

Verlag: G5 Studiedag Binding met Studenten – 9 november, Amsterdam, HvA

Lectoraat Studiesucces

Op 9 november vond de G5 studiedag 'Binding met Studenten' plaats bij de Hogeschool van Amsterdam. Het lectoraat Studiesucces was hierbij aanwezig. De volgende vragen stonden op deze studiedag centraal: Hoe sluit je als docent aan bij jouw studenten en bij de grootstedelijke studentenpopulatie? Welke pedagogische en didactische vaardigheden gebruik je? Welke interactie met studenten stimuleert het leren? Hoe bevorder je binding tussen studenten onderling? Hoe zorg je dat je niet ongewild studenten buitensluit? Daarbij was er aandacht voor de thema's 'exclusiviteit', 'excelleren op je eigen niveau' en 'geen one size fits all'.

Meer informatie over deze studiedag is [hier](#) te vinden.

Prof. Dr. Huib de Jong, rector van de HvA opende de studiedag. Volgens de Jong is een groot probleem voor hoger onderwijsinstellingen in de Randstad de hoge uitval onder studenten. Deze uitval kan deels verklaard worden door de vormgeving van het onderwijsstelsel en dan met name de aansluiting van het mbo op het hoger beroepsonderwijs. De Jong geeft aan dat een van de belangrijkste factoren om studenten een hogere kans van slagen te geven 'binding' is. Bij het maken van beleidsmatige afspraken, zoals de prestatie-afspraken moet er dan ook goed over nagedacht worden wat het effect van die afspraken is op de interactie tussen studenten en docenten. Deze interactie tussen docenten en studenten is erg belangrijk. De Jong geeft aan dat hij tijdens zijn eigen studententijd gebaat was bij (indien nodig) 'strengere' docenten die hem aanspoorden om een tandje bij te zetten en om op hoger niveau verder te studeren. Aangezien binding zo'n belangrijk element is van studiesucces, zou beleid de randvoorwaarden moeten schetsen voor een goede contactstructuur tussen studenten en docenten.

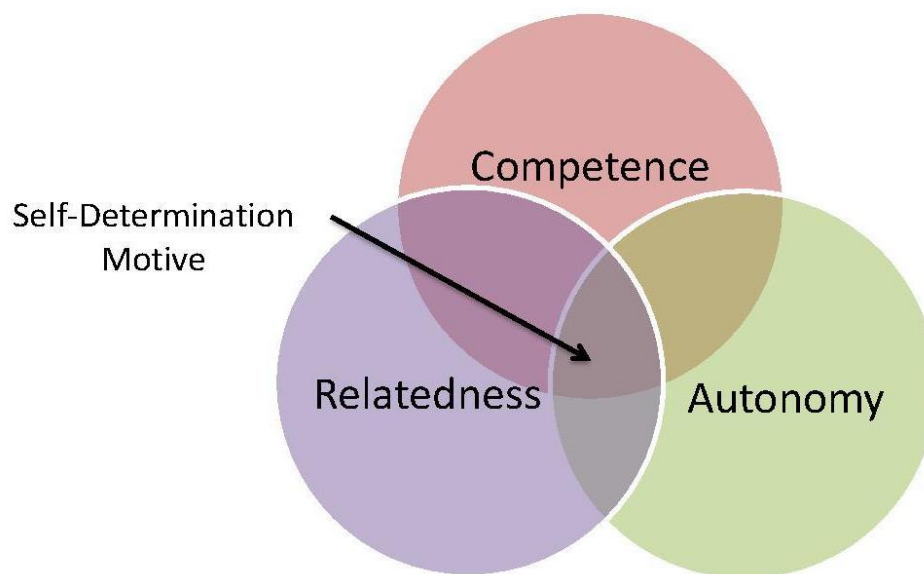
Na de opening vond er een interactief gesprek plaats tussen **drs. Guido Walraven** (Inholland, lector dynamiek van de stad) en **dr. Louise Elffers** (HvA, lector beroepsonderwijs) onder leiding van **Machteld de Jong** (Inholland, associate lector Diversiteit in Organisaties). In dit gesprek gingen de twee lectoren in op de volgende vragen:

- 1) Waarom is binding zo belangrijk? En hoe ziet binding er uit binnen een hogeschool?

Elffers: Binding is zowel een voorwaarde voor studiesucces als een voorspeller voor studiesucces. Volgens de theorie van Vincent Tinto is uitval onder studenten het eindpunt, als gevolg van een afname in binding. Studentbetrokkenheid is hierbij belangrijk. Emotionele en gedragsmatige betrokkenheid versterken elkaar en kunnen bijdragen aan studiesucces. De relatie gaat echter twee kanten op, wanneer de emotionele en gedragsmatige betrokkenheid afnemen kan dit leiden tot uitval. Binding is de kern van het onderwijs en het zou daarom geen extra opdracht voor het onderwijs moeten zijn om binding te vergroten.

Walraven: Binding is het hart van het welbevinden en de motivatie van studenten. Daarnaast is binding het kernelement binnen leerprocessen. Volgens de Self-Determination Theory van Deci & Ryan zijn binding ('ik draag bij en ik doe ertoe') samen met autonomie ('ik heb regie en keuzes') en competentie ('ik kan iets en ik heb succes') de drie basisbehoeften van een mens, om gemotiveerd te kunnen raken. Binding draagt bij aan identiteitsvorming en Bildung. Daarbij is binding niet alleen belangrijk voor studenten, maar ook voor docenten met studenten en docenten onderling, waardoor een community gevormd kan worden.

Three Innate Psychological Needs Comprise The Self-Determination Theory of Student Motivation

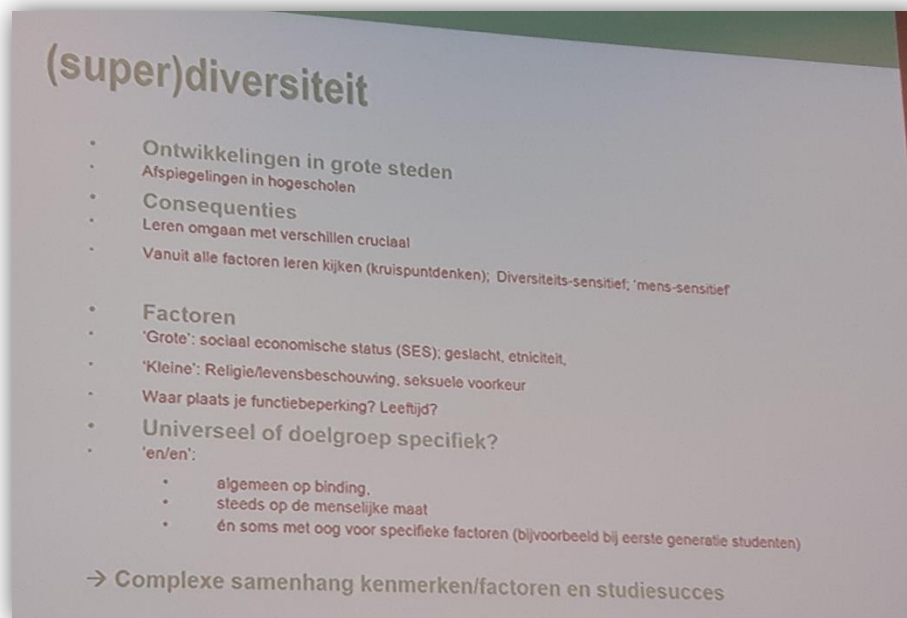


Bron: Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The 'What' and 'Why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

2) Is binding iets universeels of behoeft binding een doelgroepenaanpak?

Walraven/Elffers: De drie basisbehoeften, die door Deci en Ryan worden beschreven, zijn universele behoeften en gelden dus voor iedereen, zo ook de behoefte aan verbondenheid. Daarnaast heeft ieder mens individuele behoeften. Dit komt ook terug in de theorie van Vincent Tinto. Hij stelt dat studiesucces het gevolg is van een match tussen de student en de onderwijsomgeving. Dit wordt ondersteund door een mooie quote van Rik Torfs, rector van de KU Leuven. In het interview dat hij gaf voor VPRO's Tegenlicht zegt hij dat je zorgt voor betrokkenheid door 'studenten te raken, op de plek waar ze geraakt willen worden'. Zie de aflevering van tegenlicht [hier](#).

Uit onderzoek komen tot nu toe geen aanwijzingen naar voren voor duidelijke verschillen, op groepsniveau, in wat studenten bindt. Voor sommige studentgroepen blijken er echter barrières te zijn om tot binding te komen, zoals voor eerste generatie studenten of mannelijke studenten. Voor deze groepen kan aanvullende ondersteuning nodig zijn om een binding tot stand te brengen. Het is volgens Walrave belangrijk dat het docententeam moet kunnen omgaan met verschillen tussen studenten (cultural capital). Hiervoor moeten verschillen benoemd, erkend en benut worden. Het is daarnaast belangrijk dat het docententeam een afspiegeling vormt van de samenleving.



3) Wat zijn succesvoorbeelden van binding?

Volgens Elffers is binding geen eigenschap die een student kan hebben, maar is binding het resultaat van de interactie tussen de student en de onderwijsorganisatie. Om binding tot stand te brengen zal je ergens moeten beginnen om een sneeuwbaaleffect in gang te zetten, er is geen vaststaand stappenplan. Walraven voegt hier aan toe dat het tot stand brengen- en behouden van binding 'hard en taai doorwerken' is. Hij geeft aan dat er een aantal dingen nodig zijn om tot binding te komen, waaronder:

- Professioneel kapitaal (bij docenten)
Michael Fullan en Andy Hargreaves betogen in hun boek Professional Capital (2012) dat een duurzame kwaliteitsverbetering van het onderwijs gerealiseerd kan worden door te investeren in drie pijlers van Professioneel kapitaal: menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en beslis kapitaal.
- De onderwijsinstelling die zich opstelt als een lerende organisatie.
- Een inclusieve cultuur, waarin studenten 'gezien, gekend, (en gemist)' worden en waarin zij zich welkom en gewaardeerd voelen.

- Het gebruik maken van de kwaliteiten van studenten, bijvoorbeeld door middel van peer mentoring, medezeggenschap voor studenten en coöperatief leren. Het is belangrijk dat studenten zich uitgedaagd voelen, maar dat zij tegelijkertijd voldoende toegerust worden om de uitdaging aan te kunnen.

Na het interactieve gesprek volgden verschillende workshops:

Jean Marie Molina van de Hogeschool Rotterdam gaf een workshop genaamd 'het geheim achter studiesucces'.

Gebaseerd op de denkstijlen van Carol Dweck gaf Molina haar visie op studiesucces. Volgens haar wordt gedrag in de klas bepaald door de theorieën en gedachten die studenten over zichzelf hebben. Deze denkstijlen hebben een sterke relatie met prestaties. Hoe studenten over hun eigen IQ en leervermogen denken, heeft invloed op hun motivatie, academisch gedrag, de omgang met tegenslag en succes en op uiteindelijke prestaties.

Er werd ingegaan op twee verschillende mindsets, namelijk een groei-mindset en een fixed (statische) mindset. Wanneer je een groei-mindset hebt, geloof je dat je IQ kan toenemen door inzet, want "je kunt alles, inzet bepaalt of het lukt of niet". Met een fixed mindset is de gedachte dat IQ een vaststaande eigenschap is die je niet kunt veranderen.

De omgeving waar iemand uit komt heeft invloed op de gedachten die mensen hebben en daarmee ook op de mindset. De mindset bepaalt de betekenis die gegeven wordt aan situaties en het gedrag wat daarop volgt. De mindset van studenten is van invloed op hun gedrag en daarmee ook op studiesucces. Studenten zullen zelf aan de slag moeten, immers "you can lead a horse to water, but you can't make it drink".

Molina ziet, vanuit haar eigen ervaring, verschillende consequenties van deze mindsets. Studenten met een fixed mindset hebben, op school, als doel om slim over te komen. Ze willen bijvoorbeeld alleen voldoende halen. Zich daarvoor inzetten is echter uit den boze, het moet vooral niet te veel tijd kosten. Inzet wordt door zo'n student gezien als iets negatiefs, want de student denkt "als ik hard moet werken heb ik het gevoel dat ik niet slim ben". Wanneer het niet lukt, en ze falen, voelen ze zich hulpeloos en geven ze op. Ze denken "ik kan het niet". Studenten met een groei-mindset daarentegen hebben, op school, juist het doel om te leren. Inzet wordt gezien als iets positiefs, want hoe harder je werkt, hoe beter het resultaat. Wanneer iets niet lukt, en ze bijvoorbeeld een onvoldoende halen, zullen ze harder gaan werken. Ze zijn veerkrachtig. De ervaring van Molina is dat ongeveer de helft van de studenten een fixed mindset heeft en de andere helft een groei-mindset.

De docent kan invloed uitoefenen op de mindset van studenten en proberen deze mindset te veranderen. Daarvoor is het belangrijk dat de docent eerst naar zijn of haar eigen mindset kijkt, zowel met betrekking tot eigen prestaties, als met betrekking tot verwachtingen van studenten: Hoe denk je als docent over je studenten? Denk je dat de studenten het kunnen? Daarbij kunnen docenten specifiek op twee punten letten. Het eerste punt is taal; hoe een docent over- en met studenten praat, kan de mindset van studenten beïnvloeden. Het tweede punt is feedback; door het geven van feedback en de manier waarop deze feedback wordt gegeven kan de mindset van studenten beïnvloedt worden. Daarbij moet niet teveel gefocust worden op eigenschappen die vaak worden gezien als relatief stabiel, zoals talent of IQ. Docenten kunnen zich beter richten op wat wel te veranderen lijkt en studenten laten zien dat inzet belangrijk is, door te focussen op:

- De inzet van studenten en de strategieën die ze gebruiken (bijvoorbeeld “Wat goed dat je op een nieuwe manier geprobeerd hebt om dit op te lossen”, ook als het eindresultaat niet goed is).
- Hoe vaardigheden over de tijd verbeteren door oefening (“Ik kan zien dat je geoefend hebt.”)
- Fouten en uitdagingen zien als noodzakelijk onderdeel van het leerproces. Let daarbij op de manier waarop over fouten gesproken wordt, want in het maken van fouten kan succes worden gekweekt. (“Ik hou van fouten omdat ze een kans bieden om te leren”). Het volgende [filmpje](#), over tegenslagen die beroemdheden hebben gehad, kan studenten hierbij inspireren.

Tot slot gaf Molina vijf punten die gedaan kunnen worden in het onderwijs om studiesucces te bevorderen, namelijk:

1. Identificeer de mindset
2. Laat zien dat het kan (onderwijs en training, feedback)
3. Beloon inzet en het hanteren van de juiste strategieën
4. Focus op wat werkt
5. Geloof dat het kan, zegt dat het kan

Molina hanteert zelf een methode van ‘tough love’ om een groeimindset te creëren, waarin ze hoge verwachtingen van studenten heeft en ze een grote mate van verantwoordelijkheid geeft.

Karin Vogelaar van de Hogeschool Utrecht gaf een workshop over gepersonaliseerd leren, werken in leerteam en leerwegaafhankelijk toetsen.

Hogeschool Utrecht (HU) is op het moment bezig met het project ‘gepersonaliseerd leren’, wat bestaat uit 3 belangrijke elementen: 1: een inductiegesprek, 2: loopbaanleren en 3: leerteams o.b.v. coöperatief leren. Vogelaar gaat in op deze punten aan de hand van vragen uit het publiek. Figuur 1 geeft de ontwerpdimensies van gepersonaliseerd leren weer.

- 1) Wat betekent gepersonaliseerd leren voor de rol van de docent?

Studieloopbaanbegeleiding heeft in het kader van gepersonaliseerd leren een andere visie en een andere benaming gekregen: Loopbaanleren. Bij loopbaanleren ligt de focus op de binding met de studenten in plaats van op het oplossen van problemen waar studenten tegenaan lopen tijdens de studie. Aan het loopbaanleren zijn geen leeruitkomsten gekoppeld en daarom ook geen EC’s. De binding tussen studenten en docenten is erg belangrijk om gepersonaliseerd leren te kunnen faciliteren. Voorafgaand aan de studie krijgen de studenten een intakegesprek dat de opmaat vormt voor de leerloopbaan. Deze intake is ook een instrument om een relatie tussen de docenten en de (aankomende) professionals te starten¹.

Studenten worden ook door docenten begeleid binnen de leerteams. Deze leerteams zijn per opleiding verschillend vormgegeven. Zo kan een leerteam bijvoorbeeld bestaan uit studenten en docenten van dezelfde opleiding, maar zo kan een leerteam ook bestaan uit studenten van verschillende opleidingen. Binnen deze leerteams gaan studenten aan de slag met de beroepspraktijk, wat volgens Vogelaar de motor is om voor meer motivatie bij studenten te zorgen.

- 2) Waar ligt de grens tussen flexibiliseren en standaardiseren?

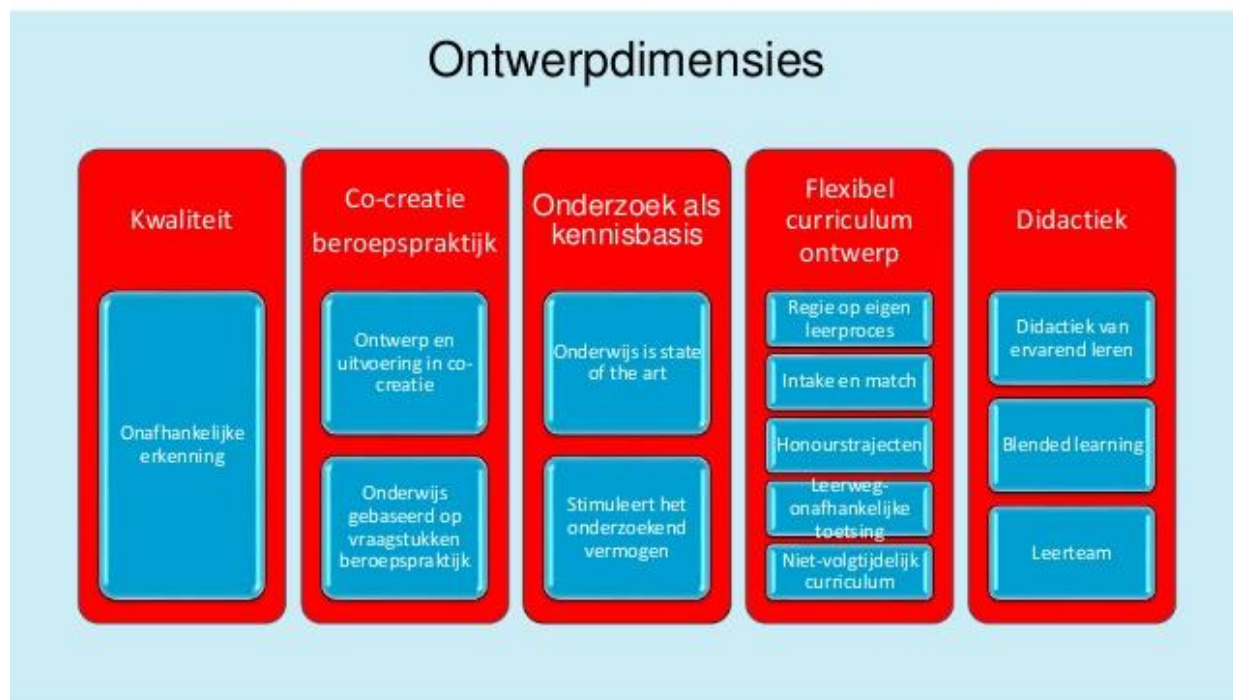
¹ [Onze wereld van morgen, visie op onderwijs. HU](#)

Vogelaar geeft aan dat het nodig is om randvoorwaarden te standaardiseren waarbinnen ruimte is om te flexibiliseren. Bij de HU mag elke opleiding zelf keuzes maken op het gebied van gepersonaliseerd leren. De leeruitkomsten staan centraal. Een opleiding heeft daarin zelf de keuze hoe een student laat zien of hij de leeruitkomsten beheerst. Zo kan een leeruitkomst aangetoond worden door middel van een tentamen, een beroepsproduct of kan een student zelf een passende manier verzinnen om aan te tonen dat hij/zij een leeruitkomst beheerst.

De HU heeft de leerweg van de student opgedeeld in drie fases: de propedeuse, de hoofdfase (jaar 2 en 3) en de afstudeerfase. Een studiejaar bestaat uit vier blokken. Een student heeft zelf de keuze in welke volgorde deze blokken worden gevolgd. Door het BSA heeft een student vaste vakken die in jaar 1 gevolgd moeten worden. In het tweede en derde jaar kan een student echter zelf een keuze maken welke vakken hij/zij volgt van het tweede of derde jaar en in welke volgorde.

Figuur 1. *Ontwerpdimensies gepersonaliseerd leren (HU)*²

Richting en Ruimte



² [Ontwerpdimensies gepersonaliseerd leren. HU](#)

Na de workshops werd de dag plenair afgesloten. Hierbij kwamen allereerst twee studenten aan het woord. **Sabit Ekiz**, student masteropleiding pedagogiek aan de HR, vertelde over zijn onderzoek naar succesfactoren bij de begeleiding van AD studenten. **Beylula Yosef**, student aan de HvA en echo genomineerde, vertelde over haar eigen ervaringen als student met een migratieachtergrond in het Nederlandse onderwijs.

Tina Rahimy, lector sociaal werk in de superdiverse stad bij de Hogeschool Rotterdam, sloot de dag af met een lezing. Ze ging daarbij in op twee studenten met heel verschillende achtergronden, die beiden tegen andere uitdagingen aanliepen. Ze moesten zich ontbinden van hun eigen achtergrond en het gesprek aangaan met zichzelf. Studenten moeten daarvoor als individu aangesproken worden.