwijs

De kracht van gelijken: studenten als docenten

Een inspiratieboek met voorbeelden uit de praktijk

Inhoudsopgave

Inleiding p.06
Karin Smit

1. De student als docent: een geschiedenis en overzicht van effectieve praktijken volgens de literatuur p.08
Izaak Dekker

2. Onderwijs vernieuwen doen we samen p.24
Nadia van der Pool & Linda Meinders

3. Erkenning met de StuKO Edubadge p.28
Jaap Mulder & Jan Martens

4. Studenten aan zet aangaande ontwikkeling van eigen didactische vaardigheden p.32
Jolien Strous

5. Grootschalig laagdrempelig individueel onderwijs mogelijk door studentdocenten p.36
Ignace Hooge

6. VITA Coaching: studenten coachen medestudenten op het gebied van welzijn en vitaliteit p.40
Irene Terlouw & Diane Kamphuis

7. Taallessen voor studenten door studenten p.44
Lotti Verschuijl

8. Supporting Students' Transition to University: Using Peer Mentors and Learning Communities to Build Supportive Relationships p.48
Simon Dalley, Roxana Bucur and Liga Klavina

9. 'Leren Doceren' als keuzeonderwijs voor masterstudenten p.54
Manon Kluijtmans, Mariken Krom, Esther van Dijk & Lisette van Bruggen-Taverne

10. De kracht van Student-Tutoren in Probleemgestuurd Onderwijs p.58
Stefan Jongen

11. Students as cogs in the wheel of skills training p.60
Stacey Donoforio

12. Werken met SAT's als teamsport p.64
Jonno van Vulpen

13. Voor studenten, door studenten p.66
Liesbeth Stalenhoef & Joris Reijers

14. Studenten helpen elkaar met struikelvakken door supplementele instructie p.72
Izaak Dekker

15. SaT's maken kleinschalig onderwijs mogelijk p.76
Janneke van der Hulst, Petra Habets & Lida van der Merwe

16. SpringLab VU – "Leer wat jij wilt!" p.80
Robbie Grooten & Aäron Spapens

17. Goed voorbereid voor de klas; het belang van werken aan het zelfvertrouwen van SAT's p.86
Saskia Grooters & Jorien Zevenberg

18. Samen leren door lesgeven p.90
Richta IJntema

19. De 'tutor challenges podcast' p.92
Pieter Cuijpers

20. Studentmentoren bij HAN Werktuigbouwkunde en Mechanical Engineering p.96
Hanneke Pieters-Vree

21. Het VU Student Wellbeing Point: voor studenten door studenten p.100
Kimberly van den Ouden

22. Een snelkookpan voor gemotiveerde student-assistenten p.104
Marco Otten

23. Masterstudenten als opleiders in het bacheloronderwijs van de studie Geneeskunde p.108
Herrien Wapstra

24. Project tutoren bij Engineering Design p.112
Bart van Esch & Jan van der Veen

Nawoord p.116
Ralph Meulenbroeks

Welkom lezers, grasduiners en copycats

Karin Smit

Lees, bestudeer, snuffel, kijk plaatjes, geniet en … neem ideeën vooral over! Met veel plezier presenteer ik het StuKO Inspiratieboek, een verzameling van voorbeelden van studenten die onderwijs verzorgen. Werk je met studenten die onderwijs verzorgen, of wil je ermee starten en ben je nieuwsgierig naar hoe andere instellingen dat doen? Doe hier inspiratie op!

Het is geweldig om te lezen over de veelheid aan rollen die studenten vervullen: zij zijn docent, mentor, begeleider op de snijzaal, PGO-begeleider, instructeur, tutor en coach, en soms ook adviseur voor docenten en ontwerper van onderwijs. De voorbeelden laten ook verschillende manieren zien waarop deze studenten worden getraind en begeleid. Dit inspiratieboek is een product van het project Student Kwalificatie Onderwijs, kortweg StuKO. StuKO is een landelijk project waarin hogescholen en universiteiten samen werken aan training, begeleiding, erkenning en waardering van studenten die op hun eigen instellingen onderwijs verzorgen. Het project is gebaseerd op de meerwaarde van deze ‘students as teachers’, ook wel SAT’s genoemd.

Het geven van onderwijs heeft meerwaarde voor de SAT’s zelf. Ze krijgen meer vakinhoudelijke kennis en leren waardevolle vaardigheden, die nu en later, binnen en buiten de universiteit en binnen en buiten het onderwijs, bruikbaar zijn. Denk aan presenteren, effectief communiceren, het aangeven van grenzen, leidinggeven en het managen van tijd. De inzet van SAT’s heeft ook meerwaarde voor het onderwijs. SAT’s hebben een andere positie dan docenten: zij zijn ‘near peer teachers’, een prachtige, rake term uit de onderzoeksliteratuur. Omdat SAT’s dichter bij de studenten staan dan docenten, ligt de drempel bij studenten lager om vragen te stellen. SAT’s kunnen zich bovendien gemakkelijker voorstellen dat studenten bepaalde stof moeilijk vinden: zij lijden nog niet aan de ‘curse of knowledge’. SAT’s maken ook meer kleinschalig onderwijs mogelijk en kunnen de werkdruk van docenten verlichten. En tot slot: kennismaken met de docentrol zou studenten kunnen interesseren voor een loopbaan in het onderwijs.

Aan het inzetten van SAT’s is een aantal voorwaarden verbonden, laat onderzoek zien dat door StuKO-projectleden is uitgevoerd. Onderwijs verzorgen is een complexe vaardigheid. Zowel voor de kwaliteit van het onderwijs als voor de SAT’s zelf is daarom training en begeleiding gewenst. Dat betreft vakinhoudelijke, pedagogische en didactische zaken, maar bijvoorbeeld ook het omgaan met lastige situaties met studenten. En vergeet vooral niet het omgaan met jezelf als het lesgeven niet zo lekker loopt, met de emoties die gepaard gaan met onderwijs geven en met de hybride positie die je inneemt in de hiërarchie omdat je zowel student als docent bent. Wij gunnen de SAT’s dat zij met plezier en een goed gevoel hun taak kunnen uitvoeren en daarbij ondersteund worden, gevraagd en ongevraagd.

Collega’s uit het hbo en wo hebben hun voorbeelden op papier gezet. De voorbeelden laten zien welke rol de SAT’s vervullen, welke training en begeleiding SAT’s krijgen, hoe het programma is opgezet en welke effecten dat heeft op de studenten die het onderwijs volgen en op de SAT’s zelf. De auteurs van de verschillende bijdragen bieden tips en wijzen op aandachtspunten, en bovendien geven links, QR-codes en e-mailadressen toegang tot allerlei materiaal. Zoals de titel al zegt, het boek is bedoeld om te inspireren.

Last but not least: bij alle producten en activiteiten van StuKO zijn studenten betrokken. Zo ook bij dit inspiratieboek. Bijdrages zijn door docenten, coördinatoren, onderzoekers en door studenten geschreven. Daarnaast hebben twee studenten-assistenten de basis voor dit boek gelegd en is een deel van het redactiewerk door een student-assistent gedaan. Tot slot is het boek vormgegeven door een studente van de VU. Dank aan iedereen die op een of andere manier heeft bijgedragen en veel leesplezier gewenst!

Karin Smit
Projectleider StuKO

De student als docent: een geschiedenis en overzicht van effectieve praktijken volgens de literatuur

Izaak Dekker

Wereldwijd voeren studenten sinds de 20e eeuw in toenemende mate gestructureerde onderwijstaken uit bij hogeronderwijsinstellingen. Deze Inleiding beschrijft wat hierover uit onderzoek bekend is op basis van literatuuroverzichten en een recente overzichtsstudie die in het kader van het StuKO-project werd uitgevoerd. Uit deze overzichtsstudie kwam naar voren dat het inzetten van studenten in het hoger onderwijs van grote meerwaarde kan zijn voor de deelnemende studenten en de onderwijsorganisatie. Een belangrijke voorwaarde voor succes is een goede voorbereiding van studenten op en een heldere afbakening van de onderwijstaken die ze uitvoeren. Deze studie biedt bovendien succesfactoren die we aan de hand van voorbeelden uit dit inspiratieboek en specifieke studies illustreren.

> "A student's colleagues often represent the least recognized, least used and possibly the most important of all the resources available to him" (Mackenzie et al., 1970).

> "Peer-groups have strong effects on students, but too often there is no connection between the interests they generate or support and the academic objectives that college typically proclaims" (Newcomb, 1974, p. 74).

> "It has long been obvious that children learn from their peers, but a more significant observation is that children learn from teaching other children. From this a major educational strategy follows: namely, that every child must be given the opportunity to play the teaching role, because it is through playing this role that he may really learn how to learn [...] The concept of learning through teaching appears to be one of those basic ideas which do work, and it is finding a place in an enormous variety of settings [...] where the entire school is directed toward becoming a "tutorial community"." (Bruner, 1972)

De ontstaansgeschiedenis van near-peer teaching

Motieven voor near-peer teaching

Dat studenten of leerlingen elkaar lesgeven (near-peer teaching) gebeurt uit nood geboren al zolang er breed toegankelijke scholen bestaan (Goldschmid & Goldschmid, 1976). De eerste succesvolle pogingen om dit te formaliseren zijn terug te traceren tot 1798, toen schooldirecteur Joseph Lancaster dit organiseerde op een school voor de armen (Schirmerhorn, 1973). In het hoger onderwijs kent onderwijs door medestudenten een lange traditie op Britse instellingen zoals Oxford en Cambridge, waar promovendi kleinschalige 'tutorial sessions' verzorgden voor drie tot zes studenten. De formele inzet van bachelor- en masterstudenten begon echter pas vrij recent, zoals aan de Vrije Universiteit van Berlijn in 1951 (Huber, 1972). Het onderzoek hiernaar bloeide vervolgens op sinds de jaren 60 en 70. Bij de Inleiding van formele vormen van near-peer teaching (NPT) speelden financiële, pedagogische, didactische en zelfs politieke motieven een rol. Doordat studenten goedkoper zijn dan docenten, stelde de inzet van studenten instellingen in het hoger onderwijs in staat kleinschalig onderwijs te bieden, ondanks een toenemende studenteninstroom. Het werd vaak inhoudelijk gemotiveerd door een behoefte aan meer activerende vormen in het onderwijs en de specifieke invloed die leeftijdsgenoten kunnen hebben op elkaar (Topping, 1996). In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland werd het inzetten van NPT in de jaren 60 zelfs gezien als een manier om de 'onrust' onder studenten te bedwingen (Huber, 1972). In die tijd zetten veel studenten zich af tegen de 'oude maatschappij', het onderwijssysteem en gebrek aan werkgelegenheid, wat in 1968 uitmondde in de Parijse studentenrevolte.

Overzichtsstudies naar near-peer teaching

De ontwikkeling van near-peer teaching is goed te volgen aan de hand van de verschillende overzichtsstudies die ongeveer per decennium verschenen. In 1976 concludeerden Goldschmid en Goldschmid dat NPT, in combinatie met andere onderwijsmethoden, cognitieve en affectieve voordelen biedt, zowel voor de student die het onderwijs verzorgt als voor de student die het onderwijs volgt. Cognitief zijn studenten meer bereid om moeilijke taken uit te voeren en op creatievere wijze. Bovendien beklijft de stof langer. Affectief draagt het bij aan actieve participatie en het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Iets later verscheen de meta-analyse van Kulik et al. (1979) naar een specifieke vorm van NPT die toen erg populair werd in de Verenigde Staten: The personalised system of instruction (PSI). PSI werd ontwikkeld door Fred Keller en is een gestructureerd aanbod van leermaterialen dat studenten in hun eigen tempo bestuderen. Een ervaren peer acteert als 'checker' en 'tester'. De uitkomsten van de 75 gecontroleerde studies toonden overtuigend aan dat PSI bijdroeg aan betere prestaties en dieper en duurzamer begrip van de stof. Ondanks de duurzaamheid van de leerresultaten voor studenten, bleek de populariteit van de methode niet zo duurzaam. In 1992 constateerde Sherman dat het gebruik van PSI afnam. Hij speculeerde dat dit kwam doordat computergeassisteerde begeleiding populairder werd omdat dat minder bedreigend was voor de leraren. De ontwikkeling in de jaren 80 en 90 werd mooi in kaart gebracht door Toppings (1996) grondige overzicht en topologie van de verschillende soorten van NPT. Hij onderscheidde naast PSI de volgende vormen:

- *Cross-year small-group tutoring:* Hieronder vallen allerlei onderwijsvormen waarbij meer ervaren studenten kleine groepen

minder ervaren studenten begeleiden bij opdrachten. Denk bijvoorbeeld aan groepsopdrachten bij probleemgestuurd onderwijs. Ook supplementele instructie kan hieronder vallen, maar deze behandelde Topping apart en zullen we hieronder eveneens apart uitlichten. Over het algemeen laten de verschillende studies positieve resultaten zien op behaalde cijfers. Kleinschaligheid lijkt ertoe te doen: studenten in groepen van zes deden het beter dan die in groepen van twintig (Lidren et al., 1991).

- *Same-year dyadic fixed-role tutoring:* Dit staat voor tutoring in duo's (dyadic) waarbij de ene student de rol van tutor krijgt en de andere student de rol van tutee. Studenten gaan er iets op vooruit als ze aan een hoger presterende student worden gekoppeld, maar de bevindingen zijn niet unaniem succesvol en er wordt gewaarschuwd voor "the blind leading the blind" (Topping, 1996, p. 333).
- *Same-year dyadic reciprocal peer tutoring:* Hierbij geldt dat beide studenten in het duo elkaar helpen. Het beschikbare onderzoek hiernaar toont positieve effecten op prestaties en het verminderen van stress.
- *Dyadic cross-year fixed-role peer tutoring:* In deze vorm krijgen studenten uit een lager jaar een tutor uit een hoger jaar toegewezen. De vier studies hiernaar die Topping vond, zijn niet grondig genoeg uitgevoerd om conclusies uit te trekken.
- *Same-year group tutoring:* Dit houdt in dat studenten uit dezelfde klas beurtelings aan elkaar presenteren. Topping vond vier beschikbare studies, waarvan de enige studie die keek naar de impact van same-year group tutoring op prestaties, rapporteerde dat alleen de extraverte studenten hier meer baat bij hadden dan van reguliere colleges (Beach, 1960).
- *Peer-assisted writing:* Dit kan staan voor ondersteuning bij schrijfopdrachten door peers in een instellingsbreed 'schrijfcentrum', coöperatieve schrijfopdrachten of begeleiding van tutors bij schrijfopdrachten in een doorlopende leerlijn. Uitkomsten van de negen studies hiernaar tonen voornamelijk positieve uitkomsten, al zijn de gebruikte onderzoeksmethodes niet erg grondig.
- *Peer-assisted distance learning:* Hierbij gaat het om supportgroepen voor peers die op afstand leren. Ten tijde van Toppings review waren hier maar twee studies naar gedaan en waren de mogelijkheden ook nog erg beperkt (teleconferencing), waardoor hier nog nauwelijks iets over

bekend was.

Topping constateerde dat de verschillende vormen potentie toonden, maar dat het zelden voorkomt dat een instelling NPT structureel integreert in het curriculum en de cultuur met inbegrip van kwaliteitscontroles. Twee vormen die hier mogelijk een uitzondering op vormden, waren het eerder genoemde PSI en supplemental instruction (SI). Dit zijn de twee meest verspreide en gestructureerde vormen die uit de literatuurreview naar voren kwamen.

Supplemental instruction

SI werd in 1975 in opdracht van een commissie ontwikkeld door Deanna Martin aan de University of Missouri Kansas City (UMKC). De commissie bevatte zowel vakbondsvertegenwoordigers als onderzoekers en managers en gaf de opdracht om een onderwijskundig en politiek verantwoorde methode te bedenken voor de toegenomen instroom aan studenten. SI biedt complementaire ondersteuning bij struikelvakken met behulp van kleinschalige gestructureerde studeersessies onder leiding van een getrainde medestudent. Deze 'SI leader' introduceert geen nieuwe inhoud, maar helpt de studenten met vragen en collaborative learning strategies om zich de stof die in het college is geïntroduceerd eigen te maken. Bijvoorbeeld door allemaal een deel van de stof te bestuderen en aan elkaar te presenteren of door het samen werken aan complexe opgaven. Hoe kan het dat deze vorm in de jaren 80 en 90 gestructureerd terug te vinden was op veel universiteiten? Martin leverde niet alleen een didactisch concept, maar koppelde dit aan een organisatiestructuur. SI leaders moeten getraind worden volgens een vaste methode door supervisoren. De supervisoren leren niet alleen hoe ze de leaders trainen, maar ook hoe ze kwaliteitszorg organiseren. De effectiviteit van het programma wordt geëvalueerd, zodat het management van de opleiding en de instelling zien wat het oplevert. Onderzoekers zoals Martin konden daardoor laten zien dat participatie in SI significant samenging met hogere cijfers, minder onvoldoendes en minder uitval (Martin & Arendale, 1992; U.S. Department of Education, 1995). Door deze grootschalige quasi-experimentele studies, waarbij deelnemers met niet-deelnemers werden vergeleken en waarbij gecorrigeerd is voor motivatie en eerder behaalde cijfers, benoemde het ministerie van Onderwijs van de Verenigde Staten

SI als best practice. De bijhorende financiering stelde Martin en UMKC in staat om nationale en later internationale centra op te richten die andere universiteiten hielpen bij het trainen van supervisoren, het implementeren van SI en het organiseren van kwaliteitszorg en accreditaties. In de jaren 80 en 90 verspreidde SI zich over veel Amerikaanse universiteiten en in de jaren 2000 verspreidde het zich ook naar Azië, Australië, Europa en Zuid-Afrika (Dawson et al., 2014). Buiten de VS werd SI bekend als peer-assisted study sessions (PASS), een term die minder benadrukt dat het geen vervanging is van colleges (supplementeel) en zich meer richt op het stimuleren van metacognitie en zelfstudie. De internationale uitbreiding leidde ook tot onderzoek naar SI in meerdere contexten. Dit werd in 2014 in kaart gebracht in de overzichtsstudie van Dawson et al. (2014), die zich specifiek richtte op SI-PASS. Dawson en collega's concludeerden dat het beschikbare onderzoek vrijwel zonder uitzondering positieve effecten van SI op leerresultaten rapporteert, maar dat gerandomiseerde experimenten en methodologisch grondig kwalitatief onderzoek vooralsnog ontbraken.

De bloei van peer-assisted learning in het medische domein

Terwijl SI-PASS de wereld over ging, vond parallel daaraan een nog indrukwekkender ontwikkeling plaats in het medische onderwijs. Ook in het medische onderwijs namen de studentaantallen toe en zette dit druk op de mate waarin artsen/opleiders tijd hadden om studenten in een kleinschalige setting te begeleiden. Maar doordat het opleiden van junior artsen tot een van de beroepskwalificaties behoort van artsen[1], kon dit op heel natuurlijke wijze in het curriculum geïntegreerd worden (Herrmann-Werner et al., 2017). Zo konden ouderejaars studenten op allerlei medische opleidingen in ruil voor studiepunten of als vrijwilliger ingezet worden om minder ervaren studenten te begeleiden bij practica. Denk aan het oefenen met het aanleggen van een infuus of het ontleden van een orgaan. In 1990 vroegen Moore en collega's alle 127 medische faculteiten in de VS of ze studenten als docenten inzetten: 49 procent reageerde, hiervan gaf 76 procent aan dit te doen. Slechts een fractie van deze praktijken werd onderzocht, waardoor dit tot in de jaren 2000 in de literatuur nauwelijks zichtbaar was (Ten Cate, 2007). Dit veranderde sindsdien drastisch, wat te zien is aan de

1 Het woord doctor komt zelfs van het Latijnse 'docere', wat vertaald kan worden als 'lesgeven', zoals in het Nederlandse 'doceren'.

vele overzichtsstudies van onderzoek naar peer-assisted learning in het medische onderwijs (bijvoorbeeld: Brierly et al., 2021; Burgess et al., 2014; Carey et al., 2018; Hernandez et al., 2022; Williams & Reddy, 2016; Yu et al., 2011).

Overzichtsstudies specifiek gericht op peer teaching in het medische domein

In 2011 verrichtten Yu et al. een van de eerste overzichtsstudies naar students as teachers binnen het medische domein. Ze beschreven hoe peer teaching op veel verschillende manieren voorkomt: van kleinschalige discussiegroepjes in probleemgestuurd onderwijs (PGO), tot practica waarbij peers procedurele vaardigheden voordoen en begeleiden. Op basis van tien experimentele studies concludeerden ze dat studenten net zo goed presteerden na onderwijs door een peer als na onderwijs door een arts ('faculty') en voegden ze daar voorzichtiger aan toe dat ook gezegd kan worden dat de SAT's er beter door scoren op tentamens. Burgess et al. (2014) deden een overzichtsstudie naar de manieren waarop students as teachers (SAT's) werden ingezet in het medisch onderwijs, hoe ze hier op werden voorbereid en wat dit voor hen opleverde. Meestal werden SAT's geworven op basis van vrijwilligheid. Ze werden voorbereid door een mix van inhoudelijk opfrissen van de vaardigheden/kennis en didactiek. De duur van de voorbereiding zou afhankelijk moeten zijn van de vereisten van de taken. De baten waren op te delen in professionele vaardigheden (didactiek, feedback, leiderschap, zelfvertrouwen, kwetsbaar op durven stellen, autonomie) en diepere kennis van de vakinhoud. Burgess et al. (2014) vonden nog nauwelijks stevig bewijs van positieve effecten op diepere kennis van de vakinhoud, maar een recentere overzichtsstudie van Williams en Reddy (2016) includeerde vijf artikelen die allemaal aangaven dat de SAT het significant beter deed op examens na of door het lesgeven. Carey et al. (2018) maakten een overzichtsstudie van kwalitatieve artikelen over peer-assisted learning (PAL) binnen de context van verpleegkundeonderwijs. Hun samengevoegde bevindingen zijn dat 1) de uitdagingen van de klinische praktijk worden gestut door peers, 2) dat de SAT's rolmodellen zijn voor het verbeteren van de klinische kennis en 3) dat SAT's steun en feedback geven die bijdragen aan het vertrouwen in de eigen competentie en die stress en onzekerheid verminderen. Een van de meest recente overzichtsstudies en de eerste

meta-analyse werd verricht door Brierly et al. (2021).Zij includeerden 27 experimentele studies (randomized trials) naar de effectiviteit van PAL in het medisch onderwijs. Gemiddeld leidde het aangeboden krijgen van PAL tot een halve standaarddeviatie hogere studieprestaties (p = 0.003). De effecten waren groot voor het aanleren van praktische vaardigheden (0.69 standaarddeviatie, p = 0.001) en niet aanwezig bij theorie (p = 0.21). Studenten die PAL kregen, scoorden ook beter op assessments die nog vier weken nadat het vak was afgesloten werden uitgevoerd om na te gaan of de vaardigheden beklijfden (1.20 standaarddeviatie, p = 0.04). Hernandez et al. (2022) deden een vergelijkbare overzichtsstudie, maar dan zonder meta-analyse, en kwamen ook uit op vergelijkbare baten voor het zelfvertrouwen van de SAT's en de prestaties van de studenten. Samenvattend kun je stellen dat het onderzoek naar NPT/SAT in het medische domein methodologisch grondig is qua toegepaste onderzoeksdesigns en een schat aan ervaring biedt voor andere domeinen. Er is echter veel variatie in de manier waarop near-peer teachers (NPT's) worden voorbereid en ingezet onder de noemer van PAL. Dit, in combinatie met het gebrek aan verklarende theorieën en gestandaardiseerde psychometrische instrumenten, maakt generalisaties op basis van deze rijkdom aan studies weer moeilijker.

Onderzoek naar peer teaching in Nederland

Hoe verhouden deze overzichten zich tot de Nederlandse context? Alle hogeronderwijsinstellingen in Nederland hebben student-assistenten in dienst die op allerlei verschillende manieren, ook in het onderwijs, worden ingezet. De mate waarin dit geformaliseerd is en wordt onderzocht, verschilt. Ook in Nederland loopt het medisch onderwijs voorop. Nederlandse onderzoekers uit het medisch onderwijs zoals Olle ten Cate en Henk Schmidt hebben bijdragen geleverd aan de wereldwijde ontwikkelingen. Specifiek heeft Schmidt er mede voor gezorgd dat het bredere onderwijskundig model van probleemgestuurd onderwijs (PGO) in de jaren 90 aan de Universiteit Maastricht en recenter aan de Erasmus Universiteit Rotterdam werd ingevoerd en onderzocht. Inherent aan het ontwerp van PGO is dat studenten onder begeleiding van een medestudent in kleine groepen aan casuïstiek werken. Na de invoering van PGO in Maastricht onderzochten Schmidt en Moust (1995) in hoeverre succes van peer teaching verklaard kon worden door cognitieve en sociale

congruentie. Ze ontdekten dat de effectiviteit van SAT's inderdaad deels te verklaren was door overeenkomsten in de manier van denken en praten (cognitieve congruentie) en de mate waarin ze aansluiting vonden en daarmee participatie aanmoedigden (sociale congruentie). Deze belangrijke bevindingen zijn later in een meta-analyse door Loda et al. (2019) bevestigt. Recentelijk heeft het onderzoek naar peer teaching in Nederland een extra impuls gekregen. Zo zijn er meerdere studies opgezet binnen de Nederlandse context door een nieuw landelijk initiatief (e.g., Dekker et al., 2023 en is het concept van students as teachers hoog op de prioriteitenlijst gekomen in strategische beleidsplannen van hogeronderwijsinstellingen.

Landelijke samenwerking rond near-peer teaching in Nederland: het StuKO-project

Door de structurele toename van de studenteninstroom aan Nederlandse universiteiten nam de inzet van studenten als docent de afgelopen jaren toe. In 2021 wordt het Student Kwalificatie Onderwijs-project gestart, kortweg StuKO, gefinancierd door het ministerie van OCW. In drie deelprojecten werken medewerkers vanuit verschillende hogeronderwijsinstellingen aan 1) het bijeenbrengen van kennis over NPT, over de meerwaarde van NPT en over randvoorwaarden voor succesvolle NPT met behulp van een overzichtsstudie, interviews met SAT's en het onderliggende inspiratieboek, 2) het ontwikkelen van training en toetsing door middel van pilots, inclusief een Train-de trainer-training en e-modules, en 3) het uitwerken van landelijke erkenning, certificering en peerreview. Zo zijn we aangekomen bij de meest recente overzichtsstudie die in het kader van het Nederlandse StuKO-project werd uitgevoerd en die we hieronder uitgebreider samenvatten. We lichten daarbij specifieke onderzoeken en praktijken uit deze studie toe die als voorbeeld kunnen gelden voor de praktijk.

Near-pear teaching: de huidige stand van zaken

Context

In de recente overzichtsstudie van Dekker, Thurlings, Delnoij en Van der Veen (under review) werd onderzoek over alle vormen van NPT geïncludeerd van tussen 2010 en 2022, waarbij zowel de voorbereiding als het onderwijs en een of meerdere uitkomsten werden beschreven. In

het kader van de doelstellingen van het StuKO-project was het de vraag in welke context en met welke voorbereiding studenten verantwoord als docent ingezet kunnen worden. De zoektocht leverde een verzameling van 111 artikelen op die zowel de SI-PASS- als de PAL-traditie en minder voorkomende soorten bevatte. De studies uit het medisch onderwijs waren in de meerderheid (52%), gevolgd door bètastudies (33%). De studies uit de bètacontext (meestal scheikunde) waren opvallend, omdat die niet door eerdere overzichtsstudies gericht op SI-PASS en PAL werden opgepikt. In deze gevallen begeleiden de NPT's meestal practica in een laboratorium. Het lijkt zodoende op de practica in de medische context, maar is minder ingebed in de leeruitkomsten van de opleiding. Naast peer-assisted learning wordt het ook wel eens peer-led team learning genoemd (e.g., Liou-Mark et al., 2018). Vaker dan in de medische context worden hierbij sociaal-constructivistische principes aangehaald als onderliggend kader.

Voorbereiding van de NPT/SAT/SAD
De studenten die onderwijs verzorgen, hebben zo goed als altijd zelf het vak al gevolgd. Ze krijgen als voorbereiding vaak een inhoudelijke opfrisser, didactische voorbeelden en praktische oefeningen. De voorbereiding bestaat bij SI-PASS meestal uit drie dagdelen (12 uur). Materialen en voorbeelden van programma's voor deze training zijn publiekelijk beschikbaar, zoals bij de casus aan de HvA in dit boek. Bij PAL varieert dit meer, soms is het zeer intensief en zijn hier ook studiepunten en een tentamen aan verbonden, soms bestaat het uit een enkele workshop van een uur. De NPT's waarderen het dat er een training wordt geboden en een aantal studies die dit in kaart bracht, laat zien dat de NPT's hierdoor meer zelfvertrouwen in lesgeefvaardigheden kregen. Door de voorbereiding weten de NPT's hoe ze een projectgroep kunnen coachen of hoe ze studenten op gang kunnen helpen zonder het antwoord weg te geven. De lesgevende studenten waarderen vooral een praktische insteek: de instructeur modelleert wat wordt verwacht, laat ze hiermee oefenen en geeft feedback. Het wordt als toegevoegde waarde ervaren wanneer de studenten ook tijdens het onderwijs nog supervisie of intervisie krijgen.

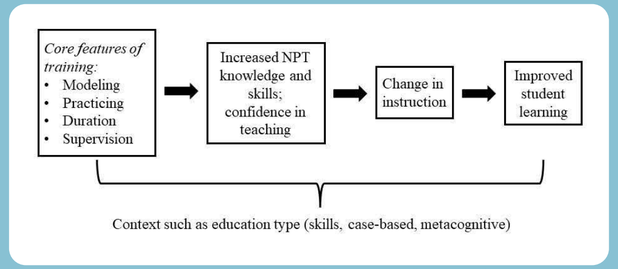
Effecten van peer learning voor studenten die het volgen
Studenten zijn zowel over de medische als bètavarianten van PAL en over SI-PASS in de evaluaties in bijna elke studie positief. Het leidt bovendien

tot betere studieprestaties wanneer het een aanvulling is op het al bestaande onderwijs. De effecten van PAL zijn ook bestudeerd door het te vergelijken met hetzelfde onderwijs verzorgd door docenten. In die gevallen werd het meestal net zo positief geëvalueerd en doen de studenten het qua prestaties niet slechter. Let op, hierbij is de voorwaarde dus wel dat de student-docenten zijn voorbereid en dat het onderwijs praktisch en afgebakend van aard is. Naast de positieve effecten op leerprestaties rapporteerden 16 van de 17 studies die hierover rapporteerden ook positieve effecten op zelfvertrouwen in het uit kunnen voeren van vaardigheden. SI-PASS is vooral bestudeerd door studenten die deelnemen te vergelijken met studenten die niet deelnemen. Ook wanneer hierbij wordt gecontroleerd voor studentkenmerken, komt telkens naar voren dat deelname gepaard gaat met betere prestaties. Dat geldt voor zowel de studenten die lager als die hoger presteerden bij eerdere opleidingen en vakken. Vier studies hebben ook expliciet de meerwaarde van het trainen van de studenten onderzocht (e.g., Horneffer et al., 2016). Deze laten consistent zien dat studenten die leskrijgen van getrainde SAT's/NPT's beter presteren op examens dan studenten die leskrijgen van niet-getrainde SAT's/NPT's.

Baten van peer teaching voor de NPT/SAT/SAD
Het is een populaire wijsheid dat het lesgeven over iets je eigen kennis hierover verbetert en verdiept. Dit wordt bevestigd door de 16 studies die dit bij de NPT's onderzochten. NPT's scoren hoger dan vergelijkbare studenten die dit niet werden en scoren hoger na hun lesgeefervaring dan ervoor. Een ander niet verrassend voordeel is het leren lesgeven. De studenten die zelf het onderwijs verzorgen, gaven in 13 van de 14 studies aan meer vertrouwen in hun lesgevende kwaliteiten te hebben gekregen. Specifieke lesgeefkwaliteiten die ze rapporteerden geleerd te hebben, zijn: het uiten van hoge verwachtingen, inspelen op verschillende behoeften, begeleiden op een niet-autoritaire manier, en kritisch denken over lesgeven en onderwijsontwerp. Naast deze vaardigheden gaven de NPT's ook aan transfereerbare vaardigheden te hebben verbeterd. De meest genoemde zijn communicatie, presentatie en leiderschapsvaardigheden, maar ook groepsdynamica, teamwork, verantwoordelijkheid en probleemoplossend vermogen werden genoemd. Andere positieve neveneffecten zijn verbeterde studievaardigheden, zich thuis voelen op de

universiteit en meer begrip voor lesgevend personeel. Tot slot gaven de NPT's in verschillende studies aan het doceren als intrinsiek waardevol te hebben ervaren, wat soms ook leidde tot meer interesse in een carrière waarbij ze dit zouden kunnen doen (e.g., Karia et al., 2020).

Wat maakt peer teaching effectief?
Kwalitatieve studies laten zien dat studenten als docenten iets unieks bieden. Het zijn laagdrempelige begeleiders aan wie studenten gemakkelijker vragen durven te stellen en om feedback durven te vragen. De NPT's hebben daarnaast geen last van de vloek van kennis: wanneer je iets inhoudelijk goed snapt, begrijp je niet meer wat anderen er niet aan snappen (Lockspeiser et al., 2008). Dit wordt ook wel uitgelegd met sociale en cognitieve congruentie (Loda et al., 2019; Schmidt & Moust, 1995). De lesgevende studenten staan cognitief dichter bij de studenten, omdat ze meer vergelijkbare denkkaders en terminologie gebruiken. Ook staan



Figuur 1. Conceptuele weergave van de impact van training op gedrag bij studentassistenten en uiteindelijke studentuitkomsten

ze sociaal dichter bij de studenten, waardoor het laagdrempeliger is voor studenten om feedback te vragen en ze toch 'domme' vragen durven te stellen. Dit helpt te verklaren waarom studenten voor de klas überhaupt een goed idee kan zijn. Wat we nog niet tegenkwamen in de literatuur is een theoretisch model waarmee ook de impact van voorbereiding op het lesgevende gedrag van de studenten wordt begrepen. We presenteerden hiervoor in de review, naar analogie van het model van Desimone (2009) zelf een voorstel (figuur 1). Ook roepen we onderzoekers op om vaker

de interactie tussen de voorbereiding, lesgevend gedrag en leereffecten in kaart te brengen, ook bij andere studierichtingen met studenten in docentrollen.

Samenvattende sleutelfactoren voor succes
Wanneer is near-peer teaching geschikt?
- Een duidelijk afgebakende taakomschrijving helpt voor rolafbakening.
- Bij voorkeur inzetten bij een struikelvak of een onderwijsonderdeel waar studenten onzeker over zijn.
- Bij voorkeur inzetten bij praktisch onderwijs of onderwijs gericht op toepassing.
- Studenten die ingezet worden in het onderwijs moeten het vak zelf al gehaald hebben.

Voorbereiding voor de student-assistenten
- Vuistregel minstens acht uur training (variatie afhankelijk van beoogde inzet).
- Modelleer het gewenste gedrag in training.
- Laat studenten zelf ook oefenen gedurende de training.
- Geef en organiseer veel feedback.
- Laat indien mogelijk student-assistenten ook aanwezig zijn bij colleges (SI).
- Bied mogelijkheden voor intervisie.

Organisatie
- Organiseer lesobservaties voor doorlopende ontwikkeling.
- Registreer aanwezigheid en studieprestaties voor monitoring.
- Koppel het voor de SAT aan leeruitkomsten of maak van begeleiding een keuzevak.

Referenties
Beach, L. R. (1960). Sociability and academic achievement in various types of learning situations, Journal of Educational Psychology, 51(4), 208
Brierly, C., Ellis, L., & Reid, E. R. (2021). Peer-assisted learning in medical education: A systematic review and meta-analysis. Medical Education, 56(4), 365-373. https://doi.org/10.1111/medu.14672
Bruner, J. S. (1972). Review of A. Gartner, M. Kohler and F. Riessman,

"Children teach Children". Saturday Review, 62-63
Burgess, A., McGregor, D., & Mellis, C. (2014). Medical students as peer tutors: A systematic review. BMC Medical Education, 14(1), 1-8. https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-115
Carey, M. C., Kent, B., & Latour, J. M. (2018). Experiences of undergraduate nursing students in peer assisted learning in clinical practice: a qualitative systematic review. JBI Evidence Synthesis, 16(5), 1190-1219. https://doi.org/10.11124/JBISRIR-2016-003295
Dawson, P., Van der Meer, J., Skalicky, J., & Cowley, K. (2014). On the effectiveness of supplemental instruction: A systematic review of supplemental instruction and peerassisted study sessions literature between 2001 and 2010. Review of Educational Research, 84(4), 609-639. https://doi.org/10.3102/003465431454000
Dekker, I., Luberti, M., & Stam, J. (2023). Effects of supplemental instruction on grades, mental well-being, and belonging: A field experiment. Learning and Instruction, 87, 101805. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101805
Dekker, I., Thurlings, M., Delnoij, L. & Veen, J. van der (under review). A systematic review on near-peer teaching in higher education: Training, types of instruction, and outcomes. OSF. https://doi.org/10.31219/osf.io/c467y
Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. Educational Researcher, 38(3), 181-199. https://doi.org/10.3102/0013189X08331140
Goldschmid, B., & Goldschmid, M. L. (1976). Peer teaching in higher education: A review. Higher Education, 5(1), 9-33. https://www.jstor.org/stable/3445550
Hernández Coliñir, J., Molina Gallardo, L., González Morales, D., Ibáñez Sanhueza, C., & Jerez Yañez, O. (2022). Characteristics and impacts of peer assisted learning in university studies in health science: A systematic review. Revista Clínica Española (English Edition), 222(1), 44-53. https://doi.org/10.1016/j.rceng.2021.02.006
Herrmann-Werner, A., Gramer, R., Erschens, R., Nikendei, C., Wosnik, A., Griewatz, J., Zipfel, S., & Junne, F. (2017). Peer-assisted learning (PAL) in undergraduate medical education: An overview. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualitat im Gesundheitswesen, 121, 74-81.

https://doi.org/10.1016/j.zefq.2017.01.001
Horneffer, A., Fassnacht, U., Oechsner, W., Huber-Lang, M., Boeckers, T. M., & Boeckers, A. (2016). Effect of didactically qualified student tutors on their tutees' academic performance and tutor evaluation in the gross anatomy course. Annals of Anatomy, 208, 170-178. https://doi.org/10.1016/j.aanat.2016.05.008
Huber, L. (1972). Ziele und Aufgaben von Tutoren. Hochschuldidaktische Stichworte, 1.
Karia, C., Anderson, E., Hughes, A., West, J., Lakhani, D., Kirtley, J., ... Carr, S. (2020). Peer Teacher Training (PTT) in action. Clinical Teacher, 17(5), 531-537. https://doi.org/10.1111/tct.13142
Kulik, J.A., Kulik, C.C. and Cohen, P.A. (1979). A meta-analysis of outcome studies of Keller's personalised system of instruction, American Psychologist, 34(4), 307-318
Lee, R. E. (1988). Assessing retention program holding power effectiveness across smaller community college. Journal of College Student Development, 29(3), 255-262.
Lidren, D.M., Meier, S.E. and Brigham, T.A. (1991). The effects of minimal and maximal peer tutoring systems on the academic performance of college students, Psychological Record, 41(1), 69-77.
Liou-Mark, J., Ghosh-Dastidar, U., Samaroo, D., & Villatoro, M. (2018). The peer-led team learning leadership program for first year minority science, technology, engineering, and mathematics students. Journal of Peer Learning, 11, 65-75. http://ro.uow.edu.au/ajpl/vol11/iss1/5
Lockspeiser, T. M., O'Sullivan, P., Teherani, A., & Muller, J. (2008). Understanding the experience of being taught by peers: The value of social and cognitive congruence. Advances in Health Sciences Education, 13(3), 361-372. https://doi.org/10.1007/s10459-006-9049-8
Loda, T., Erschens, R., Loenneker, H., Keifenheim, K. E., Nikendei, C., Junne, F., Zipfel, S., & Herrmann-Werner, A. (2019). Cognitive and social congruence in peer-assisted learning: A scoping review. PLoS ONE, 14(9), 1–15. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222224
MacKenzie, N., Evans, M. and Jones, A. C. (1970). Teaching and learning - An introduction to new methods and resources in higher education. Paris: Unesco.
Martin, D. C; Arendale, D. R. (1992). Supplemental Instruction: Improving

first-year student success in high risk courses (2nd ed.). National Resource Center for The First Year Experience, https://hdl.handle.net/11299/200471
Newcomb, T. M. (1974). A Conversation with Theodore Newcomb. Psychology Today, Sept.: 73-80.
Schirmerhorn, S. (1973). Peer Teaching. Learning and Development, 5(3): 1.
Schmidt, H. G., & Moust, J. H. C. (1995). What makes a tutor effective? A structural-equations modeling approach to learning in problem-based curricula. Academic Medicine, 70(8), 708-714.
Ten Cate, O. (2007). A teaching rotation and a student teaching qualification for senior medical students. Medical Teacher, 29(6), 566-571. https://doi.org/10.1080/01421590701468729
Topping, K. J. (1996). The effectiveness of peer tutoring in further and higher education: A typology and review of the literature. Higher Education, 32(3), 49-69. https://doi.org/10.4324/9780203761212-1
U.S. Department of Education. (1995). Supplemental instruction (SI): Improving student performance and reducing attrition. In G. Lang (Ed.), Educational programs that work (21st ed., p. 14.4). Longmont, CO: Sopris West.
Williams, B., & Reddy, P. (2016). Does peer-assisted learning improve academic performance? A scoping review. Nurse Education Today, 42, 23-29. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.03.024
Yu, T. C., Wilson, N. C., Singh, P. P., Lemanu, D. P., Hawken, S. J., & Hill, A. G. (2011). Medical students-as-teachers: A systematic review of peer-assisted teaching during medical school. Advances in Medical Education and Practice, 2, 157-172. https://doi.org/10.2147/AMEP.S1438

Onderwijs vernieuwen doen we samen

Nadia van der Pool & Linda Meinders

Bij VU Onderwijswerkplaats werken studenten, onderwijsadviseurs en docenten nauw samen aan onderwijsinnovatie en onderwijsverbetering. Door het perspectief van studenten mee te nemen in alles wat we doen, zorgen we dat het onderwijs aansluit bij diegene waar het voor bedoeld is: de student.

Inleiding
In de VU Onderwijswerkplaats, onderdeel van het VU Centre for Teaching and Learning, bouwen een verscheidenheid aan studenten – zowel bachelor- als masterstudenten met een veelvuldigheid aan studieachtergronden – samen met onderwijsdeskundigen aan het VU-onderwijs. Dit doen we op verschillende manieren.

Verschillende manieren van samen aan onderwijs bouwen
Ten eerste bieden studenten hulp aan docenten bij acute vraagstukken waar zij voor staan. Docenten zijn altijd welkom om in de fysieke ruimte van VU Onderwijswerkplaats of online langs te komen met hun hulpvragen. De studenten zijn door middel van trainingen op de hoogte van de nieuwste onderwijsontwikkelingen en daardoor in staat om docenten met een variëteit aan vragen te ondersteunen. Zo kunnen de studenten helpen bij het opstellen of verbeteren van een Canvas-pagina, helpen bij het opnemen van kennisclips in de pop-up studio en geven zij korte workshops ('CTL-shorts') aan docenten met concrete tips die docenten direct kunnen toepassen. Daarnaast houdt de VU Onderwijswerkplaats zich bezig met het ontwikkelen van en experimenteren met nieuwe onderwijstools. Denk hierbij aan de meest vooruitstrevende projecten; heeft u al eens stilgestaan bij het idee van een docent als hologram voor de collegezaal? Of denk aan het inzetten van Artificial Intelligence in het onderwijs. Wanneer studenten en docenten samen de meerwaarde hebben

> "Als je iets maakt voor een doelgroep, moet je het samen met die doelgroep co-creëren."



Een impressie van de VU Onderwijswerkplaats

ondervonden, zal de VU Onderwijswerkplaats de nieuwe tool VU-breed beschikbaar maken en deze via onder andere workshops aan docenten presenteren.

Ten slotte heeft de VU Onderwijswerkplaats de intentie om bij te dragen aan een cultuurverschuiving, waarbij onderwijs vaker in het zonnetje wordt gezet en meer erkenning en waardering wordt gegeven aan docenten. Door het organiseren van evenementen zoals de VU Education Day wordt het belang van goed onderwijs en docentschap benadrukt en hiermee wordt bijgedragen aan een positieve cultuurverandering.

De taken van studenten
De verscheidenheid aan werkzaamheden van de VU Onderwijswerkplaats maakt dat de studenten ook een grote verscheidenheid aan taken hebben. Zij krijgen taken die bij hun talenten en interesses passen en hen wordt ruimte en vertrouwen gegeven om deze taken goed uit te voeren. Dit blijkt uitstekend te werken; de studenten houden zich aan de zelf-gestelde deadlines en komen in samenwerking tot mooie projecten. De werkzame studenten worden dan ook wel met zorg geselecteerd, want zij moeten zelfstandig en creatief kunnen werken. De eindverantwoordelijkheid voor de studenten ligt bij vaste medewerkers Nadia van der Pool (teamleider studententeam) en Silvester Draaijer (programmamanager VU Onderwijswerkplaats).

Linkedin

https://www.linkedin.com/company/vu-onderwijswerk plaats-vu-education-lab/?originalSubdomain=nl

Hoe is het opgezet?
Het aantal werkzame studenten bij de VU Onderwijswerkplaats is door de jaren heen gestegen en zij telt momenteel vijftien studenten. Wanneer iemand nieuw binnenkomt, wordt er gekeken bij welk(e) projectteam(s) diens talenten, wensen en persoonlijkheid aansluit(en). In eerste instantie wordt er een zo concreet mogelijke taak aan de binnenkomer toevertrouwd, om op die manier betrokken te raken bij het grotere project om die concrete taak heen. Daarnaast wordt elk nieuw lid gekoppeld aan een buddy; een student-collega die het nieuwe teamlid de weg zal wijzen tijdens de eerste paar weken. Bij de VU Onderwijswerkplaats hechten wij waarde aan de kracht van leren van elkaar. De studenten begeleiden elkaar, leren van elkaar, helpen elkaar en verbreden elkaars blik. Zij kunnen zich inlev- en in de andere studenten zonder het eigen perspectief uit het oog te verliezen. Zo verrijken zij elkaar en daarmee de VU Onderwijswerkplaats. Bovendien hebben de studenten maandelijks een gesprek met teamleider Nadia, om de stand van zaken te bespreken. Op deze manier blijft de voortgang van de verschillende projecten overzichtelijk, maar even belangrijk is hoe het nou eigenlijk met de studenten gaat.

Wat is het effect?
Wat de VU Onderwijswerkplaats zo bijzonder maakt, is dat wij, door het werken met studenten, kunnen opereren met een ruime, frisse en eigentijdse blik. De lens waar studenten door kijken is wezenlijk een andere lens dan die waar docenten doorheen kijken. Omdat het onderwijs uiteindelijk gericht is op studenten, is het belangrijk om de wensen en behoeften van studenten mee te nemen in de vormgeving van onderwijs. Als je iets maakt voor een doelgroep, moet je het samen met die doelgroep co-creëren. Ook is er vanwege de inzet van studenten meer tijd beschikbaar voor het experimenteren met nieuwe digitale onderwijstools, zoals de VR-bril of rollende robots, of het opnemen van video's. Studenten hebben namelijk vaak meer ruimte hiervoor in hun hoofd en agenda dan vaste medewerkers. Daarnaast levert het de studenten zelf ook waardevolle vaardigheden en kennis op. Omdat de studenten taken uitvoeren op basis van hun talenten en wensen, kunnen zij zelf aangeven wanneer zij een bepaalde vaardigheid zouden willen leren en toepassen binnen het kader van één van de projectteams.

Webpagina

https://vu.nl/nl/onderwijs/vu-onderwijswerkplaats

Verdere informatie
Indien u meer wilt weten over de VU Onderwijswerkplaats, bent u altijd welkom in het Nieuwe Universiteitsgebouw van de Vrije Universiteit in Amsterdam (ruimte NU 1A25). U kunt ook via de mail contact opnemen (onderwijswerk-plaats@vu.nl).

Daarnaast zien we u graag terug bij een van onze georganiseerde evenementen, zoals de VU Education Day, of bij een van onze trainingen.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

De VU Onderwijswerkplaats werkt nu vanuit één centrale plek, wat enerzijds efficiënt is, maar anderzijds er ook voor kan zorgen dat de Onderwijswerkplaats minder bekend is en voor de docenten verder af voelt te staan. Van ontwikkelingen en initiatieven binnen de eigen faculteit zijn docenten namelijk vaker op de hoogte dan van centrale zaken. Daarom zien wij een toekomst voor ons waarin elke faculteit op de VU zijn eigen kleinschalige versie van de VU Onderwijswerkplaats heeft. Deze kleinschalige versies zullen Students as Partners-hubs genoemd worden; hiermee wordt de gelijkwaardigheid van studenten en onderwijsstaf uitgedrukt. Deze hubs kunnen worden vormgegeven naar de specifieke behoeften van de verschillende faculteiten. Wanneer iedere faculteit zijn eigen Students as Partners-hub heeft, is de drempel lager voor docenten om eens aan te kloppen.
Al bij twee faculteiten wordt naar dergelijke hubs toegewerkt, namelijk bij Geneeskunde en bij Sociale Wetenschappen. Wij zijn benieuwd voor welke ontwikkelingen deze eerste twee hubs de katalysator zullen

Erkenning met de StuKO Edubadge

Jaap Mulder & Jan Martens

De beste strategie om over een onderwerp iets te leren is om er les in te geven, wordt wel beweerd. De docerende leert in het onderwijsleerproces vaak meer dan de lerende. Dit gegeven is een belangrijke pijler onder het inzetten van studenten als docenten in het onderwijs: ze leren zelf veel van hun lesgevende taak als student-docent. Meestal worden de studenten die lesgeven beloond door hen te betalen voor hun werk. Het StuKO-project wil juist ook hun ontwikkeling in docentvaardigheden erkennen en waarderen. Dat gebeurt met een certificaat in de vorm van een edubadge, de StuKO Edubadge, dat het leerproces dat ze doorlopen, zichtbaar maakt.

Het certificeren van het leerproces zorgt ervoor dat de kwaliteit ervan kan worden geborgd doordat er voorwaarden worden gesteld aan dat leerproces. De Edubadge maakt ook zichtbaar welke leerdoelen zijn bereikt en aan welke competenties is gewerkt. Op die manier is het een ‘proof of competence’ of – bij een korte training – een ‘proof of working on competence’. Het komt eroep neer dat studenten die hebben deelgenomen aan een didactische basistraining voor studenten als docenten (SAT’s), hebben gewerkt aan een aantal beschreven leerdoelen. Ze zijn daarnaast geobserveerd door een collega-SAT of een docent en ze hebben op hun beurt ook een collega geobserveerd. Tot slot hebben ze teruggekeken op hun ervaringen en leerpunten (reflectie). Vanzelfsprekend is daarbij ook de begeleiding van een vakdocent, supervisor, trainer en/of een collega-student nodig.

Tot nu toe ontwikkelde StuKO Edubadges

Tot nu toe zijn twee StuKO Edubadges ontwikkeld, namelijk voor een kort en voor een middellang traject. De Edubadge voor het korte traject staat voor ongeveer 20 uur (1 EC) en bestaat uit 3 dagdelen training die speciaal door StuKO is ontworpen, uit begeleiding, peerobservatie en reflectie. Daarnaast is een Edubadge ontwikkeld voor een traject van ongeveer 120 uur (5 EC), die staat voor training, begeleiding en toepassing in een bestaande cursus.

Voordelen van Edubadges voor SAT’s en instellingen

Het StuKO–certifcaat wordt uitgereikt in de vorm van een Edubadge. Een Edubadge is een digitaal certificaat dat wordt uitgereikt via een veilig en betrouw digitaal platform (Edubadges.nl) dat beheerd wordt door SURF. SURF noemt de volgende voordelen van het uitreiken van het digitaal certificaat Edubadge voor de SAT:

- Erkenning van behaalde leeruitkomsten: Met een Edubadge tonen lerenden aan dat ze bepaalde kennis en vaardigheden hebben opgedaan of geoefend in het regulier geaccrediteerd onderwijs of tijdens een niet-formeel onderwijstraject.
- Het kan deel uitmaken van de ‘Edubadges-backpack’, die kan worden gedeeld met werkgevers of andere onderwijsinstellingen.
- Leven lang ontwikkelen: De Edubadges zijn gekoppeld aan een nieuwe instellingsoverstijgende identiteit, eduID, die een leven lang meegaat. stapelbaar zijn.

De leeruitkomsten zijn zo concreet mogelijk opgeschreven en er is aangegeven aan welke competenties is gewerkt tijdens deze ervaring.

Landelijke erkenning

De aan de StuKO-groep deelnemende universiteiten en hogescholen hebben de inhoud van de training en de leeruitkomsten met elkaar afgestemd en vastgesteld voor twee trajecten, die van elkaar verschillen in de omvang. De uitreiking van een StuKO Edubadge is landelijk ingevoerd door de instellingen die meedoen aan het StuKO-project. Er is afgesproken om overal dezelfde voorwaarden te hanteren. Daarom lees je overal dezelfde tekst op de uitgereikte badges. De **StuKO Edubadge** is daarmee een formele, landelijke erkenning en waardering voor studenten die als docenten zijn ingezet in het onderwijs. Je beloont als onderwijsinstelling je studenten voor wat ze bereikt hebben en het geeft het certificaat meer gewicht en herkenbaarheid binnen het hoger onderwijs.

De StuKO Edubadge

Het uitreiken van de StuKO Edubadge blijkt in de praktijk nog iets lastiger dan het op het eerste gezicht lijkt. Elke universiteit en hogeschool moet hiervoor zijn eigen routes en routines ontwikkelen. Daarbij spelen



Bron: *https://www.surf.nl/files/2023-12/surf_edubadges_infographic_23120624.pdf*

- Privacy van de student voorop: Lerenden geven via het platform toestemming voor het gebruik van hun persoonsgegevens om de Edubadge uit te kunnen geven en kunnen zelf bepalen of en met wie zij de Edubadges willen delen.

Voor instellingen heeft het de volgende voordelen:

- Eén platform voor het Nederlandse onderwijs: Het nationale platform maakt het mogelijk dat Edubadges onderling vergelijkbaar, uitwisselbaar en stapelbaar zijn.
- Eenvoudig de echtheid controleren: Elke uitgegeven Edubadge die gedeeld wordt met een externe partij is met 1 druk op de knop te controleren op echtheid.

vragen als ‘Wie gaat het certificaat binnen de instelling uitgeven?’ tot ‘Hoe werkt het digitale platform?’ Om dit laatste probleem te verhelpen heeft de werkgroep certificering het voornemen om een handleiding te maken hoe het digitale certificaat binnen het platform edubadges.nl kan worden ingericht. Ook voor studenten is de Edubadge nog even wennen. Op het StuKO-symposium van 11 april heeft de eerste groep studenten hun Edubadge ontvangen. Voor het ceremonieel effect hebben de studenten het digitale certificaat in een papieren versie uitgereikt gekregen. Om hun officiële digitale certificaat te ontvangen moeten de studenten zelf eerst een aanvraag doen op het digitale platform. Twee maanden na de officiële uitreiking bleken nog steeds enkele studenten hun certificaat niet aangevraagd te hebben. Er valt dus nog wat werk te doen om de Edubadge op de (digitale) kaart te zetten!

Verdere informatie
Voor meer informatie kun je Jan Martens mailen: Jan.Martens@han.nl.



Uitreiking van de eerste StuKO Edubadges tijdens het StuKO-symposium april 2024

Studenten aan zet aangaande ontwikkeling van eigen didactische vaardigheden

Jolien Strous

Aan de Technische Universiteit Eindhoven krijgen studenten steeds vaker een rol in het onderwijs. Om deze students-as-teachers goed voor te bereiden op hun taak, hebben we een training ontwikkeld. Tijdens de training leren toekomstige students-as-teachers hoe ze studenten kunnen motiveren, hoe ze bijeenkomsten begeleiden en hoe ze vragen kunnen stellen en feedback en hints kunnen geven om het leerproces van studenten te begeleiden op taakniveau, procesniveau en zelf-regulatieniveau.

Inleiding

Students-as-Teachers (SAT's) die aan de Technische Universiteit Eindhoven worden getraind in basis-didactische vaardigheden hebben altijd een rol in het uitvoeren van onderwijs. SAT's kunnen verschillende rollen hebben: ze begeleiden bijvoorbeeld projectgroepen, zowel in de samenwerking als op de inhoud, ze bespreken (wiskundige) opdrachten met groepen studenten of ze zijn beschikbaar als vraagbaak tijdens een werksessie aansluitend aan een hoorcollege.
De SAT's zijn altijd minimaal tweedejaarsstudenten, maar het kunnen ook afstuderende masterstudenten of PhD's zijn. Ze moeten regelmatig een goed cijfer hebben gehaald voor het vak waarvoor ze ingezet worden. Deze heterogene groep wordt gezamenlijk getraind in basis-didactische vaardigheden.

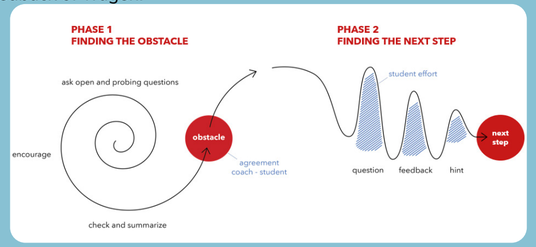
Hoe is het opgezet?

De training die de SAT's volgen bestaat uit een dagdeel en bevat vier onderwerpen: motivatie, feedback, didactisch coachen en het begeleiden van bijeenkomsten. Inhoudelijk worden de SAT's door hun docenten op het vak voorbereid. Hieronder volgt een korte uitleg over de vier onderdelen van de training.

> "We agreed on starting a TEACH program before running the course. The program brought teaching consciousness to the student assistants. They were also able to identify strengths and points of improvement when it comes to guiding people in their learning process. Additionally, it helps us with further developing group bonding. The quality of the assistance during the instructions notably increased after the TEACH training. We saw them making an extra effort to be of better help to fellow students and students noticed (as reported by some of them on the final evaluation of the course)." Lina Ochoa Venegas

> "When it came to our student assistants, we were making a big assumption: we thought that because of their great learning performance, student assistants had therefore developed all the needed skills to teach. This is not necessarily the case for all of them but we strongly believe they could be able to develop such skills with further training. In the end, we know our student assistants to be quick learners." Lina Ochoa Venegas

1. Motivatie. Hierbij gaan we in op intrinsieke motivatie, geven we voorbeelden voor het stimuleren van autonomie, competentie en relatie (Ryan & Deci, 2020) en laten we SAT's nadenken over hun eigen motivatie en ervaringen. We eindigen met een overzicht: hoe kun je de motivatie van studenten bevorderen door in te spelen op autonomie, competentie en relatie?
2. Feedback. Als opmaat voor een grote oefening met didactisch coachen (Voerman & Faber, 2021) geven we een demonstratie over het geven van feedback op drie verschillende niveaus: het taakniveau, het procesniveau en het zelfregulatieniveau. Daarna krijgen SAT's een lijst met voorbeeldzinnen die ze classificeren als taak-, proces- of zelfregulatieniveau. Deze voorbeeldzinnen zijn geformuleerd als feedback of vragen.
3. Didactisch coachen. Na een analyse van de verschillende niveaus van feedback en vragen stellen, brengen SAT's de theorie in praktijk door in rollenspellen gesprekken te voeren met studenten. SAT's maken hierbij gebruik van een checklist die bestaat uit twee fasen (zie figuur 1): 1. het vinden van het obstakel en 2. het zoeken naar de volgende stap.
4. Het begeleiden van bijeenkomsten. Als laatste gaan studenten aan de hand van een checklist oefenen met de drie aspecten van een bijeenkomst (De Haan, 2021). Ze oefenen met een mede-SAT om proces en procedure te bespreken en oefenen hoe ze een bruggetje maken naar de inhoud.



Figuur 1: Visualisatie van de twee fasen van een coachingsgesprek.

> Het effect van de training in de praktijk en op studenten, kan het beste omschreven worden door Lina Ochoa Venegas, de vakdocent die met de getrainde SAT's werkt

Wat is het effect?
SAT's die de training hebben gevolgd, geven regelmatig aan dat ze het waardevol vinden om in de trainingscontext te hebben geoefend met het geven van feedback en dat ze het waardevol vinden om een duidelijk plan te hebben waarmee ze studenten kunnen ondersteunen die zijn vastgelopen. Ook geven studenten tijdens de training en in de evaluaties vaak aan dat ze het fijn vinden om in kleine groepjes uit te wisselen met andere SAT's en van elkaar te leren.
Het effect van de training in de praktijk en op studenten, kan het beste omschreven worden door Lina Ochoa Venegas, de vakdocent die met de getrainde SAT's werkt.

Verdere informatie
Meer informatie over de training en de trainingsmaterialen kunnen opgevraagd worden via TEACH@tue.nl. Een deel van het materiaal is online te vinden via de links in de tekst.

Referenties

De Haan, C. (2021). Studentgericht begeleiden. Individuele trajecten in het hoger onderwijs. Uitgeverij Coutinho.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Voerman, L., & Faber, F. (2021). Didactisch Coachen. Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen. De Weijer Uitgeverij.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

- Geef SAT's een didactische training.
- Zorg ervoor dat de SAT's goed op de hoogte zijn van de inhoud van het vak; dit is de taak van de inhoudelijk docent.
- Communiceer met de SAT's over hun rol en ondersteun hen in hun leerproces. Ook dit is de taak van de inhoudelijk docent. Vragen die daarbij gesteld kunnen worden, zijn: wat is volgens de docent goede ondersteuning voor studenten, welke ondersteuning hebben SAT's zelf nodig om hun rol goed te vervullen?
- Ook zijn de SAT's vaak de ogen en oren van de docent. Zij zien de studenten vaker en langer en kunnen op die manier waardevolle informatie ophalen over het vak. We raden docenten aan om een keer per week met de SAT's bij elkaar te komen om de inhoud van het vak, de voortgang van de studenten en de taak van de SAT's te bespreken. Hier kunnen docenten een intervisiemoment van maken om het leerproces van de SAT's te ondersteunen. TEACH biedt ondersteuning aan docenten om zich te ontwikkelen op vlak van intervisie.

Grootschalig laagdrempelig individueel onderwijs mogelijk door studentdocenten

Ignace Hooge

Bij de opleiding Psychologie aan de Universiteit Utrecht hebben studentdocenten al sinds tien jaar een docerende rol bij het computerpracticum Experimenten (2de jaar Psychologie) met meer dan 400 studenten. Onze studentdocenten hebben bijna alle reguliere docenten vervangen in dit grootschalige computerpracticum en maken onderwijs op hoog niveau mogelijk. De studentdocenten worden voorbereid en begeleid in het verzorgen van onderwijs binnen de kleinschalige cursus 'Leren lesgeven in het hoger onderwijs' (7,5 EC). Het inzetten van veel studentdocenten maakt een grootschalig maar laagdrempelig computerpracticum mogelijk. Daarbij krijgen onze studentdocenten de kans om te leren en te ervaren hoe het is om docent te zijn, wat voor velen van hen heel leerzaam is.

Wat doen onze studentdocenten?
Het practicum waarin onze studentdocenten onderwijs geven, duurt 5 weken, met elke week één programmeeropdracht waarin de deelnemers een psychologisch experiment bouwen en verzamelde data verwerken. De deelnemers zitten periodes van 4 uur in een enorme BYOD-zaal en maken de opdracht in koppels. De studentdocenten hebben twee taken. De eerste is dat ze deelnemers die er niet uitkomen op gang helpen. Dat mogen de studentdocenten naar eigen inzicht doen, bijvoorbeeld door vragenderwijs onderwijs, of door het geven van voorbeelden. De tweede taak van de studentdocenten is om als de deelnemers denken dat ze een opdracht afhebben, de uitwerking te beoordelen en af te tekenen. Als de studentdocenten vinden dat de deelnemers de leerdoelen nog niet gehaald hebben, leggen ze nog wat uit of zetten ze de deelnemers weer aan het werk, tot de uitwerking goed genoeg is. Als de deelnemers de vijf opdrachten afgetekend hebben gekregen, hebben ze de cursus gehaald.

Hoe bereiden we onze studentdocenten voor?
De studentdocenten worden voorbereid en begeleid in het geven en ontwerpen van onderwijs binnen de cursus 'Leren lesgeven in het hoger onderwijs' (Klik hier voor cursusomschrijving). Deze cursus betekent voor de studentdocenten dat ze zeer kleinschalig onderwijs krijgen, iets wat niet zo vaak voorkomt bij de opleiding Psychologie. Het geeft ze een unieke kans om veel tijd door te brengen met seniordocenten en we weten dat ze dit enorm waarderen.

Onze cursus Leren lesgeven in het hoger onderwijs (Lliho) bestaat uit drie componenten:

1. Voorbereiding van de practicum-lesstof. Gedurende 5 weken komen onze studentdocenten een ochtend per week bij elkaar om samen de practicumopdrachten te maken. Deze bijeenkomst wordt voorgezeten door een ervaren docent. De studenten leggen hier ook aan elkaar uit en mogen zelf besluiten of ze samen een uitwerking van opdrachten maken, of dat ze de taken verdelen. We leggen de verantwoordelijkheid hiervoor bij de studentdocenten. De gemaakte uitwerkingen gebruikt het studentdocenten-team tijdens het echte lesgeven in het practicum.
2. Verdieping in onderwijs. Gedurende 5 weken komen onze studentdocenten een middag per week bij elkaar om zich in twee aspecten van onderwijs te verdiepen. Onder leiding van de onderwijsdirecteur (of een andere docent met ervaring in onderwijsbeleid) maken de studentdocenten kennis met onderwijskundige aspecten van het lesgeven, en worden de studentdocenten gevraagd zelf een cursus te ontwerpen (leerdoelen formuleren, bepalen hoe die te toetsen, werkvormen kiezen die handig zijn, enzovoort) binnen de huidige opleidings- en universitaire context. Daarnaast en onder leiding van een andere docent (college- en voordrachtexpert) geven de studenten voordrachten aan elkaar (iedereen komt twee keer aan de beurt). De voordrachten worden vooral technisch geanalyseerd. Elk jaar blijkt dat de studentdocenten willen scoren met een goede voordracht en dit is voor hen best een spannend onderdeel. Ze leren hier onder andere allerlei presentatietrucs, maar ze leren ook feedback geven en krijgen. Dit onderdeel heeft ook tot gevolg dat er een team gesmeed wordt. Dat is belangrijk, want als ze straks samen voor de grote practicumzaal staan, moeten ze op elkaar kunnen

bouwen en geen schaamte voor elkaar hebben als ze ergens niet uitkomen of iets niet weten.
3. Het praktische deel van Lliho bestaat uit 60 uur voor de zaal staan in het practicum. Dit vindt tijdens de tweede 5 weken plaats.

Hoe selecteren we de studentdocenten?
Dat is eenvoudiger dan je zou denken. We werven in blok 4 onder tweedejaars studenten die aan onze programmeerpractica meegedaan hebben. Uit een groep van 300 tot 400 studenten melden zich nooit meer dan 10 tot 15 studenten aan (we weten niet waarom, we vinden het zelf heel weinig). Iedereen die zich aanmeldt, mag meedoen. We vragen wel naar hun motivatie en die is vaak dat ze meer oefening in lesgeven/voordracht geven willen. Vaak geven ze zelf bijles, zijn trainer bij een roeiclub, dirigent in een koor of ze werken bij drugs- en voedselvoorlichting. Het zijn vaak, maar zeker niet altijd, de wat meer extraverte studenten.

Wat is het effect?
Het effect van het inzetten van de studentdocenten is veel groter dan we van tevoren verwacht hadden. Hier een greep (geen volledige lijst).
1. De evaluaties (door de deelnemers van het practicum) van onze studentdocenten zijn gelijk of hoger dan die van onze eerdere reguliere docenten. De studentdocenten scoren doorgaans boven de 4 op een 5-puntsschaal.
2. De studentdocenten staan dichter bij de studenten, met name op het gebied van inleving, en kunnen daarom een hogere boodschap-overdracht of overtuigingskracht hebben dan reguliere docenten.
3. Voor een aantal jonge wetenschappers (aio's, postdocs) die als onderwijskracht ingezet worden is het assisteren in een practicum soms een moetje. Deze moetjes kunnen moeilijk concurreren met de gemotiveerde studentdocenten die er echt voor gekozen hebben om les te geven.
4. Sommige van de studentdocenten hebben ontdekt dat ze een talent en liefde voor lesgeven hebben en deze cursus heeft een richting aan hun idee over de komende carrière gegeven.
5. De studentdocenten komen later nog vaak in onze andere practica terug als docent (maar nu betaald). Met name in de coronatijd hebben we veel baat gehad van onze ex-studentdocenten.
6. Een aantal van de studentdocenten is juniordocent geworden of is bij de supportstaf van onze faculteit gaan werken.
7. De meeste studentdocenten zijn al goed in presenteren. Elk jaar zijn wij verbaasd, als we ze uitdagen om veel risico te nemen, tot hoever we deze hoog gemotiveerde docentstudenten kunnen krijgen. Wij leren er zelf ook van.
8. De studentdocenten zijn kritisch op het lesmateriaal van het practicum en de coördinator van het practicum maakt dankbaar gebruik van de kritiek van de docentstudenten. Twee jaar geleden heeft een ex-student uit deze cursus een draft voor een opdracht voor een ander practicum geschreven.
9. Wij krijgen soms de vraag of we geen corruptie in de hand werken door studenten voor een zaal studenten te zetten. De ervaring leert iets anders. Wanneer studenten (in dit geval de studentdocenten) als volwassenen (met probleemeigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid) worden behandeld, gaan ze zich ook als zeer verantwoordelijke professionals gedragen.

Verdere informatie
Heb je vragen of interesse in meer informatie? Neem contact op met dr. Ignace Hooge: i.hooge@uu.nl en zie hier de omschrijving van de cursus 'Leren lesgeven in het hoger onderwijs'.

Uitdagingen en Tips

We hebben heel goed nagedacht welk soort onderwijs geschikt is om door studentdocenten te laten geven. Onze eerste beslissing was dat vaardighedenonderwijs zich hier goed voor leent. Wij hebben er ook voor gekozen om onze studentdocenten met z'n elven of twaalven tegelijkertijd voor een grote zaal te zetten. Onze studentdocenten zijn geïnstrueerd dat hun doel het oplossen van de problemen van de practicumdeelnemers is. Het doel kan ook gehaald worden door ter plekke de hulp van nog een docent (of de seniordocent) in te roepen. Zelf het antwoord op een vraag niet weten is niet erg, de studentdocenten mogen elkaar helpen. Als twee docenten samen iets uitleggen, leiden ze elkaar op tijdens het werk. Wij denken niet dat studentdocenten zomaar alle aspecten van het lesgeven beheersen. College geven of een werkgroep verzorgen vereist andere vaardigheden en vaak diepere kennis over de context en meer ervaring. Wij denken dat het begeleiden van programmeeronderwijs in een grote zaal zich goed leent voor ons model met jonge gemotiveerde, aardige en als team functionerende studentdocenten met één of twee reguliere docenten als back-up.

VITA Coaching: studenten coachen medestudenten op het gebied van welzijn en vitaliteit

Irene Terlouw & Diane Kamphuis

In het studentenleven staan velen voor de uitdaging om een evenwicht te vinden tussen studie, sociaal leven en persoonlijk welzijn. Gelukkig groeit het besef van het belang van eigenaarschap over onze gezondheid en welzijn. Ons onderzoek aan de HAN heeft aangetoond dat studenten veel bezig zijn met deze onderwerpen. Tegelijkertijd zijn ze terughoudend om hulp te zoeken vanwege schaamte en de overtuiging dat ze het zelf moeten kunnen oplossen. VITA Coaching biedt een mooie oplossing, waarbij medestudenten elkaar ondersteunen en aanmoedigen op het gebied van welzijn en vitaliteit. Deze aanpak stimuleert veerkracht en eigenaarschap, waardoor studenten krachtiger worden in het omgaan met uitdagingen en het bevorderen van hun welzijn.

De kracht van VITA-coaches

Als medestudent kennen de VITA-coaches als geen ander de uitdagingen en mogelijkheden van het studentenleven. Hierdoor zijn ze uitstekend in staat om aan te sluiten bij hun medestudenten.

VITA-coaches, afkomstig van diverse studies zoals sportkunde, toegepaste psychologie, verpleegkunde en social work, delen een gemeenschappelijk doel. Deze studenten hebben allen een basis aan coachingsvaardigheden verworven tijdens hun opleiding. In een reeks van vier bijeenkomsten, georganiseerd door het Student Support Center, worden zij verder getraind in het actief toepassen van motiverende gespreksvoering en oplossingsgerichte technieken. Ook leren zij hoe ze hun medestudenten kunnen aanmoedigen om zorg te dragen voor hun eigen welzijn en vitaliteit met behulp van het praktische doeboek Positieve Gezondheid. De training legt de nadruk op ervaringsgerichte oefeningen en rollenspellen, allemaal gericht op het begrijpen en ondersteunen van de veranderwensen van hun medestudenten.

Hoe is het opgezet?

Na afronding van de training koppelt het Student Support Center de hulpvragen van studenten aan de VITA-coaches, die vervolgens zelf de coachingsessies inplannen. Voorafgaand aan de eerste sessie vult de student het wiel van positieve gezondheid in. In deze sessie bespreken de studenten dit samen en helpt de VITA-coach de student bij het formuleren van een veranderwens. Gedurende het traject ontvangen de coaches ondersteuning van een expert tijdens intervisiesessies, waarin ze samen met andere VITA-coaches casuïstiek bespreken en van elkaars ervaringen leren.

De hulpvragen van studenten kunnen variëren, daarom bieden we ondersteunend materiaal aan zoals het doeboek Positieve Gezondheid, een uitgebreide online toolbox met coachingtools en integratie met het e-healthplatform Gezonde Boel, met modules over verschillende onderwerpen. Zowel tijdens de training als in de intervisiesessies wordt het juiste gebruik van deze tools besproken, evenals het bewaken van de grenzen van het programma en het doorverwijzen naar bijvoorbeeld studentenpsychologen.

Wat is het effect?

Het VITA-coachproject vormt niet alleen een kans voor studenten om hun coachingvaardigheden te ontwikkelen, maar biedt ook waardevolle persoonlijke en professionele groei. Sommige studenten zetten het in voor hun stage, praktijkuren of vrije ruimte. Daarnaast geven ze terug dat het veel voldoening geeft om hun medestudenten verder te helpen. Bij aanvang zijn ze soms nog wel onzeker of ze wel echt iets te bieden hebben aan hun medestudenten. Wanneer ze ervaren dat ze daadwerkelijk wat kunnen betekenen voor die ander geeft dat zelfvertrouwen en voelen ze zich gewaardeerd.

Studenten die gecoacht worden door hun medestudent geven aan dat het prettig is dat ze met een gelijke spreken, een medestudent die hun taal spreekt en door wie ze zich gehoord en gezien voelen. Doordat het een individueel traject is, gaan ze echt aan de slag met wat voor hen relevant is op dat moment. Ze geven aan dat het ook fijn is dat ze niet veroordeeld worden en dat het helpt als een VITA-coach ook open is over de eigen ervaringen.

Verdere informatie
Meer weten over dit project? Neem contact op met Irene Terlouw, leerlijncoördinator Student Support Center van de HAN: Irene.terlouw@han.nl of 06 29 68 41 63.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

- Het voortdurende streven naar het in balans brengen van vraag en aanbod blijft een uitdaging. Soms hebben we meer coaches beschikbaar dan er daadwerkelijke coachingaanvragen zijn, terwijl andere keren het omgekeerde het geval is. Binnen het Student Support Center worden verschillende peer-coachingprogramma's aangeboden, waaronder het Studentcoach-programma voor studievaardigheden en studievaardigheden voor studenten met autisme.

- Tot op heden krijgen studenten die deelnemen aan verschillende program ma's elk een aparte training. Echter, ons doel is om de studentcoaches gezamenlijk te trainen in de basisvaardigheden die overeenkomen tussen de programma's. Hierdoor kunnen ze vervolgens een verdiepende training volgen die aansluit bij bijvoorbeeld het VITA-coachprogramma. Door deze integratie streven we naar een flexibelere koppeling tussen vraag en aanbod, en beogen we een efficiënter gebruik van beschikbare middelen en expertise. Daarnaast biedt dit voor studenten ook weer een extra mogelijkheid om zich in een thema naar keuze te specialiseren.

- Met VITA-coaching creëren we niet alleen een ondersteunend netwerk, maar inspireren we ook een nieuwe generatie coaches die met passie en empathie hun medestudenten begeleiden naar een gezonder en vitaler studentleven.

Taallessen voor studenten door studenten

Lotti Verschuijl

De Nederlandse taalcursus van ESN Utrecht is ontwikkeld in 2014-2015 en is speciaal bedoeld om internationale studenten een betaalbare taalcursus aan te bieden. De taalcursus wordt gegeven door student-vrijwilligers die de lessen zonder vergoeding geven en voorbereiden.

Inleiding
De ESN-taalcursus is voor studenten en door studenten, conform het motto van ESN: studenten helpen studenten. ESN staat voor Erasmus Student Network en is een internationale studentenorganisatie zonder winstoogmerk. ESN heeft als missie om internationale studenten te vertegenwoordigen en zo gelegenheid te bieden voor het leren kennen van elkaars cultuur en voor zelfontplooiing; de Nederlandse taalcursus is een verlengde van deze missie. De taaldocenten zijn student-vrijwilligers die de lessen één keer per week voorbereiden en verzorgen, meestal in combinatie met een eigen fulltime bachelor- of masterstudie. De student-docenten worden geselecteerd op basis van motivatie en aanleg, en passie voor het geven van Nederlandse taallessen of lesgeven in het algemeen. De enige vereiste is dat Nederlands hun moedertaal is. De student-docenten geven alleen of in tweetallen les aan een klas van 24-28 leerlingen. Dit gebeurt standaard op woensdagavonden tussen 18:00 en 22:00 uur. De student-docenten zijn helemaal zelf verantwoordelijk voor het voorbereiden en geven van de taallessen. Hieronder vallen taken zoals het daadwerkelijke lesgeven, vragen beantwoorden over de stof of over huiswerk, vervangende opdrachten bedenken en eventueel uitweiden over de stof als daarom gevraagd wordt. De voorbereiding gebeurt aan de hand van een kant-en-klare PowerPoint en een teacher manual, die uitleg geeft over wat de internationale studenten moeten leren voor die week. De teacher manual is gelinkt aan de studentenbooklets waarin de studenten opdrachten en oefeningen kunnen doen tijdens en na de les.

Hoe is het opgezet?
De student-docenten worden voorbereid en begeleid op het lesgeven door middel van een



Een klas met de docent vooraan rechts te herkennen aan het blauw omlijnde certificaat en de internationale studenten, tijdens de laatste les voorafgaand aan de borrel.

didactische teachercursus die bestaat uit twee trainingen: een training voordat studenten beginnen met lesgeven waarmee ze een didactische basis meekrijgen en een training tijdens het lesgeven waarmee studenten door onder andere reflectie hun didactische basis kunnen versterken. Deze trainingen worden verzorgd door een onderwijskundige van Onderwijsadvies en Training van de Universiteit Utrecht. Tijdens de 14 weken durende cursus regelen en verzorgen de student-docenten 12 lessen voor de internationale studenten. De lessen zijn gericht op verschillende thema's, zoals eten, familie en cijfers. Daarnaast vindt er halverwege de cursus een sociale activiteit plaats waarbij de docenten samen met hun klas een leuke activiteit mogen doen op kosten van ESN en Career Services (bijvoorbeeld bowlen). Aan het einde van de cursus geven de internationale studenten een presentatie in het Nederlands (dus geen voorbereiding van de student-docenten vereist) en is er na de les een borrel voor zowel de internationale studenten als de student-docenten. Als de internationale studenten de cursus hebben afgerond krijgen zij een speciaal ESN-certificaat. Ook de student-docenten ontvangen een certificaat en een thank-you-dinner op kosten van ESN en Career Services van de Universiteit Utrecht.

Wat is het effect?
De Nederlandse taalcursus van ESN maakt het mogelijk voor internationale studenten om Nederlands te leren op een toegankelijke en goedkope manier. Bovendien is dit een manier waarop internationale studenten leren over de Nederlandse cultuur en biedt deze cursus de mogelijkheid van sociaal contact tussen internationale

Uitdagingen

Een uitdaging bij de Nederlandse taalcursus van ESN is het zoeken naar student-vrijwilligers die de lessen willen geven. Omdat de positie standaard niet vergoed wordt en studenten dit vaak naast hun eigen studie doen, is het vaak lastig om geïnteresseerden te vinden die motivatie en interesse hebben voor de positie als student-docent voor Nederlandse taallessen.

studenten onderling. Tegelijkertijd krijgen studenten die een toekomst zien in lesgeven of altijd al voor de klas hebben willen staan een kans om dit in een veilige omgeving uit te proberen en te ervaren. Het principe ‘voor studenten door studenten’ maakt dat docent en student vrijwel op gelijke voet staan, wat onder andere de drempel lager maakt voor internationale studenten om vragen te stellen. Vaak zitten de internationale studenten daar ook uit eigen interesse, wat het voor beide partijen een plezierige ervaring maakt. De Nederlandse taalcursus wordt door veel student-docenten ook gezien als een manier om in contact te blijven met de internationale gemeenschap na terugkomst van een eigen exchange-ervaring. Vaak wordt gezegd dat ze tijdens hun exchange zo’n goede tijd hadden met ESN - of ze volgden ook zelf een lokale taalcursus – dat het hun heel leuk lijkt om dat in het eigen land terug te doen voor de internationale gemeenschap. De cursus wordt vaak als aangenaam ervaren, student-docenten vinden vaak dat lesgeven in basis-Nederlands hun gemakkelijk afgaat, en de extra uitjes en drankjes tijdens de 14 weken maken het meestal een leuke ervaring in het algemeen.

Verdere informatie
https://esn-utrecht.nl/student-info/dutch-language-course/

Supporting Students' Transition to University: Using Peer Mentors and Learning Communities to Build Supportive Relationships

Simon Dalley, Roxana Bucur and Liga Klavina

For students the transition to university life is a crucial period because it can set the foundation for successful study. Unfortunately, the move to greater academic and personal autonomy is often perceived as stressful and can impact on students' well-being and academic motivation. This intervention seeks to facilitate this transition, by establishing and maintaining supportive relationships through a combination of fixed learning communities (LCs) and peer mentors (PMs).

Introduction

The Psychology Department's Academic Development and Skills Team at the University of Groningen believes that a successful transition to university is best achieved through a teaching philosophy that puts supportive relationships at its center. A growing body of literature suggests that experienced students functioning as PMs are ideally positioned (relative to faculty) to build and maintain such relationships. In this regard they more readily recognize and understand the academic and social challenges that students face in the first year of study. They also more easily establish trust with their students and thus are able to serve as accessible and approachable sources of academic and social support. By appointing PMs as leaders of small LCs, we take advantage of their unique position so that they can build supportive relationships, both with their individual students, as well as between the student members of their LCs. These LCs meet weekly throughout the whole of the first year and so represent "fixed" spaces that further facilitate the maintenance of such relationships. We recruit predominantly second-year and third-year students to provide both academic and social support to an LC of 10-12 first-year students. Depending on the size of the cohort, we recruit 25-27 peer mentors each year. Each PM leads 1 LC to 2 LCs in collaboration with a member of faculty: a faculty mentor (FM). Some meetings of the LC are led by the PM, some by the FM and some by both the PM and the FM working together.

Academic support occurs through teaching and leading problem-based learning sessions, as well as through guidance and feedback in the development of academic skills (e.g. self-regulated learning, critical thinking). PMs also provide professionalism checks (e.g. plagiarism, punctual submission, APA referencing style) to support the FM in grading assignments.

Social support is provided through collaborative activities focused on building strong socioemotional bonds between the PM and their students, as well as between the students themselves. Importantly, the benefits of our teaching innovation extend beyond the provision of first-year student support. In performing their functions, the PMs benefit in terms of the nurturing of leadership, communication, and teaching skills. Our degree programme also benefits. The PMs provide important insights into the continuing development of our courses because first-year students are more willing to share their experience and offer suggestions to PMs. PMs can, therefore, be said to operate as a "bridge" between students and the faculty, in terms of providing rich information about the students' educational experience in the first year. Such information is often not captured by formal course evaluations.

How is it set up?

We offer a 10 EC course Teaching and Mentoring in Psychology (TMP; course code PSB3E-M19), which PMs must complete while leading their LCs. Entry into the PM programme is selective and based on an applicant's course transcript, motivation letter and formal interview. This course begins with a series of workshops that introduce new PMs to the rationale for using PMs as well as to theory and practice of effective peer mentoring. Following this, the course then runs parallel with their role as an active leader of a first-year LC. Here they cover key topics such as: the cognitive basis of learning, diversity and inclusive teaching, coaching, stimulating motivation, feedback processes, self-regulated learning, students as partners in education, and managing LCs. Support, guidance, and assessment occurs through a variety of means. Firstly, they meet 11 times across

the year in small groups of 6-9 PMs led by the course coordinators. These meetings provide safe spaces to discuss academic readings about the key topics and allow PMs to share their concerns and get support from the faculty member and other group members. The meetings also allow PMs to practise and improve their teaching skills. For example, individual PMs present a short workshop on one of the key topics. This workshop is assessed and PMs receive feedback on their teaching style and implementation of active learning strategies.
Secondly, through the academic year, PMs also record an audio diary through which they reflect on their experiences of implementing evidence-based strategies to academically and socially support their students. By doing so, these reflections allow PMs, as well as their course coordinators, to monitor and develop their mentoring and teaching skills. Thirdly, PMs are appointed a coach from the Coaching Platform within the Department of Psychology. Together they construct a concrete plan focused on enhancing a particular aspect of their teaching and mentoring practice. Fourthly, and finally, at the end of the academic year, students submit a reflective document in which they are asked to explain and demonstrate their use of evidence-based practices to support their students. They are also asked to evaluate their mentoring practice and indicate areas for further development. Successful completion of the PM course entails: attendance of all meetings and achieving a passing grade on their workshop presentation, their audio diary, and their reflection document.

What is the effect?

It is our experience that the Teaching and Mentoring in Psychology (TMP) course has a positive impact on both our first-year students as well as the peer mentors themselves. With regard to first-year students, they frequently mention that the PMs represent a friendly and informed “face” of our department. Indeed, our PMs are seen as the first line of support when a student encounters an issue of concern. It is important to note that such concerns are not restricted to the academic domain. For example, students approach our PMs for guidance about where to get help with loneliness, housing problems, language courses, navigating the university’s services, etc. All-in all, many of our first-year students indicate that our PMs provide invaluable support in helping first-year students navigate the challenges of university life.
With regard to the effects on our

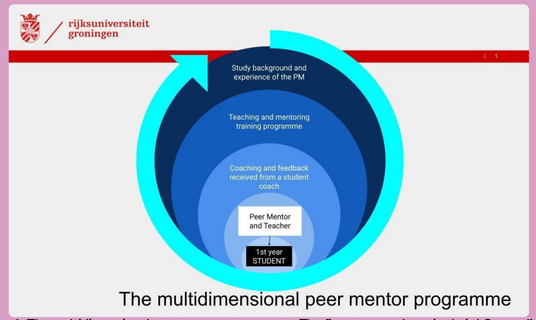


Figure 1. The multidimensional peer mentor programme. The first-year students in their LCs are directly supported by a peer mentor. The peer mentors are coached and supported through the Teaching and Mentoring training programme, enabling them to make the most of the study context and their experience to be successful in their peer mentor role.

PMs, they mention that their experiences within the course offer them the opportunity to not only further develop their academic knowledge, but also nurture essential transferable skills. For example, PMs communicate in our course evaluations that teaching allows them to think more deeply about, and gain an appreciation of, research methods, psychology, and self-regulatory learning. Similarly, the audio diary and working with their coach facilitates the development of self-regulatory learning in terms of seeing how this process can be used to acquire an awareness of their existing level of mentoring skills, as well as implement a concrete plan to develop those skills. The group discussions between the PMs, and between PMs and course coordinators, and working with their coach and FM offers them the opportunity to develop collaborative skills. Specifically, they felt more able in working with others to create a space where they are able to make sensitive issues salient and collaborate to resolve them.
Our PMs also say that their interactions with the LCs helps in the development of leadership, management, and general interpersonal skills. Finally, our PMs often say that their mentoring activities create a sense of empowerment in that they are able to make a valuable contribution

Challenges, tips, and dreams without limits

During the development of our training programme, we have faced a number of challenges. For example, the PMs' teaching schedule can clash with their own education programme. PMs can also take on too much when supporting their students and the faculty mentor. Finally, PMs can find teaching in front of students stressful and lack confidence in their role as a teacher. Over the years we have structured the course to try and minimize these challenges. In this regard, course coordinators of the TMP work closely with PMs to prioritize the PM's education. The course coordinators also provide clear guidelines to the PMs in terms of their responsibilities as well as their balancing their own studies with their duties as a PM. Moreover, in their group meetings with PMs, course coordinators regularly discuss PMs work schedules, teaching support, as well as PM's relationship with both their students and their FM. If any issues or concerns arise, the course coordinators work with the PMs to resolve them.

to the day-to-day running of the course, as well as in its long-term development. Many genuinely feel that they are partners in the delivery and planning of our degree programme.

More Information

Peer Mentoring Within the Department of Psychology: The Perspective of Students and Peer Mentors

Peer Mentoring Within the Department of Psychology: The Perspective of the Course Coordinators

Contact information:
Simon Dalley: s.e.dalley@rug.nl
Roxana Bucur: r.e.bucur@rug.nl
Līga Kļaviņa: l.klavina@rug.nl

Background reading:

Ten Cate, O., & Durning, S. (2007). Dimensions and psychology of peer teaching in medical education. Medical Teacher, 29(6), 546-552. https://doi.org/10.1080/01421590701583816

Ten Cate, O., & Durning, S. (2007). Peer teaching in medical education: twelve reasons to move from theory to practice. Medical Teacher, 29(6), 591-599. https://doi.org/10.1080/01421590701606799

For example, in the first few years of the TMP course, PMs communicated a need for more teaching preparation. As a consequence, we now have a series of workshops focusing on the development of teaching and mentoring skills in the semester before PMs begin leading their LCs. We sincerely believe that creating a safe space for PMs to raise issues or concerns and collaborating with PMs to solve them is central to an effective PM programme.

Given unlimited resources our dream would, firstly, involve being able to offer a full semester-long training programme before PMs begin leading their LCs. We would also like to implement motivational interviewing (MI) into this course. First-year students face numerous challenges in their transition to living independently and learning independently at university. We believe that MI can facilitate a successful transition in the age of mass higher education. Specifically, it places students in an active role in meeting those challenges and facilitates the process of students thinking through decisions about how to best to meet those same challenges. Secondly, we would like to conduct research to test our observations of the benefits of LCs and PMs. Specifically, we would like to identify the pathways through which the LCs and PMs exert their influence on student academic performance and well-being. Finally, our impression is that our peer mentors often pursue roles in teaching, research, training or coaching within and outside the university, so we would love to hear back from them. As part of an alumni research project we would like to be able to determine what impact the role of a peer mentor and the associated training had on their career choices and how it empowered them on their career path.

'Leren Doceren' als keuzeonderwijs voor masterstudenten

Manon Kluijtmans, Mariken Krom, Esther van Dijk & Lisette van Bruggen-Taverne

Tips

Vanuit onze ervaringen hebben we een tweetal tips:

- Zorg dat er een balans is tussen theorie en praktijk en dat deze componenten goed op elkaar zijn afgestemd;
- Laat de student kennismaken met de brede aspecten van docentschap, dus naast lesgeven ook ontwerp en toetsing.

Aan de drie verschillende masteropleidingen van de faculteit Geneeskunde in Utrecht, kunnen studenten zich via keuzeonderwijs bekwamen in docentschap. Het keuzeonderwijs bestaat uit een combinatie van praktische ervaring en theoretische kennis. Het onderwijs wordt zeer gewaardeerd door studenten en het werkveld, en niet zelden leidt een stage als 'Student as Teacher' tot een aanstelling als docent in het hbo of docent/onderzoeker aan de universiteit.

Inleiding

Reeds sinds 2004 kunnen masterstudenten Geneeskunde in Utrecht via keuzeonderwijs een onderwijskwalificatie behalen. In 2010 volgde soortgelijk keuzeonderwijs voor masterstudenten van de opleiding Klinische Gezondheidswetenschappen en enkele jaren later ook voor masterstudenten Biomedical Sciences. Hoewel de naam van het keuzeonderwijs tussen de drie opleidingen verschilt, lijken opzet en leerdoelen op elkaar. De leerdoelen weerspiegelen de BKO, maar uiteraard met lagere eisen qua ervaring en diepgang, en vormen een opstap naar eventueel later in de carrière een BKO. De cursussen worden uit een facultaire pool van onderwijskundige docenten bemenst, en er wordt regelmatig afgestemd en onderwijsmateriaal uitgewisseld tussen de cursussen. De visie achter dit keuze-onderwijsaanbod is dat vrijwel iedere afgestudeerde later een onderwijstaak heeft: als toekomstig academicus dan wel als toekomstig (zorg)professional. Denk bij dat laatste bijvoorbeeld aan patiënteducatie of het begeleiden van junior collega's op de werkvloer.

De keuzecursus 'Leren Doceren'

We beschrijven hier een van de drie cursussen, te weten de keuzecursus 'Leren Doceren' voor masterstudenten Klinische Gezondheidswetenschappen (KGW). KGW is een masteropleiding voor zorgprofessionals waarin zij opgeleid worden tot wetenschappelijk onderzoeker binnen hun zorgdiscipline (verplegingswetenschap, fysiotherapiewetenschap of anderszins). De cursus 'Leren Doceren' omvat 7,5 EC verspreid over een half jaar colleges.
Het onderwijs bestaat voor 50% uit een theoretische component met zelfstudie, werkcolleges en opdrachten, en voor 50% uit een praktische component: de onderwijsstage. In deze stage functioneren de studenten als 'junior docent', oftewel 'Student as Teacher' (SAT).

> "Leuke cursus die mij goed inzicht heeft gegeven in hoe het is om onderwijs te geven"

Hoe is de cursus opgezet?

Tijdens de stage verzorgen studenten minimaal 30 uur zelfstandig onderwijs voor jongerejaars studenten (premaster KGW of hbo-bacheloropleiding in de gezondheidszorg). Zij doen dit onder begeleiding en verantwoordelijkheid van een docent. De zelfstandigheid wordt stapsgewijs opgebouwd. Eerst kijken ze bij een werkgroep mee, daarna gaan ze zelf de werkgroep leiden. Ze stellen samen met hun stagebegeleider persoonlijke leerdoelen op gerelateerd aan de eindtermen voor de onderwijsstage. Ze krijgen zowel tussentijdse formatieve feedback als een summatief eindoordeel van de begeleider. De stage bepaalt 50% van het eindcijfer van de cursus. Parallel hieraan krijgen de studenten training als docent. Ze doen onderwijskundige kennis en inzicht op voor het ontwerpen, geven en toetsen van onderwijs. De onderwijstraining bestaat uit het bestuderen van literatuur en e-modules, en verdiepende werkcolleges en opdrachten. De training is onder andere gericht op lesopbouw, onderwijsvormen, onderwijsontwikkeling, toetsing, leertheorieën, onderwijsdidactiek en omgang met moeilijke lessituaties. Als oefening en toetsing van de opgedane kennis en vaardigheden voeren ze een ontwikkelingsproject voor onderwijsverbetering uit (20% van het eindcijfer), verrichten intervisie met onder andere eigen video-opnames (voldaan/niet voldaan) en stellen toetsvragen op die door de docenten worden beoordeeld (30% van het eindcijfer).

Uitdagingen

Qua uitdaging willen we belichten dat in de stage (de 'Student as Teacher') de leerdoelen voor de student leidend moeten zijn en niet hun bijdrage aan onderwijscapaciteit. Dit maakt het vinden van voldoende geschikte stagemogelijkheden een uitdaging. De cursus Leren Doceren is ooit opgezet met alleen stages binnen de 'eigen' universitaire premaster KGW. Omdat de vraag naar het keuzeonderwijs veel groter was dan het aantal stageplekken in de premaster, is dit uitgebreid met de mogelijkheid een onderwijsstage uit te voeren in hbo-bacheloronderwijs. Dit is passend bij de vooropleiding van masterstudenten KGW. Studenten zoeken zelf hun stageplaats, veelal aan het instituut waar ze zelf ooit studeerden. Als docenten van het keuzeonderwijs geven we uiteraard instructies aan de stagebegeleiders en houden een vinger aan de pols. Onder meer om te bewaken dat de studenten niet overvraagd worden in hun juniordocentrol. In de loop van enkele jaren zijn structurele relaties opgebouwd waarbij opleidingen maar al te graag jaarlijks stagestudenten ontvangen en begeleiden.

"Stage, erg leerzaam en leuk om zo het 'echte' doceren mee te maken en hier ervaring in op te doen"

Wat is het effect?
Het keuzeonderwijs is zeer populair onder masterstudenten KGW, omdat veel van hen les willen gaan geven op een hbo of aan de universiteit populair onder masterstudenten KGW, omdat veel van hen les willen gaan geven op een hbo of aan de universiteit. Niet zelden krijgen ze nog tijdens hun onderwijsstage een baan aangeboden als docent op de hogeschool, of geven na de opleiding als promovendus, en later als gepromoveerde, les aan de opleiding KGW.

Verdere informatie
Voor meer informatie over de keuzecursus 'Leren Doceren' voor studenten Klinische Gezondheidswetenschappen zie https://osiris.uu.nl/osiris_student_uuprd/OnderwijsCatalogusSelect.do?selectie=cursus&cursus=KGWK02014&collegejaar=2019&taal=nl

Voor meer informatie over de onderwijsstage voor studenten geneeskunde zie https://www.umcutrecht.nl/nl/onderwijskundige-scholing-van-studenten
Voor een artikel over de start van de onderwijstraining voor geneeskundestudenten in 2004 zie *Spermon, J., Bleys, R.L.A.W., Fick Th.E., & Ten Cate, Th.J. (2006). Een onderwijskwalificatie voor studenten. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs (25), 202-207.*

Dromen

En dan tot slot onze droom: dat alle studenten de mogelijkheid krijgen zich via keuzeonderwijs docentcompetenties eigen te maken. Deze competenties zijn waardevol voor toekomstige academische én professionele rollen.

De kracht van Student-Tutoren in Probleemgestuurd Onderwijs

Stefan Jongen



Een student-tutor aan het werk

Het inzetten van ouderejaars studenten als tutoren verrijkt het leerproces binnen het Probleemgestuurd Onderwijs, doordat het zowel de inhoud als het leerproces zelf benadrukt. Ouderejaars hebben het vermogen om zich goed in te leven in de uitdagingen die studenten ervaren tijdens het leren.

Inleiding

Binnen de unieke leeromgeving van het Probleemgestuurd Onderwijs (PGO) aan de Universiteit van Maastricht vervullen ouderejaars studenten een cruciale rol als student-tutoren (SAT's). Deze SAT's zijn zorgvuldig geselecteerde studenten die niet alleen de stof goed beheersen (ze hebben het vak eerder zelf behaald en hebben goede studieresultaten), maar die ook over sterke interpersoonlijke vaardigheden beschikken en weten hoe het PGO-systeem werkt. Hun verantwoordelijkheden variëren van het begeleiden van het groepsproces tot het bieden van inhoudelijke ondersteuning om de beoogde leeruitkomsten te behalen. Zo helpen zij groepen van twaalf tot vijftien studenten bij het uitleggen van leerstof, het leiden van een discussie of het reflecteren op hoe de informatie verkregen is.

Hoe is het opgezet?

Het programma is zorgvuldig ontworpen om de SAT's optimaal te ondersteunen. Voordat zij hun rol op zich nemen, nemen de SAT's deel aan een grondige training in didactische vaardigheden binnen het PGO, aangeboden door ervaren onderwijsprofessionals. Gedurende het vak krijgen ze continu begeleiding door middel van tutorhandleidingen en tutorbijeenkomsten. In de tutorhandleidingen staan de beoogde leeruitkomsten per taak en tips voor het bevorderen van de groepsdynamiek. De ondersteuning is gericht op het versterken van de didactische competenties van de tutoren en het bevorderen van een reflectieve benadering,
bijvoorbeeld ten aanzien van hoe om te gaan met uitdagingen zoals freeriders en overmoedige studenten.

> "De aanstelling van SAT's stimuleert een actieve leeromgeving waarbij studenten worden aangemoedigd om samen te werken, kritisch na te denken en praktische problemen te bespreken, in lijn met de principes van het PGO." Deze quote is gebaseerd op het proefschrift van J.H.C. Moust, (1993).

https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/onderwijs/waarom-de-um/probleemgestuurd-onderwijs

Moust, J. H. C. (1993). De rol van tutoren in probleemgestuurd onderwijs : contrasten tussen student- en docent-tutoren. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Datawyse / Universitaire Pers Maastricht. https://doi.org/10.26481/dis.19930101jm

Wat is het effect?

De impact van de inzet van SAT's is significant. Studenten die zijn begeleid door SAT's rapporteren een verhoogde betrokkenheid bij het leerproces en waarderen de mogelijkheid om laagdrempelig vragen te stellen en dieper op de stof in te gaan. Er zijn vakken waar 200 studenten aan deelnemen. Zonder SAT's zou het niet mogelijk zijn om die studenten te verdelen over 14 tutorgroepen die tien keer samenkomen over een periode van zes weken. Docenten worden door SAT's ondersteund bij het begeleiden van de tutorgroepen, waardoor docenten een verlichting van hun werkdruk ervaren.
De SAT's zelf ontwikkelen waardevolle vaardigheden op het gebied van onderwijs begeleiden, feedback geven en coachen van studenten, die hun toekomstige professionele carrières ten goede komen.

Verdere informatie

Voor meer informatie over de inzet van SAT's en hoe het kan worden toegepast binnen andere instellingen, kunt u contact opnemen met dr. Stefan Jongen via stefan.jongen@maastrichtuniversity.nl.

Referenties

Moust, J.H.C. (1993) On the Role of Tutors in Problem-Based Learning: Contrasting Student-Guided with Staff-Guided Tutorials. University of Maastricht, Maastricht.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

Ondanks de succesvolle implementatie, kent de inzet van SATs ook uitdagingen, zoals het waarborgen van de kwaliteit van het tutorprogramma en het selecteren van geschikte kandidaten. Een tip voor geïnteresseerde instellingen is het zorgen voor een goede selectie van SATs, een formele training over de manier van het inrichten van onderwijs (in ons geval, PGO met onderwijsgroepen van twaalf tot vijftien studenten) en continu begeleiding tijdens tutorbijeenkomsten te plannen.

Students as cogs in the wheel of skills training

Stacey Donofrio

The psychology department at University of Groningen has a well-developed program to train students to become trainers. The student assistants teaching on our skills courses follow a 10 ECTs course and teach students for 80 hours over the course of a semester. We are very proud that they are some of the most sought-after SATs in Groningen.

Introduction

At the University of Groningen, we offer three different train-the-trainer courses, all offered during the third year of the Psychology bachelor program and each worth 10 ECTs. These courses are linked to first- and second-year practical courses the students took themselves as psychology students. Students in the train-the-trainer course work as instructors (SATs) in the bachelor-level courses. One of our train-the-trainer courses is Teaching Skills, a semester-long intense course where 12 highly motivated students are selected to learn diverse didactic skills and put their knowledge to use by teaching younger students in a communication skills course. SATs have already passed the communication skills course themselves. They submit a motivation letter and are interviewed as part of the selection procedure. SATs are responsible for teaching at least one group of 12 second-year students throughout an entire semester. They explain theory, facilitate role-playing exercises, and give students feedback on assignments. SATs follow a detailed instructor syllabus but run the meetings independently. This means they can slightly modify meetings to best suit their students' needs, provided they ensure the session learning goals are met.

How is the course structured?

This course is designed so that SATs are themselves students in the course Teaching Skills. In Teaching Skills, we meet 15 times for 4-hour sessions throughout the fall semester. These meetings take one of three different forms.

1. Most of the sessions are theory-based. These sessions are comprised of active learning activities where students engage with theory. We use role-playing exercises to gain experience with teaching a group. Students receive feedback from instructors and peers to improve.
   After four intense instructor-led sessions (after which SATs begin teaching their groups), students take over the meetings. They each design an hour-long theory-based presentation about a specific didactic skill. They use constructive alignment to set learning goals for the group and design learning activities to meet those goals. At the same time, the students are working on their own learning goals to become better teachers. Students receive feedback on their lesson plan from course coordinators and must reflect on their performance afterwards.
2. We have intervision sessions, in which students can discuss a difficult situation they have come across. Peers help analyze the situation and offer potential solutions.
3. Finally, we have 'tutor' sessions, where we focus on the practical side of teaching. In these meetings, we discuss everything from where to pick up the key to their classroom, to how to register attendance, and how to use grading guidelines to give feedback on assignments.

Next to our Teaching Skills sessions, SATs are assigned a coach, who will come observe them during their teaching. This coach is also a student, a master-level student who is taking the course Coaching.

In order to pass Teaching Skills, students submit a portfolio. Students write a teaching philosophy statement, reflect on the learning goals they set for themselves at the start of the semester, and reflect on the design and implementation of their lesson plan. Additionally, they observe a peer SAT and write a short report about what they observed and what they took away from their observation. One of the teaching activities that stays with students the longest is the role-playing exercise where one student plays the instructor and a number of students are tasked with being difficult. Beforehand, we discuss as a group what type of student behavior they would find the most challenging to deal with. Even though the role-playing exercise only lasts 10-15 minutes, during the discussion at the end of the exercise, the students say that they learned that they can handle more than they thought they could and that they have the training to be able to manage situations they say beforehand that they would find very scary.

What is the effect?

The effect of this course is great. In

Challenges, tips, and dreams without limits

There are a number of benefits to our extensive training.

- Our weekly sessions help SATs reach a high level of professionalism by training them in skills like how to formulate learning goals and design trainings based on intended learning outcomes. They role-play their function in a safe environment and use in their teaching the feedback they receive on their performance in class. Our recruits take their job very seriously. They are dependable and reliable.
- At the end of the semester, students receive a certificate stating that they worked as a trainer on top of their regular workload as a student:



university of groningen / faculty of behavioural and social sciences / psychology

Testimonial

Hereby the Psychology department of the University of Groningen declares that

Student number [redacted]

Worked 80 hours as a

Student Assistant
Communication and diagnostic skills

Parallel to teaching and leading groups of second-year students, the student has followed the train-the-trainer/course Teaching skills (PSB3E-M17) of 10 ECTS for one semester.

The student successfully fulfilled the educational tasks and course during the academic year

2023-2024

Groningen, 15 February 2024

Dr. S.M. Donofrio
Senior lecturer Teaching Unit Psychology
Team Academic Development and Skills

university of groningen
Faculty of Behavioural and Social Sciences

Testimonial

the past, students were put to work as trainers without having received much training themselves. Now, we select those most motivated to professionalize and guide them in how they fulfill their role. In this way, the psychology department benefits from highly motivated and well-trained SATs. It is inspiring to see how the group of 12 students in this course form a support group; they learn a great deal from each other and help and motivate each other. Moreover, the second-year students benefit from being taught by a more experienced peer who can easily relate to the students and motivate by sharing their own experiences in the course. We see that our SATs inspire younger students to become SATs themselves. The SATs at psychology are sought after by other faculties to teach on their training programs. What better PR is there?

Further information
Check the course information in our course catalogue: https://ocasys.rug.nl/current/catalog/course/PSB3E-M17 For more information about our training program, contact dr. Stacey Donofrio, s.m.donofrio@rug.nl.

- Students who have taken this course and also follow 5 ECTs of courses from Organizational Psychology receive a certificate after graduation ‘Trainer of young professionals’. If they also follow the course ‘Coaching’ during their master program, they can additionally earn the certificate ‘Coach and trainer of young professionals’.
- Many of our SATs go on to work as a SAT at other faculties. Our alumni work at medicine, dentistry, and business departments, just to name a few. Some of our SATs have helped train other SATs at other faculties. And a number of our SATs have come to work for our department as lecturers after having completed their master degree in psychology.

Werken met SAT's als teamsport

Jonno van Vulpen

> "Werken met een student-assistent is fijn omdat ze je dingen leren die ze zelf kortgeleden ook gehad hebben en ze zijn makkelijker te benaderen voor vragen."

Aan een opleiding waar het aantal eerstejaars in enkele jaren verdubbeld is naar een jaarlijkse instroom van bijna 500 studenten, zijn SAT's essentieel in het aanbieden van kwalitatief onderwijs. Omdat de SAT's veel contacturen hebben met de eerstejaars studenten investeren we in uitgebreide trainingen voor de SAT's op zowel inhoudelijk als didactisch gebied. Dit allemaal door de vraag vanuit de SAT's zelf om goed voorbereid te worden op hun uitvoerende taken.

Inleiding
Bij de bacheloropleiding Biologie in Utrecht worden bij de meeste cursussen SAT's ingezet. Deze ouderejaars studenten vormen de brug tussen docent en student, zowel qua binding met de cursus als wat betreft het begrip van de stof. Studenten waarderen cursussen met goed getrainde SAT's en prijzen hun SAT's ook in de evaluaties van de cursussen. De SAT's geven soms mini-hoorcolleges, begeleiden werkcolleges of practica en in sommige eerstejaars cursussen helpen ze bij het nakijken van verslagen. Veel SAT's vormen een hechte groep gedurende de cursus en ervaren deze korte periodes van onderwijs geven als leerzaam maar ook vooral gezellig!

Hoe is het opgezet?
De vakinhoudelijke training van de SAT's wordt verzorgd door de vakdocenten. Op didactisch gebied worden de SAT's van enkele cursussen getraind door een eerstejaarscoördinator verbonden aan de opleiding. In deze trainingen wordt bijvoorbeeld aandacht besteed aan hoe voor het eerst les te geven, worden didactische principes uitgelegd en wordt het gebruik van een rubric aangeleerd voor het nakijken van studentenproducten. Daarnaast vinden er ook intervisiebijeenkomsten plaats en zullen in de trainingen vanaf 2024 ook peer-observaties plaatsvinden. De trainingen worden gedeeltelijk vergoed, de SAT's krijgen hiervoor 50% betaald van het uurtarief voor de onderwijstaken. Op dit moment zijn de SAT's van één cursus ingedeeld in één trainingsgroep. Vanaf 2024 zal er een pilot draaien waarin SAT's van verschillende cursussen in één trainingsgroep gezet worden.

> "De werkcolleges van de eerste 5 weken van de periode waren erg handig en het nabespreken vond ik erg fijn, omdat je dan weer een extra keer bezig bent met de stof. Daarbij vind ik het kleinschalige onderwijs, dus per student-assistent een kleinere groep studenten, erg fijn werken."

Wat is het effect?
Elk half jaar kunnen studenten zich opgeven als zijnde geïnteresseerd in een SAT-rol. Dit resulteert vaak in een lijst van 50-70 studenten; daarnaast worden docenten ook persoonlijk gemaild met de vraag of er een positie als SAT beschikbaar is. De studenten bij Biologie zijn ontzettend enthousiast over het kunnen assisteren in cursussen als een SAT. Dit zien we ook terug in hoe positief studenten zijn over hun SAT's in de cursusevaluaties en hoeveel SAT's uit eigen initiatief bijdragen aan de kwaliteit van de cursus. Zo hebben SAT's het initiatief genomen om studiegroepjes te vormen buiten de betaalde uren om, de cursushandleiding aan te scherpen en zelfs onderwijsmateriaal te ontwikkelen! Het geven van een cursus in samenwerking met gemotiveerde SAT's voelt als een teamsport waarbij alle teams winnen. Ook zijn de SAT's essentieel voor het welkomstgevoel dat studenten Biologie vanuit de opleiding ervaren; veel SAT's zijn namelijk vaak ook actieve leden bij de Utrechtse Biologen Vereniging (de studievereniging). Deze studenten kunnen dus met recht near peer teachers worden genoemd en we merken als docenten dat studenten veel durven te vragen aan de SAT's, een teken dat de studenten een veilige leeromgeving ervaren!

Verdere informatie
Voor meer informatie over de SAT-training binnen de bachelor Biologie aan de Universiteit Utrecht kan contact opgenomen worden met Jonno van Vulpen (j.b.vanvulpen@uu.nl) en Laurens van Meeteren (l.a.vanMeeteren@uu.nl).

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

De huidige uitdaging zit in het uitbreiden van de training naar een training voor SAT's van verschillende cursussen. Als SAT's taken hebben die van elkaar verschillen, is het lastig om focus aan te brengen. Trainingen die bijvoorbeeld specifiek over practicumbegeleiding gaan, zullen niet voor elke SAT even relevant zijn. Op dit moment draaien we een pilot om de training een Edubadge te kunnen toekennen; een uitdaging hier is om een moment voor peer-observaties in te plannen. Door SAT's uit verschillende cursussen in één trainingsgroep te zetten is het wel gemakkelijker om ze te laten observeren bij elkaar, omdat deze cursussen vaak in een ander timeslot zitten. Daarnaast zou er in de ideale situatie altijd een ervaren SAT meedraaien in de training en in elke cursus. De ervaringen van de SAT zijn niet alleen waardevol binnen de training, maar ook bevorderlijk voor het vertrouwen dat beginnende SAT's in zichzelf krijgen als ze met ervaren SAT's kunnen sparren!

Voor studenten, door studenten

Liesbeth Stalenhoef & Joris Reijers

Oudere medestudenten die je wegwijs maken, die hun eigen ervaringen delen en bij wie je terecht kunt. De toegankelijkheid daarvan is groot: “Wij zijn vaak nog net wat laagdrempeliger dan een docent en hebben soms net een andere kijk.”

Inleiding

In de Academie Organisatie en Ontwikkeling van de HAN, bestaande uit de opleidingen Bedrijfskunde, Facility Management, Logistic Management, Human Resource Management en Learning & Development, dragen student-StudieLoopbaanBegeleiders (student-SLB’ers) bij aan een zachte landing in en een connectie met de verschillende opleidingen. Om deze student-SLB’ers (veelal tweedejaars studenten) voor te bereiden op de mooie en leuke rol, krijgen ze sinds twee jaar workshops en intervisie van medestudenten van Toegepaste Psychologie die werken binnen Toegepaste Psychologie in de Praktijk (TIP). Onderzoek wijst immers uit dat professionalisering, bijvoorbeeld over signaleren en doorverwijzen of over communicatie, bijdraagt aan duurzame kwaliteit van inzet van peers in studentbegeleiding (Cox et al., 2023; Topping, 2005). Hoe mooi is het dat studenten deze scholing verzorgen voor medestudenten! Het voorbereiden van student-SLB’ers is slechts één van de taken van deze Tippers.

Iets meer over TIP

Toegepaste Psychologie in de Praktijk, oftewel TIP, is een peer-to-peerproject vanuit de opleiding Toegepaste Psychologie opgericht in 2019 door twee docenten van de opleiding HAN Toegepaste Psychologie in Nijmegen, naar aanleiding van de groeiende noodzaak van aandacht voor studentenwelzijn. De ambitie is dat iedere student passende ondersteuning vraagt en krijgt. TIP staat daarom voor openheid en betrokkenheid, waarbij veiligheid en vertrouwen kernwaarden zijn. Met, door en voor studenten draagt TIP bij aan studentenwelzijn. TIP bestaat uit ongeveer tien tweedejaars studenten. Tippers staan klaar voor een vrijblijvend gesprek met medestudenten Toegepaste Psychologie die een vraag hebben, bijvoorbeeld over extra begeleiding bij het studeren met een taalachterstand of wanneer zij moeite hebben met studievaardigheden of de aansluiting missen in de klas. Tippers bieden een luisterend oor en onderzoeken samen – in eigen tijd en tempo – wat passende vervolgstappen kunnen zijn. Dat kan een verwijzing zijn naar het Student Support Center van de HAN waar een uitgebreid aanbod is van trainingen en workshops, maar het kan ook zijn dat een student een aantal gesprekken nodig heeft om met meer motivatie de studie te vervolgen of dat studenten zich aanmelden bij de studievereniging van de opleiding Toegepaste Psychologie om zo meer aansluiting te vinden en meer activiteiten te ondernemen met studiegenoten. Groei en ontwikkeling staan voorop.



Masterclass georganiseerd door TIP TIP TALK, de kracht van diversiteit en verschillende generaties op de werkvloer.

Organisatie en begeleidingsstructuur van TIP

Twee docenten van de opleiding Toegepaste Psychologie coördineren het project. Elk studiejaar start TIP met een nieuwe groep tweedejaars studenten. De werving ervan begint aan het eind van het eerste en aan het begin van het tweede studiejaar. Studenten ontvangen een uitnodiging per mail met uitleg over waar TIP voor staat, welke taken Tippers uitvoeren, hoe de begeleiding eruitziet en hoe ze zich kunnen aanmelden om deel te nemen. De Tippers die al bij TIP zitten, houden, samen met een van de coördinatoren, groepsgesprekken met studenten die zich via deze wervingsmail aanmelden. In dit gesprek wordt gekeken naar competenties die van belang zijn, zoals communicatieve en sociale vaardigheden, inzet en samenwerking. En er wordt een toelichting gegeven op de taken die zij binnen TIP uitvoeren. Wanneer er wederzijds commitment is voor verdere samenwerking, starten zij bij het begin van hun tweede studiejaar met de bijeenkomsten die hen voorbereiden op hun taken bij TIP. Deze bijeenkomsten worden door de beide coördinatoren

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

De wens is groot om de inzet van Tippers in het academiebrede onboardingproject de komende studiejaren te continueren. In de planvorming is een aantal ambities geformuleerd om de effectiviteit daarvan nog verder te vergroten:

✓Gelijke betrokkenheid van alle zes opleidingen van de academie. Overal worden student-SLB’ers ingezet en overal het gehele studiejaar, in plaats van slechts het eerste semester.

✓Alle student-SLB’ers krijgen het ontwikkelde professionaliseringsaanbod aangeboden: workshops en intervisie.

✓Versterking van de samenwerking tussen student-SLB’ers en studieloopbaanbegeleiders door laatstgenoemden actief te betrekken bij het project en door koppeling van tweetallen student-SLB’ers aan een vaste eerstejaarsgroep.

voorbereid en uitgevoerd. Bij de start nemen de Tippers deel aan vier bijeenkomsten. De eerste staat in het teken van kennismaking, de tweede in het teken van communicatieve vaardigheden en de begeleidingsmodellen die zij in het eerste jaar hebben gekregen in het onderwijs, zoals oplossingsgericht werken, motiverende gespreksvoering en Rationeel Emotieve training. De derde bijeenkomst staat in het teken van kennis over stakeholders binnen de HAN, vooral over wat het Student Support Center kan bieden. De vierde bijeenkomst staat in het teken van het geven van intervisie. Door het jaar heen is er ten minste in elke onderwijsperiode een bijeenkomst en vindt begeleiding en afstemming plaats over de voortgang van de taken. Ten slotte krijgen de Tippers in groepjes van ongeveer vier à vijf studenten twee keer per periode supervisie.

Hoe is het opgezet?
TIP wordt dus primair vanuit de opleiding Toegepaste Psychologie aangeboden, hierin zit de kracht. Studenten van Toegepaste Psychologie worden immers opgeleid tot (onder andere) coach of begeleider, wat inhoudt dat bijvoorbeeld gesprekstechnieken, coachmethodieken en het ontwikkelen en geven van trainingen onderdeel uitmaken van het curriculum. TIP stelt hen in staat relevante praktijkervaringen op te doen. Studenten met een hoge betrokkenheid bij de opleiding gebruiken deze rol veelal voor hun vrije ruimte, op dit moment 60 uren in leerjaar twee, waarvoor zij studiepunten ontvangen.

Tippers pakken verschillende taken op:

- Inloop(spreek)uren
  Vrije inloop voor studenten Toegepaste Psychologie die vragen hebben en/of behoefte aan contact. Minimaal twee Tippers staan klaar om deze studenten te ontvangen in de eigen studio en bieden tjdens deze uren een-op-eenbegeleiding/-contact. De inloop(spreek)uren zijn per semester op vaste uren in de week ingeroosterd. De Tippers bieden een luisterend oor en kunnen afhankelijk van het verhaal kort begeleiden of indien nodig doorverwijzen naar andere vormen van ondersteuning binnen de HAN. Denk hierbij aan het Student Support Center.

- Studie-uren Iedere laatste lesweek van de periode – de week voor de tentamens – zijn er van maandag tot en met donderdag lokalen beschikbaar voor de studie-uren. De Tippers ontvangen de studenten in het lokaal en staan paraat voor ondersteuning in het studeren. Studenten kunnen vrij inlopen om alleen of juist samen met medestudenten te leren voor hun kennistoets, te werken aan hun verslag en/of te oefenen voor performancetoetsen. De Tippers zorgen ervoor dat er een fijne leersfeer hangt, bijvoorbeeld dat het rustig/stil blijft. Bovendien is er wat eten en drinken geregeld voor de harde werkers.
- PR – publiciteit
  Promotie van de TIP-activiteiten én successen staan bijvoorbeeld op eigen Instagramaccount: @han_tipstudentvoorstudent. Daarnaast houden we onze mailbox bij: tipstudenten@han.nl.



Uitreiking certificaat van deelname aan student-SLB'ers van de diverse opleidingen van de Academie Opleiding en Ontwikkeling.

- TIP TALK
  TIP TALK is een concept dat bedoeld is om voor een thema rondom studentenwelzijn of andere interessante thema's aandacht te vragen en daarover het gesprek te voeren. Hiervoor wordt een spreker uitgenodigd die de deelnemers iets kan leren over dit onderwerp om vervolgens met elkaar middels een leuke interactieve werkvorm ervaringen te delen. De ambitie is om ieder semester een TIP TALK te organiseren voor zowel studenten Toegepaste Psychologie als studenten van de andere opleidingen binnen de academie.
- (Pilot)bijeenkomsten in de leerlijn Persoonlijk Leiderschap In het tweede semester (periode 3 en 4) krijgen de eerstejaars studenten Toegepaste Psychologie meerdere trainingen rondom persoonlijk leiderschap. Deze trainingen krijgen ze niet van hun

studieadviseur, maar van een docent/trainer. Deze trainers geven aan het begin en aan het einde van de periode één training; tussen deze trainingen zitten drie weken. Wat de trainers graag willen, is een extra bijeenkomst tussen die twee trainingen, die de Tippers zullen gaan geven, om de studenten verbonden te houden met de stof. Hierbij gaan de Tippers in overeenstemming met de trainer met opdrachten bezig met de klas. Deze opdrachten zullen gerelateerd zijn aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de eerstejaars studenten.

- Diverse workshops
  TIP grijpt kansen aan om workshops te verzorgen, bijvoorbeeld op het Inleidingkamp aan het begin van het schooljaar. Hierdoor maken de nieuwe studenten direct kennis met TIP! Daarnaast verzorgt TIP gedurende het studiejaar verzoeken om workshops te verzorgen, bijvoorbeeld tijdens studiedagen.
- Academiebreed professionaliseringstraject student-SLB'ers Tot slot zijn Tippers, zoals bij de inleiding vermeld, ook zeer actief betrokken bij scholing van medestudenten binnen de academie die als student-SLB'er ingezet worden bij de onboarding van eerstejaars in hun opleiding. Hoe zorgen ze ervoor dat studenten die een vergelijkbare rol vervullen ook voldoende bekwaam zijn? Vanuit deze vraag is een scholingstraject ontstaan dat het eerste semester van studiejaar 22-23 voor het eerst draaide. De Tippers geven de student-SLB'ers aan het begin van dit traject twee verschillende workshops: (1) communicatie & casuïstiek en (2) stakeholders. De eerste workshop focust op de basisgespreksvaardigheden, de tweede workshop gaat in op welke stakeholders er binnen de HAN allemaal zijn en hoe we kunnen doorverwijzen om elkaars expertise optimaal te benutten. Destudent-SLB'ers volgen een derde workshop, die het HAN Student Support Center verzorgt, gericht op studievaardigheden. Na de workshops zijn de student-SLB'ers in kleine groepjes van 4 à 5 verdeeld over de Tippers om eens per twee weken intervisie te hebben onder begeleiding van een Tipper.

Wat is het effect?
Zowel Tippers binnen Toegepaste Psychologie als de student-SLB'ers binnen de overige opleidingen van de academie bevorderen door hun inhoudelijke en praktische ondersteuning het welbevinden en welzijn van hun medestudenten en versterken de verbinding met de thuisopleiding en met de HAN. De extra begeleiding door peers is een mooie aanvulling op de studentbegeleiding die door de studieadviseurs van de opleiding wordt geboden. De ervaring leert dat het peercontact laagdrempelig is.

Referenties
Cox, E., Bachirova, T., & Clutterbuck, D. (2023). The complete Handbook of Coaching. Uitgeverij Sage.
Topping, K. J. (2005). Trends in peer learning. Educational Psychology, 25(6),631-645. http://dx.doi.org/10.1080/01443410500345172

Studenten helpen elkaar met struikelvakken door supplementele instructie

Izaak Dekker



Poster die gebruikt werd om studenten te motiveren om naar de sessies te komen op basis van de adviezen uit het artikel van Allen et al. (2019).

De faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) organiseert sinds 2021 Supplementele Instructie (SI). Deze uit de Verenigde Staten afkomstige gestructureerde vorm van aanvullende instructie door getrainde studenten bleek ook in de Nederlandse context goed te werken.

Wat is supplementele instructie?
Supplementele instructie staat voor gestructureerde studeersessies, gekoppeld aan een struikelvak, onder leiding van een didactisch getrainde student, de SI-begeleider, die het vak al gehaald heeft. De SI-begeleider introduceert geen nieuwe lesstof, maar verzorgt werkvormen waarmee studenten hun kennis van de collegestof en studievaardigheden testen en verbeteren. Elke sessie heeft een Inleiding waarbij de stof eerst actief wordt opgehaald, bijvoorbeeld met de think-pair-share methode. Daarna volgt een middenstuk waarin de studenten *collaborative learning strategies* gebruiken om zich te verdiepen in de stof. Aan het eind wordt de sessie geëvalueerd en testen de studenten wat ze hebben geleerd met een korte quiz of een check-outreflectie.

Hoe is het opgezet?
De SI-begeleiders krijgen vooraf een training van drie dagdelen aan de hand van dit lesplan, ontworpen door het International Center for Supplemental Instruction. Tijdens het uitvoeren van SI komt een supervisor minstens 1 keer per kwartaal op lesbezoek en wordt regelmatig een intervisiemoment aangeboden waarin SI-begeleiders *best practices* kunnen uitwisselen en elkaar kunnen helpen met uitdagingen en persoonlijke groei. Binnen de faculteit zijn er supervisoren die de student-assistenten aannemen volgens deze procedure, met behulp van dit functieprofiel, en hen vervolgens trainen en begeleiden.

Supplementele Instructie verbetert leeruitkomsten

Wat is supplementele instructie en waarom zou je er heen gaan?



Een SI-PASS Sessie



Een SI-PASS Sessie

Waarom werkt het?
Onderzoeken bij de HvA laten zien dat studenten die meedoen met SI gemiddeld hogere cijfers halen voor het struikelvak (Dekker et al., 2023), beter zijn in tijdmanagement en meer slimme studeertechnieken toepassen waardoor ze de stof beter kunnen onthouden en toepassen (Dekker et al., 2024).

SI-PASS Internationaal
Supplementele instructie werd in de jaren ’70 ontwikkeld aan de University of Missouri Kansas City door Deanna Martin om de toegenomen instroom aan studenten van kleinschalig onderwijs te voorzien. Na een aantal effectstudies werd het door het Amerikaanse ministerie van Onderwijs als best practice aangewezen en verspreidde het zich snel over Amerikaanse universiteiten. Sindsdien is het onder de noemer ‘Peer Assisted Study Sessions (PASS)’ ook geïmplementeerd door instellingen in Europa, Afrika en Australazië. Per regio organiseert een internationaal centrum trainingen voor supervisoren en geeft het accreditaties af voor instellingen die het toepassen. Er wordt geschat dat wereldwijd ruim 2500 stellingen SI-PASS organiseren. De website van het internationale centrum is https://info.umkc.edu/si/.

Uitdagingen en Tips

- Gunstige roostering is een belangrijke voorwaarde voor succes. Het werkt het beste wanneer de SI direct na het college in dezelfde zaal geprogrammeerd wordt of wanneer de SI-begeleider al aanwezig is bij het college en de studenten meeneemt naar het juiste lokaal (Dekker et al., 2024).
- Afstemming tussen de vakdocent en de SI-begeleider is een belangrijke succesfactor: als de SI-begeleider precies weet waar de studenten in de colleges mee bezig waren, kan hier goed op voortgebouwd worden.
- Organiseer overleg gedurende de lesblokken, zodat ze uitwisselen tijdens het onderwijs.

> "In een normaal college ben je meer aan het luisteren en notities aan het maken maar nu had je echt de tijd om vragen te stellen, kon je er echt verder diep ingaan"
>
> (Studente Pedagogiek)

Supplemental Instruction				Studenten:
Studentassistent				
datum – tijd - lokaal | 10-5-2022 | 14:30 - 16:10 | KSH 08A20				
Begin				
Tijden	*De student kan*	*Bloom niveau*	*Werkvorm*	*Aandachtspunt/ extra vragen/ materialen*
14:30 - 15:00	.... na deze werkvorm de betekenis van zes eskundige symbolen vertelen aan de hand van de flashcards.	Onthouden Begrijpen	"Flashcards maken" De studenten krijgen allemaal een stapeltje kaartjes. Hierop staan ze alle nieuwe symbolen in H1 van de syllabus noteren aan de ene kant en de betekenis vervolgens aan de andere kant. Dit materiaal kan vervolgens gebruikt worden bij het leren.	veel kaartjes! A7 formaat
Midden				
Tijden	*De student kan*	*Bloom niveau*	*Werkvorm*	*Aandachtspunt/ extra vragen/ materialen*
15:00 - 15:30	....	Onthouden Begrijpen Toepassen Analyseren Evalueren Creëren	"Wat en Hoe?" De studenten krijgen een lijst met beweringen en moeten gaan bedenken tot welke categorie deze behoort. (universele of existentiële bewering) en dan vervolgens bedenken op welke manier ze de bewering moeten bewijzen/weerleggen.	Lijst met 8 beweringen voor iedereen uitgeprint.
Tijden	*De student kan*	*Bloom niveau*	*Werkvorm*	*Aandachtspunt/ extra vragen/ materialen*
15:30 - 16:05	.... na de werkvorm óf een basisopgaven van H1 óf gemaakte hw opgaven laten zien óf een eigen ontworpen vraag met antwoord.	Onthouden Begrijpen Toepassen Analyseren Evalueren Creëren	"ABC leergroepen" Groep A: Gaat samen met docent werken aan een opdracht en krijgt persoonlijke begeleiding. Groep B: Maakt zelfstandig huiswerkopdrachten. Groep C: Ontwerpt een eigen opdracht die vergelijkbaar is met opgave 7 van H2.	na elke deelvraag met groep A even rondlopen en kijken bij de andere groepjes.
Eind				
Tijden	*De student kan*	*Bloom niveau*	*Werkvorm*	*Aandachtspunt/ extra vragen/ materialen*
16:05 - 16:10	.... na deze werkvorm in 2 zinnen vertellen welke progressie ze hebben gemaakt	Onthouden Begrijpen Toepassen Analyseren Evalueren	"Korte reflectie" De studenten schrijven in twee zinnen op hoe hun ontwikkeling is geweest in de 100 minuten van de SI. Waar stonden ze voor de SI en waar zijn ze nu?	zin 1: wat het was zin 2: wat het nu is

Voorbeeld lesopzet

Voorbeeld lesopzet
Met behulp van dit pdf-format ontwerpen de student-assistenten hun sessie. De uitgewerkte sessie moeten ze uiterlijk een week voor de sessie in de gezamenlijke teamsomgeving plaatsen zodat de supervisoren er feedback op kunnen geven en zodat student-assistenten van elkaar 'af kunnen kijken'.

Verdere informatie
Wil je meer informatie, zoek dan contact met Izaak Dekker (onderzoeker) of Dani van Keuk (coördinator SI).

Referenties

Dekker, I., Luberti, M., & Stam, J. (2023). Effects of supplemental instruction on grades, mental well-being and belonging. Learning and Instruction, 87, 101805. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101805

Dekker, I., Koerhuis-Pasanisi, M-J., & Koek, M. (2024). When and how do peers stimulate engaging in desirable difficulties: Student perspectives on the effectiveness of supplemental instruction. Active Learning in Higher Education. https://doi.org/10.1177/14697874241249130

SaT's maken kleinschalig onderwijs mogelijk

Janneke van der Hulst, Petra Habets & Lida van der Merwe

Bij de afdeling medische biologie in Amsterdam UMC, locatie AMC, zijn SaT's (students as teachers) al sinds jaar en dag zeer gewaardeerde collega-docenten. De afdeling zorgt voor goede begeleiding en investeert in een langdurige relatie met de SaT's, zonder wie het kleinschalige anatomieonderwijs niet zou kunnen bestaan. Door de dakpanconstructie leren startende SaT's ook van de meer ervaren SaT's.

Inleiding

De afdeling medische biologie geeft onderwijs over anatomie en embryologie voor verschillende opleidingen, zoals geneeskunde, biomedische wetenschappen en het Amsterdam University College. Het anatomieonderwijs in de snijzaal wordt gegeven aan kleine groepjes studenten, maximaal 15 studenten per groep. Het embryologieonderwijs is werkgroepsonderwijs, de groepen kunnen hier wat groter zijn (tot maximaal 30 studenten). Het is voor de vaste staf van de afdeling ondoenlijk om al dit onderwijs zelf te geven. Er zijn daarom zo'n 13 SaT's in dienst (in totaal 4 fte).

De SaT's krijgen een contract voor twee jaar, ongeveer 0,3 fte. Hoewel piekperiodes met veel onderwijs worden afgewisseld door rustigere periodes, hebben de SaT's een vast maandinkomen en doordat ze voor het hele jaar worden ingeroosterd weten ze vooraf wanneer ze onderwijs geven. Binnen het contract vallen niet alleen het geven van onderwijs, maar ook de tijd voor didactische scholing, inhoudelijke voorbereiding op het onderwijs en het nabespreken van onderwijs. De focus ligt op het geven van onderwijs, maar SaT's die het leuk vinden, worden ook betrokken bij het evalueren en verbeteren van de practica.

Je kunt SaT worden als je de bachelor geneeskunde afgerond hebt. Er is veel belangstelling, de afdeling krijgt eigenlijk het hele jaar door mailtjes binnen van geïnteresseerde studenten. Per jaar neemt de afdeling 6 à 8 nieuwe SaT's aan. In de sollicitatiegesprekjes wordt vooral gelet op de intrinsieke motivatie voor onderwijs en op professioneel gedrag; ook de bereidheid om mee te doen aan scholing (didactisch en inhoudelijk) is van belang.

Hoe is het opgezet?

Scholing en voorbereiding op de practica

Aan het begin van het studiejaar organiseert de coördinator van het anatomieonderwijs samen met het facultaire Teaching & Learning Centre een didactische scholing van één dagdeel over het begeleiden van studenten tijdens practica op de snijzaal. In de training wordt stilgestaan bij de doelen van het anatomieonderwijs, waarin het niet alleen draait om kennis van anatomie en embryologie, maar ook om het ontwikkelen van professioneel gedrag en samenwerkingsvaardigheden van studenten. Besproken wordt wat de verantwoordelijkheden zijn van de SaT's en wat de rol is van het staflid dat als practicumleider de eindverantwoordelijkheid draagt voor het onderwijs. Ook komen didactische vaardigheden aan bod, zoals het opbouwen van een instructiemoment en hoe je vragenderwijs studenten kunt helpen om zelf antwoorden te vinden. Tijdens de training wisselen de SaT's ook uit hoe ze omgaan met lastige onderwijssituaties en leren de SaT's die net begonnen zijn veel van de SaT's die al een jaar ervaring hebben.

Ook aan de vakinhoudelijke scholing wordt gedacht. Voorafgaand aan elk practicum dat gaat starten, doorlopen de SaT's het hele practicum met de practicumleider. Hierbij wordt dieper op de leerstof ingegaan dan wat de studenten straks zullen krijgen, zodat de SaT's voldoende kennis hebben om vragen van studenten te beantwoorden. Door de grondige voorbereiding ontwikkelen de SaT's veel kennis over anatomie en embryologie, waardoor ze in staat zijn om les te geven aan verschillende doelgroepen: studenten van verschillende opleidingen en uit verschillende studiejaren van de bachelor geneeskunde. Incidenteel geven de SaT's onderwijs aan andere doelgroepen, bijvoorbeeld de politie of schoonheidsspecialisten.

Back-up voor SaT's tijdens het onderwijs

Er zijn tien snijzalen, per snijzaal werken maximaal 15 studenten in groepjes van 4 aan opdrachten gerelateerd aan anatomische preparaten. Op elke snijzaal geeft één SaT het practicum, daarnaast

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

In het verleden wisselden SaT's periodes waarin ze onderwijs gaven af met het lopen van coschappen; ze waren toen – met tussenpozen – gedurende drie jaar SaT. Dit had als voordeel dat ze de klinische kennis die ze tijdens hun coschappen opdeden, konden toepassen bij het snijzaalonderwijs, waarmee ze de klinische relevantie goed over het voetlicht konden brengen. Met de invoering van een nieuw mastercurriculum drie jaar geleden is dit losgelaten, maar de afdeling hoopt dit weer terug te krijgen omdat het de kwaliteit van het onderwijs nog verder vergroot.

worden er één of enkele meer ervaren SaT's ingepland die circuleren langs de snijzalen. Zij kunnen bijspringen op momenten waarop het te veel is voor één SaT om alle studenten te begeleiden. Ook de practicumleider gaat tijdens het onderwijs de ruimtes langs, niet om de SaT's te controleren, maar om ingewikkelder vragen te beantwoorden. Als studenten in discussie gaan over bijvoorbeeld de regels over tijdig aanwezig zijn, sturen SaT's deze studenten door naar de practicumleider.

De onderwijsdagen zijn intensieve dagen. Aan het eind van de dag komen de SaT's en de practicumleider samen om iets te drinken, na te praten en de dag gezamenlijk af te ronden.

Wat is het effect?
In evaluaties krijgt het anatomieonderwijs een goede waardering van studenten. Uiteraard komt dit deels door de aard van het onderwijs, maar studenten kunnen het ook waarderen dat ze les krijgen van SaT's die dicht bij hen staan, die zich goed in hen kunnen verplaatsen en aan wie ze laagdrempelig vragen kunnen stellen. Door de kleine afstand fungeren de SaT's ook als rolmodel voor studenten, bijvoorbeeld als het gaat om het bespreken van samenwerkingsproblemen. Het anatomieonderwijs heeft meermaals de door de facultaire studievereniging toegekende prijs gewonnen voor het beste kleinschalige onderwijs.

Ook voor de SaT's is het zeer leerzaam. Ze verdiepen zich zeer grondig in anatomie en embryologie, wat hen niet alleen in de coschappen goed van pas komt, maar wat ook later als ze zich gaan specialiseren nog als een pré merkbaar is. Daarnaast ontwikkelen ze natuurlijk ook hun communicatieve en didactische vaardigheden.

Voor de afdeling medische biologie zijn de SaT's onmisbaar; zonder hen zou het kleinschalige anatomieonderwijs niet gegeven kunnen worden. Het is dan ook een bewuste keuze om de SaT's zelf in dienst te nemen (en niet via een uitzendbureau). De waardering wordt ook geuit door bijvoorbeeld het welkom heten van nieuwe SaT's binnen de afdeling, door ze uit te nodigen voor gelegenheden zoals een afdelingsbarbecue en door aan het eind van hun contracttijd goed afscheid te nemen.

Verdere informatie
Neem contact op met de coördinator van het onderwijs anatomie en embryologie, Lida van der Merwe
a.e.vandermerwe@amsterdamumc.nl.

"Ik heb het meeste geleerd van peer-to-peer, van de tips en het inwerken door oudere student-assistenten die een vak eerder hebben gegeven. De stafleden hebben natuurlijk alle kennis en die kunnen een practicum leiden, maar die staan ook niet zo vaak meer voor de klas, terwijl juist de collega's die het jaar ervoor hetzelfde vak hebben gegeven heel veel kunnen helpen met hoe je iets aan studenten kunt uitleggen." (Student as Teacher)

SpringLab VU – “Leer wat jij wilt!”

Robbie Grooten & Aäron Spapens

SpringLab VU is het ‘van, voor, door studenten’ Students as Partners-platform van de Faculteit der Geneeskunde VU (Vrije Universiteit). Een plek waar studenten onder begeleiding van experts lessen ontwikkelen en geven naar eigen behoefte én onderwijs co-creëren met docenten voor het curriculair onderwijs.

Het ‘SpringLab VU’-onderwijs
Zoals het intro aangeeft, zijn de werkzaamheden van student (-assistenten) binnen SpringLab VU tweeledig:

1. Ze ontwikkelen en geven zelfgemaakt facultatief onderwijs aan peers (en studenten van andere opleidingen) op basis van hun eigen behoefte.
2. Deze lessen vinden met name plaats in de avonduren. Ze ontwikkelen samen met opleiders en docenten curriculair onderwijs.

Daar zou je nog twee categorieën aan toe kunnen voegen:

3. Het SpringLab VU is een proeftuin waarin docenten innovatief onderwijs kunnen uitproberen. Hierbij worden vaak meningen van betrokken SpringLab-assistenten gevraagd.
4. Zeer binnenkort wordt aan bovenstaand aanbod de Living Library toegevoegd: een community & active learning space waar de student vrijelijk binnen kan lopen om peers te ontmoeten en te oefenen met praktische vaardigheden.

Dit leidt tot een divers aanbod van facultatief onderwijs beschikbaar gesteld door de tien teams van SpringLab VU. Het onderwijs bij SpringLab VU is verbredend, verdiepend en innovatief. Deelnemende studenten kunnen zich door het aanbod op verschillende manieren verdiepen in onderwerpen die zij zelf interessant vinden. Veel van dit onderwijs wordt just in time aangeboden doordat het facultatieve onderwijs parallel geprogrammeerd is aan het curriculaire bachelorprogramma.

De ‘SpringLab VU’-assistent
Belangrijk is om te vermelden dat de student een StuKO-gecertificeerde onboarding gevolgd heeft om een SpringLab-assistent te worden. Dit zijn studenten van alle jaarlagen: van bachelorjaar 1 tot masterjaar 3. Voorafgaand aan deze onboarding hebben zij gesolliciteerd naar deze functie. De studenten krijgen betaald voor hun werk.

Naast de onderwijsvaardigheden leren de SpringLab-assistenten vele andere vaardigheden. SpringLab VU is een student-run platform met ‘bovenaan’ een vijfkoppig kernteam en ‘daaronder’ tien thematische teams. Elk team bestaat uit (minimaal) een teamleider en meerdere teamleden. Je kunt gerust stellen dat alle assistenten naast de doceer- en (les) ontwikkelingsvaardigheden die ze opdoen tijdens de formele student-docentopleiding de nodige organisatie-, management- en samenwerkingsvaardigheden verwerven.



(les)ontwikkelingsvaardigheden die ze opdoen tijdens de formele student-docentopleiding de nodige organisatie-, management- en samenwerkingsvaardigheden verwerven.

Hoe is het opgezet?
SpringLab VU is opgezet met behulp van de studievoorschotmiddelen en zal gecontinueerd worden met kwaliteitsgelden. SpringLab VU is ontstaan uit gesprekken tussen de opleiding en de student, waarbij het idee uit de koker van de student is gekomen. Sindsdien heeft het project een groeispurt doorgemaakt. De verwezenlijking van dit project was onmogelijk geweest zonder de inzet van de medewerkers van de faculteit en betrokkenheid van alle enthousiaste SpringLab-assistenten!

Binnen twee jaar tijd heeft SpringLab een enorme groei doorgemaakt:

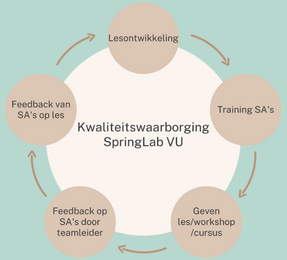
1. Het is van 3 SpringLab-assistenten naar ongeveer 60 actief betrokken SpringLab-assistenten gegaan. Veel van de alumni blijven vrijwillig betrokken na afronding van de opleiding.
2. Het begon met een klein aantal lessen per jaar en nu is er plek voor ± 2500 studenten per jaar

verspreid over de meer dan 60 facultatieve lessen per jaar.
3. SpringLab VU kent nu meerdere samenwerkingsverbanden waaruit curricular, facultatief en extracurricular onderwijs voortkomt.
4. Er is sprake van betrokkenheid bij verschillende werkgroepen om zo de studentenbehoefte te vertegenwoordigen.

Momenteel doorlopen alle nieuwe SpringLab-assistenten een StuKO-gecertificeerde onboarding van drie maanden, waarbij ze twee lessen basisdidactiek van 2,5 uur krijgen en stage lopen bij een van de teams. Tijdens deze lessen wordt ingegaan op het ontwikkelen, geven en evalueren van lessen. De onboarders krijgen een lesontwikkelingsopdracht die ze tussen de eerste en tweede bijeenkomst uitwerken en pitchen bij het team waarbij zij hun stage doen. Deze opdracht presenteren ze in kleinere groepjes aan elkaar tijdens de tweede les. De didactische vaardigheden van de studenten en de inhoud, opbouw en uitvoering van de les worden geëvalueerd door de aanwezige peers en (peer-)docent en vastgelegd in een evaluatieformulier.

Naast het volgen van de twee lessen, lopen de onboarders vier tot vijf lessen mee als ‘stagiair’. Hierbij leveren ze een actieve bijdrage aan de les. Na elke les wordt de onboarder geëvalueerd door de lesleider en wordt er een evaluatieformulier over ze ingevuld.

Aan het eind van het onboardingtraject vindt er een eindevaluatiegesprek plaats. De onboarder moet op basis van zijn evaluatieformulieren een kort reflectieverslag schrijven. Dit verslag, en wat er verder ter tafel



komt, wordt besproken tijdens het eindevaluatiegesprek. Afhankelijk van de leeftijd en doorlopen studiejaren, is de nieuwe SpringLab-assistent in staat om:
- onder begeleiding van een expert een constructive aligned les te ontwerpen;
- een les, al dan niet onder begeleiding van of samen met een collega, te geven;
- de ontworpen en gegeven lessen, al dan niet onder begeleiding, te evalueren;
- de deelnemende studenten te voorzien van constructieve feedback.



Wat is het effect?
De ervaring leert dat SpringLab VU laagdrempelig en activerend onderwijs geeft. Zowel de student-assistent (SAT’s) als de deelnemende studenten maken een enorme leercurve door op het onderwerp. Studenten stellen ten opzichte van regulier onderwijs veel meer vragen en zijn meergeëngag-eerd. Het succes valt af te lezen aan de inschrijvingen op de facultatieve lessen.

Bovendien hebben we in de afgelopen maanden enorme successen geboekt op het gebied van curriculaire samenwerkingen. Diverse pilots zijn gestart of in ontwikkeling om zo te helpen bij curriculumveranderingen en -aanpassingen. Bovendien draagt dit bij aan een positieve mentale kentering onder docenten en opleiders. Steeds meer docenten en opleiders zien studenten als geïnteresseerde, actief betrokken en goedwillende partners die een positieve impact willen maken op hun onderwijs. En niet alleen dat, steeds meer docenten en opleiders zoeken actief de samenwerking met ons op!

SpringLab VU is echter niet opgezet met onderzoeksdoeleinden. Dit heeft ons in staat gesteld om in deze eerste twee jaar juist voornamelijk ‘te doen’. Sinds kort merken we als SpringLab VU (betrokken studenten,

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

De grootste uitdaging van een ‘Student als Partner’-platform zijn de vooroordelen over en het imago van studenten:

- Ze zijn liever lui dan moe.
- Ze worden rebels zodra ze zich verenigen en zijn daardoor moeilijk te sturen of controleren.

We hoeven niet uit te leggen dat deze stellingen zowel waar als onwaar zijn. Het hangt allemaal af van de context. Juist in de ongebreidelde energie en de soms ietwat naïeve belevingswereld van de student liggen geweldige ideeën voor het oprapen die gretig door henzelf worden uitgewerkt op een passend niveau voor medestudenten. De grootste tip die vanuit ons gegeven kan worden is: durf studenten een stem te geven en (een gereguleerde) vrijheid om deze stem om te zetten in resultaten – zoals we dit bij projectmatig werken zo heerlijk kunnen noemen.

projectleider en projectgroep) dat we onze impact willen vertalen naar uitkomstmaten en cijfers. Hierop zijn de eerste onderzoeksvoorstellen geschreven en de onderzoeken zullen binnenkort van start gaan. We hopen binnenkort dus meer hierover te kunnen vertellen.

Verdere informatie
De website van SpringLab VU is nog in aanbouw. Voor extra informatie kun je mailen naar: springlabvu@gmail.com.

Hieronder kun je onze roadmap zien. Dit is een mix tussen onze jaarplanning en gewenste op te starten projecten. Deze roadmap is echter niet geheel meer up-to-date in verband met verschillende wijzigingen.

Robbie Grooten is 4e jaars student geneeskunde en kernteamlid SpringLab VU. Aäron Spapens is projectleider SpringLab VU en (leefstijl)arts.

Onze toekomstvisie en -droom is tweeledig:

- Binnen de geneeskundeopleiding nog meer ‘ingeburgerd’ raken als het SaP-platform waarmee de opleiding graag samenwerkt. Bovendien hopen we binnenkort onze eigen ‘Living Library’ te openen, waar studenten vrijelijk binnen kunnen lopen om wanneer ze willen en just in time te kunnen oefenen in verschillende (medische) handelingen en vaardigheden.
- Buiten de geneeskundeopleiding hopen we het concept SpringLab VU te kunnen opschalen naar andere opleidingen en faculteiten. Een plek waar wederom de student in een gecontroleerde omgeving:
  a. eigen onderwijs kan maken en geven;
  b. als student-partner bijdragen kan leveren aan het curriculair onderwijs.







Goed voorbereid voor de klas; het belang van werken aan het zelfvertrouwen van SAT's

Saskia Grooters & Jorien Zevenberg

De training voor Students-as-Teachers (SAT) van de faculteit Science and Engineering aan de Rijksuniversiteit Groningen richt zich op het ontwikkelen van cursusspecifieke vaardigheden, inhoud en zelfvertrouwen. De SAT's zijn na de training beter voorbereid en zelfverzekerder, wat bijdraagt aan het werkplezier van de SAT's en een lagere werkdruk van de cursuscoördinatoren.

Inleiding

Binnen de faculteit Science and Engineering van de Rijksuniversiteit Groningen worden vaak student-assistenten ingezet, zo ook voor het vak Science: Ethical & Professional Aspects (SEPA). Sepa wordt gegeven binnen de bacheloropleidingen Natuurkunde, Wiskunde, Computing Science, Scheikunde, Chemical Engineering, Biologie en Life Science and Technology. Binnen SEPA begeleiden SAT's werkgroepen waarin tweedejaarsstudenten in groepen werken aan opdrachten en een essay, geven ze de studenten feedback hierop en zijn ze betrokken bij de beoordeling. De werving van de SAT's vindt plaats middels sollicitatiegesprekken, waarbij de focus met name ligt op de communicatievaardigheden en de betrokkenheid bij het onderwerp. De studenten die als SAT aan de slag gaan, hebben het vak zelf al afgerond en studeren in het laatste jaar van de bacheloropleiding of zijn al met hun masteropleiding bezig. Over het algemeen is er veel interesse vanuit de studenten om als SAT aan de slag te gaan.

Hoe is het opgezet?

De training voor de SAT's bestaat uit zes bijeenkomsten gegeven door een senior docent waarin de leervraag van de SAT centraal staat. De focus van de cursus ligt op cursusgerichte specifieke vaardigheden, inhoud en het werken aan zelfvertrouwen. Aan dit zelfvertrouwen wordt gewerkt door studenten te laten oefenen met de vaardigheden die ze nodig hebben, middels community building en door te vragen wat de SAT zelf wil leren en waar hij nog onzeker over is.

De groep die de training volgt, bestaat uit nieuwe SAT's en SAT's die al eerder deze training hebben doorlopen en voor de tweede of derde keer aan het werk gaan als SAT binnen de cursus. De meer ervaren SAT's brengen hun kennis en expertise mee naar de bijeenkomsten en stellen veel vragen of vertellen over situaties die ze tegenkomen in de werkgroepen. Bijvoorbeeld: hoe ga ik om met een student die minder gemotiveerd is? Of met een groepje studenten waarbij de samenwerking minder goed verloopt? De aanwezigheid van meer ervaren SAT's bij de trainingen zorgt ervoor dat er gelijk meer verdieping is binnen de bijeenkomsten.
Tijdens de verschillende trainingen is er veel ruimte voor het oefenen met deze situaties, door middel van rollenspellen. Studenten geven hierbij ook zelf aan welke situaties ze graag zouden willen oefenen. Tijdens de rollenspellen voorzien de SAT's elkaar van feedback en denken ze met elkaar mee in hoe een bepaalde situatie aan te kunnen pakken.
Naast deze wat meer algemene vaardigheden is er binnen de training ook veel aandacht voor de inhoud van het vak. Zo wordt bijvoorbeeld in de tweede sessie aandacht besteed aan de opdrachten waaraan de tweedejaars bachelorstudenten moeten werken tijdens de cursus.

De SAT's krijgen de opdracht om de opdrachten door te nemen en aan elkaar uit te leggen tijdens de training. Op deze manier slaan we eigenlijk twee vliegen in één klap: de studenten zijn op de hoogte van de inhoud van de opdrachten en oefenen gelijk met de manier waarop ze de opdracht kunnen uitleggen aan de studenten.
Daarnaast hebben de cursuscoördinatoren de training zelf ook doorlopen, waardoor ze een goed beeld hebben van de inhoud en de vragen die er spelen. Tijdens de eerste bijeenkomst zijn de cursuscoördinatoren ook aanwezig om kennis te maken. De lijntjes tussen de cursuscoördinatoren, de SAT's en de senior docent die de SAT-trainingen verzorgt zijn kort, waardoor het voor de SAT's ook laagdrempeliger is om vragen te stellen of aan te geven waar ze tegenaan lopen. De training wordt twee keer per jaar aangeboden als voorbereiding voor periode 2a en periode 2b. Tijdens het lesgeven is de coördinator beschikbaar voor het beantwoorden van vragen en voor feedback.

Wat is het effect?

Door het volgen van de training merken we dat de SAT's beter zijn voorbereid en zelfverzekerder zijn. Dit geven de SAT's ook zelf aan. De

cursuscoördinatoren geven aan meer vertrouwen te hebben in het functioneren van de SAT's en ervaren minder werkdruk sinds we zijn gaan investeren in het trainen van onze SAT's.

Daarnaast merken we dat door de opzet van de training en de aanwezigheid van de cursuscoördinatoren tijdens de training er kortere lijntjes zijn tussen de senior docent (die de training faciliteert), de cursuscoördinatoren en de SAT's. In de training benadrukken we tevens dat wanneer een SAT zich niet zeker voelt, contact opgenomen mag worden met een mede-SAT, maar ook met de coördinator. We creëren als het ware een soort mini-learningcommunity. Hierdoor is het voor de SAT's laagdrempeliger om vragen te stellen of aan te geven waar ze tegenaan lopen.

Verdere informatie

Voor meer informatie mag je contact opnemen met:

Saskia Grooters (s.grooters@rug.nl)
Jorien Zevenberg (j.zevenberg@rug.nl)

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

- Tip: betaal je SAT. Onze ervaring is dat wanneer je studenten betaalt, je ook van ze kunt vragen dat ze naar de training komen, waardoor je ook meer betrokkenheid kunt creëren binnen de groep.
- Droom: in het verleden gaven SAT's nog weleens aan dat ze het gevoel hadden in het diepe te worden gegooid. Door de opzet van de SAT-training geven onze studenten aan zich beter voorbereid te voelen. Dit wensen we natuurlijk alle SAT's toe. We zouden willen dat er in de toekomst alleen nog maar SAT's zijn die zich goed voorbereid voelen en met zelfvertrouwen hun taken kunnen oppakken. Ready-for-the job!

Samen leren door lesgeven

Een krachtige aanpak om studenten op te leiden tot docent

Richta IJntema

Hoe bereid je studenten zo goed mogelijk voor op de rol van *student-as-teacher?* Maak kennis met de nieuwe, krachtige onderwijsaanpak *Collaborative Learning-by-Teaching*, waarin studenten elkaar opleiden tot docent.

Inleiding

Train-de-Trainer/Docent-programma's (TdT) hebben tot doel deelnemers de ins en outs van het vak van trainer/docent bij te brengen. Dit is geen eenvoudig vak om onder de knie te krijgen. Het betreft zeer zelfstandig en verantwoordelijk werk waar vakinhoudelijk, didactisch, groepsdynamisch en organisatorisch veel bij komt kijken. Kenmerkend voor TdT-programma's is dat ze beperkt zijn qua omvang, zeker in vergelijking met een Pabo. Hoe haal je maximaal rendement uit die beperkte tijd? Deze vraag stelden wij ons in de TdT-cursus 'Impactful Training & Coaching', onderdeel van de master Social, Health & Organisational Psychology aan de Universiteit Utrecht. Deze 8-weekse cursus bereidt jaarlijks twaalf masterstudenten voor op een stage van vijf maanden waarin ze zelfstandig practica in gespreksvoering geven aan bachelorstudenten Psychologie. De stage wordt zeer hoog gewaardeerd door masterstudenten, vooral vanwege de grote zelfstandigheid die ze krijgen. Voor de opleiding Psychologie is het een kweekvijver van talentvolle junior-docenten.

Hoe is het opgezet?

TdT-programma's zijn vaak gebaseerd op het principe van *learning-by-doing* (LBD), dus leren door zelf iets te doen, bijvoorbeeld een mini-college geven of een rollenspel begeleiden. Dit was ook jarenlang de aanpak in de TdT-cursus 'Impactful Training & Coaching', totdat we overstapten op *Collaborative Learning-by-Teaching* (CLBT). CLBT combineert twee beproefde onderwijsmethoden, *collaborative learning en learning-by-teaching*, waardoor studenten zowel met elkaar leren als ook leren door lesgeven. CLBT gaat een stap verder dan LBD. Stafdocenten geven niet alleen bepaalde onderwijsonderdelen uit handen, maar leggen de verantwoordelijkheid voor het voorbereiden, geven én coördineren van alle TdT-bijeenkomsten volledig neer bij masterstudenten binnen vastgestelde cursuskaders (cursusdoelen, -inhoud en -opzet). De ervaring van docenten is dat de CLBT-aanpak masterstudenten beter voorbereidt op het werken als Student-as-Teacher tijdens hun stage dan LBD en meer recht doet aan de complexiteit van het trainersvak.

Wat is het effect?

Na afloop van de TdT-cursus hebben we de CLBT-aanpak geëvalueerd bij alle twaalf masterstudenten en hun cursusevaluatie vergeleken met de cursusevaluatie uit het voorgaande studiejaar, waarin LBD nog de onderwijsaanpak was. Uit dit onderzoek blijkt dat CLBT-studenten het geven, volgen en samen organiseren van de TdT-cursus zeer leerzaam vonden en zich significant bekwamer zijn gaan voelen als trainer dan LBD-studenten. In de toelichting bij de evaluatie schreef een masterstudent: "Door zelf nu al te oefenen met het geven van trainingen voel ik mij heel goed voorbereid op de practica bij gespreksvoering zo meteen!" Een andere student schreef dat die het "heel erg leuk vond dat iedereen zo betrokken was bij elkaars leerproces". Dit onderzoek wijst erop dat CLBT een effectieve aanpak is om masterstudenten voor te bereiden op de rol van trainer/docent.

Verdere informatie

Geïnteresseerd om meer te leren over CLBT?

- Check deze infographic: https://www.linkedin.com/posts/richtaijntema_collaborative-learning-by-teaching-activity-7052311492309749760-1sTS?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
- Lees het artikel: IJntema, R.C. & Purnot, F. (2022). Collaborative Learning-by-Teaching: Een veelbelovende aanpak voor Train-de-Trainer/Docent programma's. *Onderzoek van Onderwijs, 51(3)*, 4-9. https://www.tijdschriftovo.nl/art/50-7238_Collaborative-Learning-by-Teaching-Een-veelbelovende-aanpak-voor-Train-de-Trainer-Docent-programma-s
- Neem contact op met Richta IJntema via r.ijntema@uu.nl.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

- CLBT vraagt een andere voorbereiding van stafdocenten dan LBD. Ze dienen hun onderwijsmateriaal gedetailleerd uit te werken en voorafgaand aan de TdT-cursus te delen met masterstudenten.
- CLBT vraagt ook een andere rol/houding van stafdocenten, namelijk dat ze de leiding over de bijeenkomst bij studenten laten. Tijdens bijeenkomsten observeren ze hoe studenten functioneren in de rol van trainer. Vanuit deze positie kunnen ze persoonlijke leerpunten van studenten beter identificeren dan wanneer ze zelf onderwijs geven. Waar nodig geven ze inhoudelijke verdieping, extra uitdaging en feedback.
- Naar aanleiding van onze positieve ervaringen met CLBT verwachten we dat deze onderwijsaanpak ook goed zou kunnen werken in commerciële trainersopleidingen, lerarenopleidingen (Pabo) en opleidingsprogramma's die voorbereiden op het behalen van hoger-onderwijskwalificaties, zoals de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) of Seniorkwalificatie Onderwijs (SKO).

De ‘tutor challenges podcast’

Pieter Cuijpers

Sommige Students-as-Teachers (SAT’s) bouwen veel ervaring op met het geven van onderwijs. Ervaringen die we als docenten, door het verschil in positie, niet zelf kunnen opdoen. Maar telkens als een student afstudeert, gaat die kennis verloren. Ik vroeg mijn SAT’s daarom om een handleiding te schrijven voor hun opvolgers. In plaats daarvan kreeg ik een podcast:
https://open.spotify.com/show/4HX-QVxxo07C5f5CnqfFxX2?si=dc61f-97c561f4cf2

Sinds 2015 geef ik het vak DBL Embedded Systemen binnen de bachelor informatica aan de TU/e. Tijdens dit vak gaan studenten in groepjes aan de slag om een robot te ontwerpen, te bouwen en te programmeren. Ze worden daarbij begeleid door SAT’s; doorgaans ouderejaars of masterstudenten, die optreden als coach in het groepsproces. De SAT’s zijn, in hun woorden, mijn ogen en oren tijdens het vak. Ze houden de ontwikkeling van de groep in de gaten, geven feedback, signaleren problemen en adviseren bij de eindbeoordeling.

In 2020 werd mij als docent gevraagd om het vak van een tweedejaars keuzevak om te vormen naar een eerstejaars verplicht vak. Dat betekende een schaalvergroting van 48 naar 300 studenten, van 10 naar 50 bouwdozen aan materiaal, en van 4 naar 25 SAT’s als begeleiding. Het betekende ook dat er gekeken moest worden naar de moeilijkheidsgraad van de opdracht, de verandering in leerdoelen, en de verandering in behoeftes van onze studenten.

Ik vroeg de vier SAT’s van dat jaar, Sten, Isabelle, Sebastiaan en Hannah, mij daarbij te helpen. Dat bleek een gouden zet. Ze namen veel eigen initiatief, identificeerden knelpunten en gaven mij advies over wat wel en wat niet werkte binnen de organisatie van het vak tot dan toe. Ze waren ook een fijne sparringpartner bij het overleggen over welke ideeën voor een opdracht te moeilijk of juist te gemakkelijk zouden zijn. Bovendien hielpen ze mij tijdens de uitvoering van het vak in het jaar erna bij de voorbereidende klussen en, nog belangrijker, om het nieuwe team van in totaal 25 SAT’s aan te sturen als ‘kapiteins’. Dat nam mij veel werk uit handen.

Het was een geweldig jaar, maar ik vreesde het moment dat dit clubje zou afstuderen, niet alleen vanwege de band die we hadden opgebouwd, maar ook vanwege de ervaring die verloren zou gaan. Daarom vroeg ik ze om me nog een keer te helpen door een handleiding te schrijven voor hun opvolgers. Ze gingen daar enthousiast mee aan de slag, maar kwamen na een tijdje enigszins bedrukt terug. “We komen er niet uit. We kunnen maar niet besluiten wat nu echt een goed advies is. We hebben wel fantastische discussies overigens”, en daarna als grapje: “Die zouden we eigenlijk op moeten nemen …” Nu, alweer anderhalf jaar later, zijn er vier episodes opgenomen van de ‘tutor challenges podcast’ en is het oorspronkelijke clubje inderdaad afgestudeerd. Op dit moment begint een nieuw groepje SAT’s aan de ontwikkeling van meer episodes, want niet alleen is de podcast een prima manier om nieuwe SAT’s te laten proeven aan de kennis van hun voorgangers, het ontwikkelen van nieuwe afleveringen is ook een fantastische manier voor nieuwe SAT’s om te reflecteren op hun eigen rol en na te denken wat docentschap voor henzelf betekent.

Verdere informatie
Dr. ir. Pieter Cuijpers
Faculteit Wiskunde en Informatica
Technische Universiteit Eindhoven
p.j.l.cuijpers@tue.nl

Link naar podcast op Spotify:
https://open.spotify.com/show/4HX-QVxxo07C5f5CnqfFxX2?si=dc61f-97c561f4cf2

Referenties
Tutor Challenges: Student Assistants on their Role in CBL I.H.M. Cooijmans, P.J.L. Cuijpers, S. Peters, H. Schellekens, and S. Wessel *National Challenge-Based Learning Conference*, Eindhoven 2023, pdf



Ideeen uitwisselen met key note Mick Healey tijdens het StuKO Symposium 2023

Podcast

Tutor Challenges

Isabelle Cooijmans, Sebastiaan Peters, and Sten Wessel



Studentmentoren bij HAN Werktuigbouwkunde en Mechanical Engineering

Hanneke Pieters-Vree

Sinds vorig studiejaar participeert ook HAN University of Applied Sciences met campussen in Arnhem en Nijmegen in het landelijke project Student Kwalificatie Onderwijs, kortweg StuKO. Deelnemende hogescholen en universiteiten werken samen aan training, begeleiding, erkenning en waardering/certificering van studenten die op hun eigen instellingen onderwijsactiviteiten verzorgen.

Inleiding

Deelname aan StuKO maakte ons al snel nieuwsgierig naar de ervaringen van studenten en collega's binnen onze eigen hogeschool. Veel opleidingen binnen de HAN gebruiken de kracht van peers al als onderdeel van studentbegeleiding, bijvoorbeeld doordat ouderejaars eerstejaars op weg helpen bij de start van hun studie. Maar studenten met een onderwijsrol? Die verhalen kennen we minder, en lijken ons zeker interessant, want we zien kansen! Op de campus in Arnhem is een mooi praktijkvoorbeeld voorhanden, dat we graag hier delen ter inspiratie.

Hoe is het opgezet?

Ouderejaars studenten werken bij de opleidingen Werktuigbouwkunde en Mechanical Engineering als mentor binnen de study support hours van eerstejaars. Iedere klas van 25 studenten heeft daarbij twee mentoren. Zij hebben als belangrijkste taak om een band aan te gaan met de eerstejaars, zodat die zich op hun gemak voelen en zich kwetsbaar durven opstellen om hun vragen te stellen. Mentoren helpen daarnaast door praktische tips te geven en hun ervaringen te delen, bijvoorbeeld over de aanpak van vakken. Inhoudelijk ondersteunen ze door te begeleiden bij huiswerkopgaven en samen extra te oefenen. Mentoren hebben geen taak bij het summatief beoordelen. De study support hours zijn op twee verschillende dagen in de week ingeroosterd in blokken van twee lesuren. Tijdens een infomeeting wordt ieder studiejaar geïnteresseerde ouderejaars verteld over de achtergronden, doelen en resultaten van dit study support programma. Ook het gevraagde profiel komt aan bod, evenals praktische zaken zoals de aanmeldprocedure (studenten solliciteren met een motivatiebrief), de betaling van ingezette uren en de geboden ondersteuning. De sessie vindt plaats einde studiejaar, zodat werving en selectie tijdig is afgerond om study support hours meteen bij de start van het schooljaar te kunnen laten starten. Het project wil namelijk de huidige forse uitval van eerstejaars op de toetsen van de eerste lesperiode reduceren. Door direct een gestructureerde ondersteuning aan te bieden, verloopt de overgang naar de grotere zelfverantwoordelijkheid van studeren in het hoger onderwijs wat meer geleidelijk, zo is de gedachte. Met meer betrokkenheid, meer binding, minder achterstanden, meer motivatie voor de vervolgtoetsen en een hoger studierendement tot gevolg.

Bij aanvang van het studiejaar nemen de nieuwe studentmentoren deel aan een praktische kick-offtraining, gevolgd door drie inhoudelijke trainingen ter versterking van de didactische competenties van de studentmentoren. Daarbij ligt de focus op hun belangrijkste taakstelling: "Don't give them fish. Teach them how to catch one." Uit evaluaties blijkt dat nog nadrukkelijker insteken op contact maken en een band opbouwen met eerstejaars een goede aanvulling zou zijn op de inhoud van de huidige trainingen. Dat is immers het belangrijkste doel bij de opstart van studentmentoren. Trainer Jan Martens van HAN Academy is enthousiast over de unieke kracht van student-voor-student: "Mooi om te zien hoe de studentmentoren haarfijn aanvoelen waar de motivatie van medestudenten geremd of gestimuleerd wordt. Ook voelen ze goed aan dat ze niet op de docent-stoel moeten gaan zitten, en dat juist hun specifieke student-studentrelatie in deze context zo effectief is." Projectcoördinator en docent Werktuigbouwkunde Hanneke Pieters vertelt dat de actieve opzet van de trainingen aansprak,

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

Met name bij de internationale studenten slaat het project goed aan. Zij melden zich al spontaan aan om volgend studiejaar zelf studentmentor te zijn voor de nieuwe lichting eerstejaars. Bij de Nederlandse studenten is het succes kleiner. Ze zijn minder op zoek naar binding en hebben minder praktische vragen. De grootste uitdaging is dus om ook hen te bereiken met deze aanpak. Om Nederlandse eerstejaars een band te laten krijgen met studentmentoren en de opleiding, zodat ze zich openstellen om hun vragen over en moeilijkheden met de stof te delen.

bijvoorbeeld door met rollenspel het geven van feedback samen te oefenen: “Daar vielen ook kwartjes. Door te ervaren hoe het overkomt als je op een bepaalde manier iets zegt.”Naast het volgen van de trainingen bezochten studentmentoren elkaars lessen en verzamelden feedback. Voorbeelden van inzichten: ga naast de student zitten (in plaats van te blijven staan) en nodig ze uit om het samen te doen. Hanneke ziet een enorme groei van ‘haar’ studentmentoren. In haar lesbezoeken en tijdens hun wekelijkse online intervisiebijeenkomsten: “Ze hadden zoveel waardevolle ervaringen die ze met elkaar deelden. Het was een mooie dynamiek!” De studenten van deze lichting zullen als erkenning en waardering van hun inzet medio 2024 als eersten binnen de HAN de nieuwe landelijk erkende Edubadge uitgereikt krijgen. Een mooi vooruitzicht!

Wat is het effect?
De meerwaarde voor de opleidingen is meervoudig. Ten eerste hebben studentmentoren een andere positie dan docenten: zij zijn ‘near-peer teachers’, waardoor bijvoorbeeld de drempel bij studenten lager ligt om vragen te stellen. Ze connecten op een ander level en hebben dezelfde struggles ervaren met de specifieke toetsen. Studentmentoren zijn niet gelijk aan een docent, maar voeren wel zelfstandig onderwijstaken uit, met hun eigen kwaliteiten en ook hun eigen grenzen. Deze studenten leren zelf ook veel van het project. Op didactisch vlak, en ook qua inhoud van de vakken waarbij ze eerstejaars ondersteunen: door het uit te leggen, leer je immers zelf de stof ook nog beter te doorgronden. Met name voor de internationale klassen is sprake van extra effecten, naast het kunnen beschikken over een vraagbaak en de begeleiding op inhoud. De studentmentoren versterken de onderlinge binding, waardoor ze zich (sneller) thuis voelen in de opleiding. Bovendien hebben studentmentoren ook veel praktische tips voor ze op het gebied van wonen en zich settelen in Nederland.

Verdere informatie
Hanneke Pieters-Vree,
projectcoördinator en docent Werktuigbouwkunde, HAN University of Applied Sciences:
hanneke.pieters@han.nl.

Het VU Student Wellbeing Point: voor studenten door studenten

Kimberly van den Ouden



In het najaar van 2021 opende het Student Wellbeing Point haar deuren als studenteninitiatief: opgezet en uitgevoerd door studenten voor studenten. Van maandag tot en met vrijdag kunnen studenten volledig anoniem en zonder afspraak binnenwandelen om met een Point Peer te praten, of ze online te contacteren via chat of mail.

Inleiding
Bij het Student Wellbeing Point helpen getrainde en gecontracteerde studenten hun medestudenten met welzijnsgerelateerde vragen. In een informele setting kunnen studenten een veilige ruimte vinden om even op adem te komen, meer informatie verkrijgen over andere diensten van de VU (bijvoorbeeld de studentenpsychologen) en/of een gesprek voeren met een medestudent met een kopje thee erbij. We hopen studenten op deze laagdrempelige (anonieme) manier te helpen, hen te informeren en in contact te brengen met interne services en hen zo nodig door te verwijzen naar hulpbuiten de universiteit.

Hoe is het opgezet?
Het SWPoint is opgezet op de Vrije Universiteit Amsterdam tijdens de COVID-19-pandemie, naar aanleiding van een verzoek van de Universitaire Studentenraad eind 2020. Het College van Bestuur heeft de studentenraad toen gevraagd zelf een projectplan te schrijven en het SWPoint is vervolgens geïmplementeerd onder leiding van een projectcoördinator samen met de originele studentleden. Sinds 2021 is de opzet en structuur van het SWPoint-team hetzelfde gebleven: 10 studenten en 1 coördinator. Alle Point Peers zijn hogerejaars bachelor- of masterstudenten met ervaring in het studieleven en met de universiteit. Ze staan onder contract bij de VU en werken twee dagdelen per week en zijn aanwezig bij de Wekelijkse Team Meeting (WTM). Point Peers werken altijd in duo's, idealiter in de samenstelling van een Nederlandse student met een internationale student. De samenstelling van het team is om deze reden doorgaans 50/50. Alle teamleden krijgen in de inwerkperiode uitvoerige trainingen over onder andere VU-services, protocollen, gesprekstechnieken en software. Naast dagelijkse check-ins met de coördinator en wekelijkse check-ins als Team, is er ook periodieke supervisie begeleid door de studentenpsychologen van de VU.

Wat is het effect?
Het initiële doel van de service was om het simpeler en laagdrempeliger te maken voor studenten om de eerste stap te zetten in het verkennen en verbeteren van hun welzijn, zowel als het afbrokkelen van het taboe hiervan. Het grootste effect hierin is dus preventief: studenten komen in een eerder stadium langs, waardoor er meer potentie is om hun eigen welzijn te verbeteren, mogelijk met ondersteuning van bestaande services. Het SWPoint is echt een startpunt, juist voor studenten die andere stappen nog te groot of eng vinden. Bij ons kunnen ze anoniem en vrijblijvend informatie krijgen over services, voorzieningen en algemene systemen. Verder hebben we ook een filterfunctie: studenten gaan regelmatig naar de verkeerde service omdat ze niet afweten van de andere opties en de verschillen ertussen. Wanneer studenten bij ons langskomen voordat ze deze stappen ondernemen, kunnen we onnodige wachttijd en verwachtingen van de student bijstellen en bijdragen aan het voorkomen van onnodige drukte bij bestaande services. Het SWPoint bereikt dus niet alleen een nieuwe groep studenten (voor wie de drempel te hoog is), maar

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

Sinds 2023 is het SWPoint een vaste service geworden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Dit is erg speciaal, omdat veel initiatieven die tijdens de COVID-19-pandemie zijn geïnitieerd niet volledig zijn gerealiseerd of inmiddels al zijn teruggedraaid omdat de tijdelijke overheidsfinanciering hiervoor stopte. Onze uitdaging en het doel is daarom ook dat we mogen blijven voortzetten wat we nu doen en dat we zelfs zouden mogen uitbreiden als we aan de limiet van onze capaciteit komen. Onze ambitie is dat elke VU-student van onze service afweet en dat iedereen langskomt om meer te weten te komen over hoe ze hun welzijn kunnen verbeteren, zodat niemand in een staat van 'onwelzijn' hoeft te studeren!

versterkt ook bestaande services door promotie en filtering. Inmiddels helpt het SWPoint al bijna 1000 studenten per jaar en verwachten we daar in de toekomst met onze exponentiële groei ver boven te komen.

Verdere informatie
Om een volledig beeld te krijgen van het Student Wellbeing Point kun je onze officiële pagina lezen, waarop ook onze officiële video staat die meer uitleg geeft. Verder hebben we ook een heel leuke Instagrampagina die erg actief is!



Een snelkookpan voor gemotiveerde student-assistenten

Marco Otten

In de module Assisteren bij Universiteit voor Humanistiek-Onderwijs leren studenten binnen een aantal maanden op een deskundige manier leiding te geven aan medestudenten in werkgroepen of practica. Ze leren samen te werken met de coördinator en andere docenten en begeleiders van het betreffende onderdeel. Daarnaast maken studenten een didactische analyse van het te begeleiden onderdeel en relateren ze onderwijskundige theorieën aan de praktijk.

De Universiteit voor Humanistiek ziet graag dat studenten assisteren bij het geven van onderwijs, en niet alleen om economische redenen. Student-assistenten staan dichter bij de ervaringswereld van de studenten en zijn bij uitstek geschikt om te helpen bij het begrijpen en verwerken van leerstof, ook al omdat ze nog maar kort geleden voor dezelfde opgave stonden. Voor studenten is een assistentschap een bijzondere en effectieve manier om ook zelf veel te leren. Het begeleiden van werkgroepen of het verzorgen van onderdelen van practica zijn daarvan goede voorbeelden. Ook assistentie bij de organisatie van een onderwijsonderdeel is leerzaam – althans zolang zich dat niet beperkt tot het organiseren van vergaderingen en het kopiëren van teksten. De inzet van student-assistenten in het onderwijs past ook in de onderwijsvisie van de Universiteit voor Humanistiek. In de onderwijsvisie van de universiteit voor humanistiek wordt belang gehecht aan het relateren van behandelede theorieën aan de leefwereld van studenten. Zo wordt het onderwijs meer betekenisvol en kunnen studenten ook beter een eigen verantwoord standpunt innemen in behandelde dilemma's en discussiepunten.

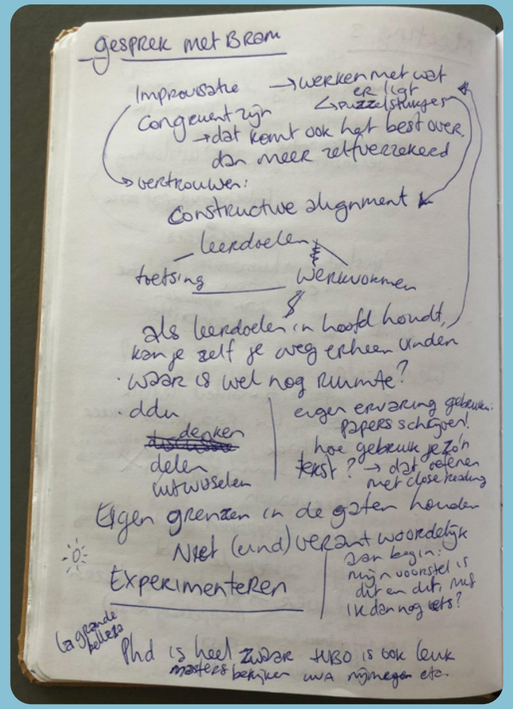
Student-assistenten kunnen dus een meerwaarde hebben voor de universiteit en de studenten, en bovendien kan het assistentschap voor de student-assistenten zelf een waardevolle ervaring zijn. Het bijzondere studieonderdeel 'Assisteren bij Universiteit voor Humanistiek-onderwijs' (AUO) wil enerzijds bijdragen aan de kwaliteit van het verzorgde onderwijs, anderzijds aan het leerrendement voor de student-assistent zelf. We beogen een educatieve begeleider op te leiden. Het studieonderdeel kan zowel in de bachelor als in de master gevolgd worden en valt in beide gevallen onder de minor die studenten dienen te volgen. De module kan worden gezien als een opmaat naar masterstudieonderdelen die met name gericht zijn op educatie.

Hoe is het opgezet?
De module bestaat uit een startbijeenkomst, een aantal intervisies, door de student-assistent geassisteerde studieonderdelen en (optioneel) een eindgesprek. De intervisie is ook toegankelijk voor onderwijsassistenten die verder niet meedoen aan deze module. De startdag is bedoeld voor overdracht en verdieping van kennis en inzicht met betrekking tot de didactiek van practica en werkgroepen. Deelnemers dienen ter voorbereiding ook een toelatingsverslag te schrijven waarin ze een analyse maken van hun eigen beginsituatie, die van de studenten die ze gaan begeleiden en van het studieonderdeel. De intervisies zijn bedoeld ter ondersteuning van en reflectie op praktijkervaringen. Daarnaast geven de intervisies inzicht in (andermans) casuïstiek en hoe je daar op een professionele manier op kunt reflecteren. Tijdens de praktijkervaring zelf wordt geoefend in kennis en vaardigheden op het gebied van pedagogiek en didactiek. Het (optionele) eindgesprek betreft een reflectie op de behaalde kennis en vaardigheden. Die reflectie is overigens opgenomen in het verplichte eindportfolio.

Wat is het effect?
Veel student-assistenten schrijven in hun eindportfolio dat ze onbewust onbekwaam het assistentschap zijn aangegaan, dat ze snel bewust onbekwaam werden, maar niet bij de pakken neer zijn gaan zitten. Door het plezier dat ze beleefden aan het assisteren werden ze gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen tot een volwaardig educatief begeleider. Studenten die door de student-assistenten zijn begeleid, geven in hun tussentijdse evaluaties vaak aan hoezeer ze het waarderen een begeleider te hebben die zowel qua belevingswereld als qua studiepad dicht bij hen staat. Coördinatoren van de begeleide studieonderdelen geven in hun tussentijdse en eindbeoordeling aan hoe prettig de samenwerking verliep en hoezeer ze ondersteund werden door deze student-assistenten.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

In onze ervaring is het belangrijk om studenten en coördinatoren van vakken tijdig te informeren over het bestaan van deze module. Ook is het belangrijk om hier studiepunten, bijvoorbeeld in het kader van een minor, aan te koppelen. Het gevolgd hebben van deze module is een voorwaarde om betaald student-assistentschappen te kunnen verrichten. We hebben gemerkt dat het ook belangrijk is de coördinerend docent en de begeleide studenten actief te betrekken in dit leertraject. Daarom vragen we de student- en tussendoor peerfeedback op elkaar te geven en vragen we de coördinerend docent een tussentijdse beoordeling te geven. Belangrijk is ook om de meerwaarde van student-assistentschappen voor het voetlicht te blijven brengen. Als daar vraagtekens bij worden gezet, kan een dergelijk traject ook onder vuur komen te liggen, is helaas onze ervaring.



Een bladzijde met aantekeningen van een deelneemster

Verdere informatie
Voor meer informatie, neem contact op met Marco Otten, coördinator van dit traject: M.Otten@uvh.nl.

Masterstudenten als opleiders in het bacheloronderwijs van de studie Geneeskunde

Herrien Wapstra

Binnen het nieuwe curriculum G2020 van de Faculteit Medische Wetenschappen (FMW) aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) verzorgen masterstudenten het tutoronderwijs in jaar 1 en 2 van de Bachelor. Het curriculum is gebaseerd op probleemgestuurd leren (PBL) en competentiegericht leren. Eerdere inzet van masterstudenten in de rol van tutor werd als zeer positief ervaren.

Inleiding
Masterstudenten worden binnen de faculteit opgeleid tot studenttutor. Ze geven twee keer per week een tutorsessie van twee uur aan een groep van tien studenten. De studenttutor (vanaf hier SAT, student-as-teacher, genoemd) begeleidt het proces van PBL, geeft mondelinge en schriftelijke feedback, ondersteunt de verschillende rollen binnen de groep studenten waar de SAT tutor van is, stelt verdiepende vragen en stuurt bij wanneer inhoudelijk essentiële fouten gemaakt worden. Hierbij is de rol van procesbegeleider en rolmodel het belangrijkst. De studenttutorrol is in de praktijk echter veel groter. SAT's zijn bijvoorbeeld vraagbaak voor alle studiegerelateerde problemen, vertrouwenspersoon voor persoonlijke zaken, deels inhoudelijke ondersteuner, coach van professionele (en persoonlijke) ontwikkeling, teambuilder, motivator, kennisbank. Tot slot beoordeelt de SAT drie competenties: professioneel gedrag, leiderschap en samenwerking.

Hoe is het opgezet?
Het tutoronderwijs heeft een vaste, wekelijkse structuur: in jaar 1 volgens een uitgebreide PBL-zevensprong met 14 stappen en in jaar 2 de zevensprong zoals gebruikelijk in PBL. In de praktijk gaat dat als volgt. Studenten volgen het patiëntcollege, definiëren in de tutorgroep het probleem en brainstormen vervolgens in kleine groepen. Het resultaat van de brainstorm leidt tot een aantal onderwerpen/leerdoelen die de studenten uitdiepen en aan elkaar presenteren.
De course directors (verantwoordelijk voor het onderwijs van een semester) schrijven een tutorhandleiding met extra casussen of oefenvragen die de tutor kan inbrengen in de groep.
De SAT's volgen een uitgebreid trainingsprogramma (zie overzicht). Ten eerste krijgen ze onderwijskundige trainingen en intervisie. Daarnaast krijgen ze medisch inhoudelijke instructies per blok, gegeven door de blokcoördinator.

De course directors zijn verantwoordelijk voor de medisch inhoudelijke instructies, maar de eerste instructie wordt verzorgd door alle betrokkenen vanuit de organisatie, te weten de Coördinator studenttutoren, de P&O-adviseur, het roosterbureau, een Course Director en de onderwijskundige trainers. Deze multidisciplinaire start wordt door de SAT's zeer gewaardeerd omdat ze zich hierdoor direct vertrouwd en geïntegreerd voelen binnen de complexe organisatie waarin ze komen te werken.
Alle andere trainingen en intervisies worden gegeven door trainers vanuit docentprofessionalisering. Zowel de coördinator als de trainers coachen de SAT's waar en wanneer dat nodig is. Hoewel veel SAT's van tevoren het aantal uren training dat ze verplicht zijn te volgen buiten proporties vinden, is de feedback altijd dat ze er zoveel aan hebben gehad. De SAT's geven aan dat ze nu pas begrijpen hoeveel kennis en vaardigheden je moet inzetten binnen de tutorrol. Ze leren veel van ons 'teach what you preach'-principe, de interacties, rollenspellen en vele voorbeelden van diverse uiteenlopende interventies die we ze laten ervaren.

Wat is het effect?
De SAT's geven aan dat het een grote meerwaarde is dat ze alle kennis weer herhalen voor zichzelf. Dit ervaren ze als bijzonder fijn tijdens hun coschappen. Ook zijn er veel SAT's die zich graag verder willen ontwikkelen in medisch onderwijs. Tot slot hebben de SAT's zelf goede ervaringen die ze willen doorgeven omdat ze onderwijs door tutoren zelf als waardevol hebben ervaren toen ze als student werkten aan PBL. Bij slechte ervaringen zijn ze juist weer gemotiveerd om het anders te doen. Ze staan dicht bij de student en kunnen daardoor ook goed vanuit dit perspectief de tutorsessie begeleiden. De SAT's leren van elke groep die ze begeleiden en de studenten geven elke SAT door middel van een uitgebreide evaluatie constructieve feedback. De meeste SAT's krijgen een goede tot zeer goede beoordeling van de studenten. De SAT groeit in de professionele

rol en zo ontstaat er een heilzame wisselwerking tussen studenten en SAT's

De studenten ervaren de tutorgroepen als veilig en laagdrempelig. Hier kunnen ze het meest zichzelf zijn en dat komt omdat de SAT's zo dicht bij hen staan en toch zoveel meer kennis en ervaring hebben. Vooral het delen van ervaringen uit de coschappen motiveren en enthousiasmeren de studenten.
Uit evaluaties blijkt al jaren dat studenten de feedback die de SAT's geven het meest duidelijk, uitgebreid en zinvol vinden tijdens de opleiding. En er is natuurlijk een praktisch voordeel aan de inzet van SAT's. Om het PBL-onderwijs te kunnen begeleiden zijn 120-130 SAT's nodig. Het bleek ondoenlijk voor de opleiding om dit aantal klinische docenten te regelen die 4 uren per week (+ de uren voor voorbereiding en feedbackgesprekken) beschikbaar zijn. Daarnaast zijn SAT's ook simpelweg goedkoper.

Nadelen zien we ook. Het grootste nadeel is dat SAT's in de Master een overvol onderwijsprogramma hebben waarvan bijna alles verplicht is. Dit betekent dat het tutoronderwijs alleen na het onderwijs en de coschappen gegeven kan worden, van 18.00 tot 20.00 uur.

Consequenties hiervan zijn dat velen na een lange dag in de kliniek moe zijn en dat zowel studenten als SAT's op dit tijdstip niet kunnen deelnemen aan andere studentactiviteiten. Verenigingen, sport en hobby moeten soms zelfs hiervoor opgezegd worden.
Een ander probleem is dat het voor SAT's ingewikkeld is om vrij te krijgen voor het volgen van alle trainingen die verplicht zijn. De intervisies kunnen door alle andere verplichtingen in de opleiding ook niet altijd gevolgd worden, terwijl velen aangeven hier wel veel baat bij te hebben. De enorme verscheidenheid in roosters van masterstudenten is hier debet aan, evenals de verplichting van veel eigen onderwijsactiviteiten.

Verdere Informatie
Het totale programma is ontwikkeld, doorontwikkeld, herontwikkeld en verzorgd door Herrien Wapstra, Harry Stuger en Grazyna Drzazga. Voor contact of verdere informatie: h.d.wapstra@umcg.nl

Training / instructie	Inhoud	Doel	Data	Aantal uren
Intro-sessie	Alg. info door alle betrokkenen (aanstelling, organisatorisch, plichten en rechten)	Kennismaken met team, duidelijkheid over verwachtingen/plichten/rechten	Juni / Juli	1 uur
Start-training	Organiseren + inhoud 1ste bijeenkomst Wie ben jij als tutor (reflectie) Theorie PBL	- Kennis en inzicht in hoe met een groep te starten - Inzicht in eigen professionele rol (rolmodel) - Kennis en inzicht in PBL en dit kunnen toepassen	1ste week september (voor 1ste tutorsessie)	2 uur
Basis Tutor Training 1	Feedback, mondeling + schriftelijk Socratisch onderwijzen Begeleiding kleine onderwijsgroep Gastspreker: studieadviseur	- Kennis, inzicht en kunnen toepassen feedback - Socratisch onderwijs kunnen inzetten in tutorgroep - Kennis van werk studieadviseur en studenten hierbij kunnen adviseren	September	4 uur
Basis Tutor Training 2	Diversiteit & Inclusie Brainstorm binnen PBL Leerstrategieën Basis Groepsdynamica	- Inzicht in complexiteit van diversiteit en inclusie - Kennis, inzicht + kundige begeleiding brainstorm - Kennis van verschillende leerstrategieën, toegespitst op PBL - Meest voorkomende groepsprocessen herkennen en kunnen begeleiden	Oktober	3 uur
Basis Tutor Training 3	Beoordelen Geschreven feedback (herhaling) Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid	- Kennis van beoordelingssysteem binnen de opleiding en de plaats van tutoronderwijs hierin - Kennis en inzicht hoe te beoordelen - Kallibratie van beoordelingen	December	3 uur
Intervisie 1	Thema: observatieopdracht (observatie collega + geobserveerd worden) Ingebrachte casussen	- Delen ervaringen, leren van elkaar - Inzicht in verschillende tutorstijlen - Community tutoren versterken	November	2 uur
Intervisie 2	Thema: beoordelen semester 1 + start nieuwe groep Ingebrachte casussen	- Delen ervaringen, leren van elkaar - Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid bevorderen - Inzicht in eigen ++ en – ter voorbereiding op nieuwe groep - Community tutoren versterken	Januari	2 uur
Intervisie 3	Thema: feedback en beoordelen semester 2 Ingebrachte casussen Terugblik op tutor zijn	- Delen ervaringen, leren van elkaar - Herhaling feedback en beoordelen - Terugblik tutorrol en hoe verder - Inzicht in verschillende tutorstijlen - Community tutoren versterken	Juni	2 uur
Coaching	Individuele of groepscoaching op aanvraag van de studenttutor(en)		Op aanvraag	
Medisch Inhoudelijk	Per inhoudelijk thema nadere uitleg + bespreken hoe in dit thema de studenten extra uit te dagen + te motiveren	- Ontbrekende kennis uitleggen - Uitwisseling tips - Toelichting op de uitgebreide tutorhandleiding en beschreven casussen	Per blok (+/- 8x)	1 uur

Overzicht van training, intervisie en coaching van de SAT's die PBL begeleiden.

Uitdagingen, tips en dromen zonder grenzen

- Het is een uitdaging om tussen 18.00 en 20.00 uur het meest uit de tutorsessies te halen, zowel voor de student als de SAT.
- Met bezuinigingen in het vooruitzicht is het onzeker of het uitgebreide trainingsprogramma voor de SAT's gewaarborgd kan blijven. Om deze laatste uitdaging aan te gaan wordt in 2024-2025 een pilot opgezet om seniortutoren (senior-SAT's) te scholen zodat zij een groot deel van de trainingen en intervisies voor beginnende SAT's kunnen overnemen.
- Onze ***droom*** is ten eerste dat de SAT's geen beperkingen ervaren door verschillende verplichtingen op hetzelfde tijdstip en dat de tutorsessies niet meer in de avonduren plaatsvinden.
- Ten tweede zouden we willen dat iedereen een deelcertificaat voor een toekomstig BKO en een EDU-badge ontvangt.
- Tot slot zouden we graag zien dat de senior-SAT's een uitgebreid trainingsprogramma krijgen waarmee ze wederom een deelcertificaat BKO ontvangen en dat ze ook na hun afstuderen mogen blijven werken als seniortutor.

Project tutoren bij Engineering Design

Bart van Esch & Jan van der Veen

Alle tweedejaars studenten aan de TU/e (ca. 1.800 per jaar) nemen deel aan projecten waarin ze samen aan een echt probleem werken. Ouderejaars studenten begeleiden de projectgroepen na een tweedaagse training.

Inleiding
Aan de universiteit word je opgeleid tot specialist in één van de studierichtingen. Al die specialisaties kennen hun eigen werkwijze en het is nuttig om daar in de opleiding al eens kennis mee te maken. Hoe werken die anderen? Wat kun jij bijdragen in een multidisciplinair team? Hoe zet je deze verschillende achtergronden op een slimme manier in tijdens het werken aan een oplossing? In het vak Engineering Design wordt studenten gevraagd om in een multidisciplinair team samen te werken. Gelet op het aantal studenten kan dit alleen goed worden uitgevoerd als we ook studenten inzetten bij de begeleiding. Hierbij wordt geworven onder 3e en 4e jaar studenten die het vak eerder zelf hebben gedaan en zin hebben om zo'n begeleidersrol eens op te pakken. Dat doen ze vervolgens vaak twee of drie jaar achter elkaar. Als tutor begeleiden ze het groepsproces, monitoren ze of iedereen goed meedoet en zijn ze het eerste aanspreekpunt als een groep specifieke vragen heeft. Tijdens de uitvoering van het vak vindt regelmatig overleg plaats tussen de docenten en de tutoren. De tutoren treden ook in overleg met één van de docenten als een groep niet lekker loopt. Observaties van de tutoren zijn input voor de beoordeling, met de mogelijkheid om de eindcijfers te differentiëren binnen een projectgroep. De SAT's leren veel van de training en de werkzaamheden, waar ze natuurlijk ook voor betaald krijgen.



Tutoren die studenten in projectgroepen begeleiden.

Hoe is het opgezet?
De tweedaagse training van SAT's bevat elementen die specifiek zijn voor dit vak, bijvoorbeeld gericht op de ontwerpcyclus die de projectgroepen doorlopen, hoe het vak in elkaar zit, hoe de beoordeling werkt en welke rol van hen wordt verwacht. Daarnaast meer generieke elementen die te maken hebben met: het coachen van projectgroepen, stimuleren van team building, feedback geven, doorvragen, stimuleren dat groepsleden elkaar feedback geven, bijsturen als een team achter dreigt te raken en het omgaan met moeilijke situaties waar een projectgroep niet uit lijkt te komen. Daar zit uitleg bij maar natuurlijk ook zelf oefenen. Niet alles hoeven ze tijdens de uitvoering zelf meteen op te lossen. Het wekelijkse overleg tussen docenten en tutoren is ook het moment om voortgang en bijzondere situaties te bespreken.

Wat is het effect?
Dit vak zou niet mogelijk zijn zonder de inzet van een toegewijde groep docenten en een flinke groep SAT's, zie de foto om een indruk te krijgen van het hele begeleidingsteam. In de praktijk merken we dat de drempel laag is voor de studenten om vragen te stellen aan de tutoren. Bij de SAT's zelf merk je dat veel studenten hun rol goed oppakken.Toen ze het vak zelf deden zagen ze natuurlijk al wel wat de rol inhield en maakten ze de afweging om hier wel of niet op te solliciteren. De training helpt de SAT's om de rol goed uit te voeren. Hulpvaardigheid is prima, maar nog mooier is het als je de teams zelf bij de oplossing of bij een mooi ontwerp kunt laten uitkomen. Als je als SAT die coachingsvaardigheden ontwikkelt, heb je daar veel aan. Het is een belangrijke professionele competentie voor je loopbaan. Daarnaast is het een mooie ervaring om te zien hoe de projectgroepen die jij hebt begeleid het uiteindelijk doen bij de feestelijke eindpresentaties.

Uitdagingen
Voor het vak zelf zijn er allerlei uitdagingen. Zo heb je een rooster nodig waarin studenten van alle opleidingen tegelijk aan dit vak kunnen werken. Het verdelen van studenten over projecten, rekening houdend met hun voorkeuren, is soms strijdig met de wens om disciplinair gemengde teams te hebben, waarin ook nog eens bepaalde cruciale expertises aanwezig zijn. Maar als dat lukt geef je de studenten een zeer waardevolle ervaring mee, hoog gewaardeerd in studentevaluaties.

Voor het vak zelf komt er een nieuwe uitdaging aan: vanaf 2025 worden de

Grootschalige opzet van kleinschalig onderwijs

Aan het vak Engineering Design doen jaarlijks ca. 1.800 studenten mee, afkomstig van 15 verschillende studierichtingen. Elke projectgroep bestaat uit 6 studenten. Elk van de in totaal 76 SAT's begeleidt 4 projectgroepen. Er werken 18 docenten aan mee. Elke docent begeleidt 4 SAT's, via wekelijks overleg of tussendoor als dat nodig is.

opdrachten gelinkt aan toegepast onderzoek dat bij de verschillende faculteiten wordt uitgevoerd. Daarbij zijn vaak ook externe partners betrokken. Daarmee wordt het echt challenge-based learning. Het onderhouden van de relaties met de opdrachtgevers en het begeleiden van studententeams in het professioneel communiceren met hen komt er dan bij. Onderwijs is core business en we doen het graag goed. We zetten daar veel studenten bij in. Trainingen van SATs variëren aan de TU/e sterk van een halve dag tot twee dagen, de begeleiding tijdens de uitvoering varieert ook. We gaan verder met het van elkaars goede voorbeelden leren. Daar betrekken we zeker inspirerende voorbeelden bij van onze (inter)nationale partners. Ook zetten we zelf natuurlijk weer studenten in bij het optimaliseren van deze trainingen.

Verdere Informatie
Voor vragen over tutor trainingen is TEACH het contactadres. Denk aan het coachen van projectgroepen, stimuleren van team building, feedback geven, doorvragen, stimuleren dat groepsleden elkaar feedback geven, bijsturen als een team achter dreigt te raken en het omgaan met moeilijke situaties waar een projectgroep niet uit lijkt te komen. Daar zit uitleg bij maar natuurlijk ook zelf oefenen. Contactinfo: teach@tue.nl
Voor vragen met betrekking tot onderzoek en ontwikkelwerk met betrekking tot challenge-based learning, self-regulated learning, interdisciplinariteit en professional development is de Eindhoven School of Education het startpunt: esoe@tue.nl



Met een andere lens

Nawoord

Ralph Meulenbroeks

Voorbeelden in een inspiratieboek spreken idealiter voor zichzelf. Het doel van dit boek is precies dat: inspireren, een creatief proces op gang brengen door te scrollen of te bladeren door beschrijvingen van manieren waarop je studenten succesvol kunt inzetten in het onderwijs op jouw universiteit. In die zin is een nawoord – of een analyse achteraf – misschien niet eens heel relevant.

Of toch wel?

Toen ik mezelf liet inspireren door de voorbeelden, kwamen er spontaan patronen naar voren. Overeenkomsten tussen verschillende casussen, maar ook de opvallende verschillen. Deze ideeën wil ik hieronder graag delen. En mocht dat niet aansluiten bij wat je zoekt: voel je niet verplicht. In elk boek is het nawoord het meest eenvoudige onderdeel om over te slaan.

Waarom zou je studenten inzetten als docenten? De meeste voorbeelden in dit boek laten zien dat, misschien paradoxaal, het juist de relatieve onervarenheid van studenten is die als waardevol wordt gezien. Let wel: relatief. Studenten komen binnen met een grote hoeveelheid talent, kennis, creativiteit, enthousiasme en onbevangenheid. Als voormalig docent in het voortgezet onderwijs kan ik getuigen van deze mooie kwaliteiten in eindexamenleerlingen op havo of vwo. Van de andere kant ken ik deze late pubers ook goed genoeg om te weten dat je ze niet zonder meer kunt loslaten op een groep medestudenten. Je moet het goed inbedden. Maar áls je dat doet (en dat kan, laten de voorbeelden zien!) dan kun je met name die onbevangenheid en creativiteit buitengewoon goed inzetten om datgene wat er in een universitaire cursus moet gebeuren te laten aansluiten op de leefwereld van de studenten. Dáár ligt de expliciete meerwaarde van de inzet van studenten als docenten, of

Students-as-Teachers (SAT's): het is als student gema-kkelijker om een vraag aan een medestudent (SAT) te stellen dan aan de docent. SAT's weten uit recente eigen ervaring wat er nu precies zo moeilijk is aan een bepaalde opdracht. Zij kijken met een wellicht beter geslepen lens naar het onderwijs.
Een mooi startpunt, dus. Maar wat kun je studenten laten doen? Nou: van alles, zo blijkt. SAT's worden vooraleerst vaak ingezet om te helpen bij grote cursussen, bijvoorbeeld in de bachelor biologie. De vereiste vakkennis hebben ze in huis omdat ze de cursus eerder zelf met goed gevolg hebben doorlopen. De docent van de cursus kan die vakkennis inzetten en waar nodig aanvullen met aspecten rondom de beoordeling van de cursus. Maar SAT's kunnen ook zelf een cursus opzetten, bijvoorbeeld om buitenlandse studenten de Nederlandse taal te leren. Ze kunnen kleine groepjes begeleiden bij de studie voor tentamens voor moeilijke vakken. Ze kunnen als lifestylecoach worden ingezet. Ze kunnen als vraagbaak dienen voor universitair docenten, bijvoorbeeld bij ICT-gerelateerde zaken. En misschien wel het meest bijzondere: SAT's blijken heel goed in staat te zijn om andere SAT's te trainen in al deze aspecten.

Dat laatste punt refereert aan wat mij betreft het meest centrale en misschien kwetsbare aspect aan van de inzet van SAT's: training. In alle voorbeelden wordt dit benadrukt: SAT's kunnen geweldig werk doen, soms even goed als stafleden, maar er is wel degelijk een training nodig om het tot een succes te maken (zie ook Meulenbroeks & Van der Hulst, 2024). Die training is typisch niet gericht op vakinhoud. Studenten geven aan dat juist dat meestal wel goed zit. Het gaat om de andere vaardigheden: voor een groep staan, motiveren, voorkennis ophalen en daarbij aansluiten, effectief feedback geven, de rol van een docent durven nemen, nakijken en beoordelen, enzovoort. Kortom: de pedagogische vaardigheden. Het voordeel van deze meer generieke vaardigheden is trouwens dat je zo'n training meestal kunt aanbieden voor groepen toekomstige SAT's die uiteindelijk allemaal verschillende activiteiten gaan ontplooien. Maar tijdens de uitvoering van het werk binnen een cursus is begeleiding ook noodzakelijk en de docent van de cursus speelt hierin vaak een coachende rol.

Tot nu toe hebben we het vooral gehad over de voordelen voor de

docenten, de studenten in de cursus en de universiteit. Maar hoe zit het met de SAT's zelf? Zij blijken het geweldig te vinden om deze verantwoordelijkheid op zich te nemen. Natuurlijk is er in veel (maar niet alle!) gevallen een beloning in de vorm van studiepunten of een betaald student-assistentschap, maar SAT's vertellen ook dat ze genieten van het docentschap. Ze waarderen alle vaardigheden die ze daarbij leren en die ze later goed kunnen gebruiken, wát ze ook gaan doen. Ze ontwikkelen persoonlijk leiderschap en het staat goed op hun cv. Bovendien vermelden verschillende voorbeelden in dit boek de waarde van het netwerk dat zich op een natuurlijke manier ontwikkelt door met andere SAT's samen te werken.

Natuurlijk gaat er weleens iets mis. Het is niet altijd eenvoudig om SAT's te werven en je dus de luxe te kunnen permitteren om een selectie toe te passen. Roostering is soms een grote uitdaging en ook het contact met de docenten is niet altijd van de kwaliteit die nodig is. Maar wat ik vooral uit dit inspiratieboek haal, is de enorm rijke verscheidenheid van manieren waarop het juist heel goed kan gaan.

En hoe nu verder? Hoe kunnen we de lens van de student gebruiken om naar de toekomst te kijken? Het eerste waar ik aan denk, is het enorme tekort aan academische docenten in het voortgezet onderwijs. Het staat werkelijk bijna wekelijks op de voorpagina en het lijkt onoplosbaar. Wanneer ik dan lees over de grote verscheidenheid aan mogelijkheden waarop je reguliere bachelorstudenten als docenten kunt inzetten, dan denk ik dat hier een grote kans ligt. Niet om docenten in het vo te vervangen door studenten, natuurlijk. Maar om studenten, net als in het ho, te laten samenwerken met vo-docenten om zo de werkdruk te verlagen, docenten vrij te spelen om zich op hun kerntaken te richten en aan professionalisering toe te komen. Studenten staan relatief zeer dicht bij de leerlingen die een jaar eerder nog hun collega's waren. Ze hebben een grote hoeveelheid vakkennis tot hun beschikking. En de lerarenopleidingen kunnen voor een training zorgen. Goed idee toch? Gelukkig zijn ook hiervan vele, inspirerende voorbeelden te vinden, bijvoorbeeld op www.studentinzetopschool.nl.

Met dezelfde lens kunnen we studenten naar het vo laten kijken. En wie weet, leidt dat over een paar jaar tot een vergelijkbaar boek met inspirerende verhalen over deze manier van inzetten van studenten.

Referenties

Meulenbroeks, R., & Van der Hulst, J. (2024). Recognition where it is due: towards a teaching qualification for student teaching assistants in higher education. Journal of Peer Teaching 12.