

Leergericht doceren en stimuleren

Effectief lesgeven voor vakdocenten

Ton Rijkers

uitgeverij boom/nelissen

Copyright: © Uitgeverij Boom Nelissen, Amsterdam, 1999

Omslag: Matt Art Concept & Design, Haarlem

ISBN: 97890244 14239

NUR: 840

1e druk: 1999

2e druk: 2003

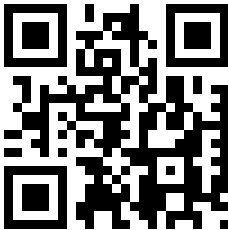
3e druk: 2009

4e druk: 2011

ALLE RECHTEN VOORBEHOUDEN

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).



Inhoud

1 Inleiding 9

DEEL I LEREN 13

2 Leergericht opleidingsconcept 15

- 2.1 Opvattingen over leren 15
- 2.2 Concept voor leren en opleiden 17
- 2.3 Leeractiviteiten van deelnemer en groep 19
- 2.4 Opleidingsactiviteiten van de docent 20
- 2.5 Leergericht opleiden en lesgeven 22

3 Leervermogen en leervaardigheden 23

- 3.1 Leervermogen in de breedte 23
- 3.2 Kennis, begrip en vaardigheid 26
- 3.3 Leervermogen feitelijke kennis 28
- 3.4 Leervermogen begripsmatige kennis 29
- 3.5 Leervermogen vaardigheden 31

4 Leerproces en leerstijlen 35

- 4.1 Leren in vier fasen 35
- 4.2 Leerstijlen en leertypen 36
- 4.3 Leren door bezinnen 38
- 4.4 Leren door denken 39
- 4.5 Leren door beslissen 41
- 4.6 Leren door doen 42
- 4.7 Leerstijlen en leervaardigheden 43
- 4.8 Diagnose van leerstijlen 44

5 Leerbegeleiding 47

- 5.1 Leergericht opleiden 47
- 5.2 Interventies in het leerproces 48
- 5.3 Leergericht lesgeven 49
- 5.4 Motieven voor leergericht lesgeven 51
- 5.5 Lesgeven is begeleiden van het leren 52

6 Toepassing leren 55

DEEL II STRUCTUREREN 63

- 7 Didactische lesanalyse 65**
 - 7.1 Van beleidsplan naar lesprogramma 65
 - 7.2 Improviseren en structureren 67
 - 7.3 Didactische analyse 67
 - 7.4 Didactische sleutelvragen 68
 - 7.5 Bepalen van leerdoelen 71
 - 7.6 Inschatting van het beginniveau 71
 - 7.7 Maken van een lesontwerp 72
 - 7.8 Controle van leerresultaten 76
 - 7.9 Evalueren van het leerproces 77

- 8 Formuleren van leerdoelen 79**
 - 8.1 Nut van leerdoelen 79
 - 8.2 Soorten leerdoelen 80
 - 8.3 Formuleren van algemene leerdoelen 81
 - 8.4 Formuleren van specifieke leerdoelen 81
 - 8.5 Formuleren van operationele leerdoelen 82
 - 8.6 Taxonomie van doelstellingen 83
 - 8.7 Taxonomie van inhoudelijke informatie 86
 - 8.8 Taxonomie van controlevragen 87

- 9 Leerstofanalyse 89**
 - 9.1 Aard en structuur van de leerstof 89
 - 9.2 Les opbouwen 90
 - 9.3 Systematische analyse van de leerstof 92
 - 9.4 Analyseren van ervaringskennis 94

- 10 Toepassing structureren 97**

DEEL III LESGEVEN 103

- 11 Hanteren van werkvormen 105**
 - 11.1 Vier groepen werkvormen 105
 - 11.2 Werkvormen in het leerproces 108
 - 11.3 Kiezen van werkvormen 109
 - 11.4 Relatie tussen doelstellingen en werkvormen 112

- 12 Interacterend lesgeven 113**
 - 12.1 Interactieve werkvormen 113
 - 12.2 Voorwaarden voor interactie 113
 - 12.3 Leergesprek 115
 - 12.4 Voeren van een leergesprek 116
 - 12.5 Verhogen van de motivatie 118

- 12.6 Flip-over als leermiddel 119
- 12.7 Actiepunten in het leergesprek 120

- 13 Informerend lesgeven 121**
- 13.1 Aanbiedende werkvormen 121
- 13.2 Luisteren en motivatie 122
- 13.3 Verwerken van informatie 123
- 13.4 Aandacht en concentratie 125
- 13.5 Stimulerend doceren 126
- 13.6 Gebruik visuele hulpmiddelen 127
- 13.7 Actiepunten bij doceren 130

- 14 Begeleidend lesgeven en toetsen 131**
- 14.1 Begeleiden van opdrachtswerkvormen 131
- 14.2 Rollenspel 131
- 14.3 Toetsen en toetsingsmiddelen 134
- 14.4 Toetsingsmomenten 135
- 14.5 Toetsingssoorten 136
- 14.6 Actiepunten bij begeleiden en toetsen 137

- 15 Delegerend lesgeven 139**
- 15.1 Delegeren van opdrachtswerkvormen 139
- 15.2 Vier soorten opdrachten 140
- 15.3 Voorwaarden bij opdrachtswerkvormen 141
- 15.4 Aanpak van opdrachtbegeleiding 142
- 15.5 Opzetten en begeleiden van een casus 143
- 15.6 Actiepunten bij delegeren 145

- 16 Toepassing lesgeven 147**

DEEL IV STIMULEREN 157

- 17 Vraagtechnieken 159**
- 17.1 Vragen en vraagsoorten 159
- 17.2 Veelgemaakte fouten 160
- 17.3 Van makkelijk naar moeilijk 162
- 17.4 Inspelen op vragen 165
- 17.5 Reageren op vragen en antwoorden 167

- 18 Transacties met deelnemers 171**
- 18.1 Structuur in gedrag 171
- 18.2 Transacties tussen mensen 174
- 18.3 Spelletjes spelen 177
- 18.4 Stimuleren van deelnemers 180

- 19 Coachen van leergroepen 181**
- 19.1 Groepsdynamische aspecten 181
- 19.2 Bevorderen van samenwerking 182
- 19.3 Samenstellen van leergroepen 184
- 19.4 Stimuleren van deelnemers in leergroepen 185
- 19.5 Omgaan met leerweerstand 186
- 19.6 Leergedrag van deelnemers 188

20 Toepassing stimuleren 189

Literatuur 195

1 Inleiding

Met dit boek wil ik een bijdrage leveren aan de bevordering van de kwaliteit en de effectiviteit van het leren van deelnemers aan opleidingen, cursussen en trainingen. De kwaliteit van het leren is in belangrijke mate afhankelijk van de wijze van lesgeven. De effectiviteit wordt bepaald door overzicht en inzicht in de inhoud van het onderwerp, door de wijze waarop gewerkt wordt met de didactische uitgangspunten en door de benadering van de lesgever, waardoor de motivatie van de deelnemers wordt aangewakkerd en het leervermogen wordt aangesproken.

Leegericht opleiden

Bij lesgeven ga ik uit van een concept van leegericht opleiden. Waarom deze leegerichte benadering? Mijn uitgangspunt is dat deze benadering leidt tot effectiever leren van deelnemers aan bedrijfsopleidingen, cursussen en trainingen. Het leegerichte concept is ook nodig om in te spelen op de snelle veranderingen die zich momenteel in het reguliere onderwijs op het gebied van het leren voltrekken. Leerlingen en studenten dienen tegenwoordig, veel meer dan vroeger, op een effectieve wijze zelfstandig te leren. Als toekomstige werknemers zullen deelnemers andere verwachtingen hebben van bedrijfsopleidingen, cursussen en trainingen. Zij zullen dan ook andere eisen stellen aan zowel het opleiden, leren en leren leren als aan docenten, cursusleiders en trainers.

Terwille van de leesbaarheid gebruik ik steeds de mannelijke vorm. Daar waar 'hij' staat, kunt u ook de vrouwelijke vorm lezen, tenzij de gebruikte woordvorm specifiek bedoeld is.

Aansluiten op ontwikkelingen

In bedrijven spreken we van lerende, hoog presterende organisaties met excellent functionerende medewerkers en zelfsturende teams. Managers worden coaches en opleiders worden begeleiders (Rijkers, 2000; 2009). Zelfstandig leren en de eigen verantwoordelijkheid daarvoor zijn steeds vaker uitgangspunten in opleidingen en cursussen, maar ook in het dagelijks functioneren in werksituaties. Dit heeft vooral consequenties voor al diegenen die (parttime) optreden als opleider of docent. In het onderwijs voltrekken zich soortgelijke ontwikkelingen (De Ruijter, 2008; Rijkers, 2006). In het hoger algemeen vormend (havo) en het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo) vinden we zelfstandig leren terug bij leerlingen die het studiehuis bevolken. Het studiehuis omvat de hoogste klassen van deze schoolvormen. Inmiddels leert de ervaring dat het leervermogen van leerlingen aangesproken wordt door een veel breder scala aan didactische leer- en werkvormen.

Ook in het secundair beroepsonderwijs leren deelnemers, sinds de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) in 1995, steeds zelfstandiger werken en presteren onder begeleiding van leraren en docenten. Bij het hoger beroepsonderwijs, waar het gaat om toegepaste wetenschappen, werkt men met probleemgericht en projectonderwijs, onder andere bij stageprojecten in het bedrijfsleven. Van de studenten wordt hierbij een grote mate van zelfstandigheid gevraagd (Heijnen, 1997).

Al jaren experimenteert men in het hbo met nieuwe opleidingsvormen, waarin leren en werken worden gecombineerd. Daarnaast experimenteren zowel het hoger beroepsonderwijs als bedrijven en instellingen met pilotopleidingen, waarbij studenten en werknemers aan deze opleidingen deelnemen (PW, 1999).

Ten slotte appelleert het universitaire onderwijs, waar wetenschappelijk onderzoek steeds meer speerpunt van de studie wordt, al vele jaren aan het zelfstandig leren denken, onderzoeken en werken van studenten.

Begeleiden van leerprocessen

Bedrijfsdocenten die effectief op het zelfstandig leren kunnen inspelen, behalen zowel voor bedrijven en instellingen als voor deelnemers aan opleidings- en leeractiviteiten betere resultaten. Dit zelfstandig leren vereist van docenten in het onderwijs, en in het bijzonder van vakdocenten in het bedrijfsleven, een geheel andere aanpak en opstelling. De docent staat niet alleen centraal als inhoudsdeskundige, hij is vooral begeleider van leerprocessen waarbij de lerende deelnemers centraal staan.

Voor wie en wanneer gebruiken

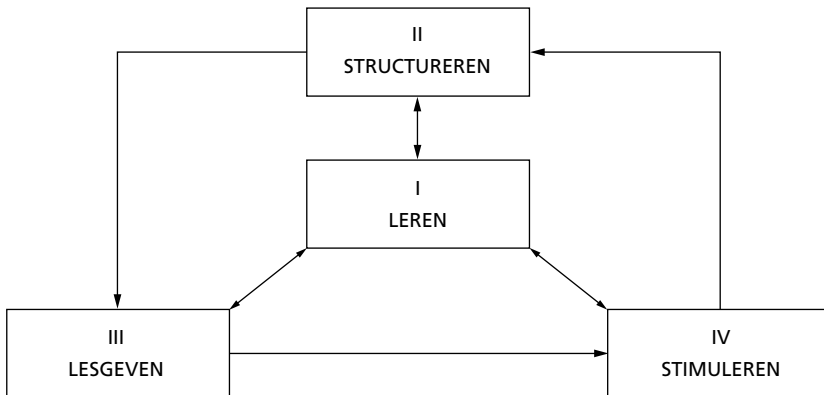
Dit boek is een leidraad voor beginnende bedrijfsdocenten en dient als ondersteuning bij de uitoefening van hun taak. Ervaren vakdocenten kunnen hun kennis over leren en lesgeven aan het zelfstandig leren van deelnemers opfrissen en actualiseren. Ook leraren die werkzaam zijn in het voorbereidend, secundair en hoger beroepsonderwijs vinden interessante zaken die van belang zijn voor het lesgeven aan en het coachen van deelnemers. We kunnen *Effectief lesgeven voor vakdocenten* gebruiken:

- 1 Als leerboek voor het leren doceren en coachen van deelnemers.
- 2 Als leerboek voor het leren begeleiden van leergroepen in de opleidingsleersituatie.
- 3 Als naslagwerk voor degenen die cursussen, lessen en inleidingen verzorgen.
- 4 Als informatiebron voor opleiding en bijscholing van docenten.

Opzet en inhoud van dit boek

Met de opzet van dit boek beoog ik een brug te slaan tussen theorie en praktijk. Het boek telt vier delen en twintig hoofdstukken. De vier delen

gaan over: (I) leren van deelnemers; (II) structureren van lessen; (III) leergericht lesgeven; (IV) stimuleren van deelnemers en leergroepen. De vier delen geven een proces aan waarbij het leren van deelnemers centraal staat in relatie met alle opleidingsactiviteiten van de docent. Deze activiteiten bestaan uit structureren, lesgeven, stimuleren en opnieuw structureren van inhoud, didactische opzet en begeleiding van deelnemers enzovoort. Dit proces dient te leiden tot continue verbetering van het opleiden van docenten en het leren van deelnemers.



Elk deel bevat hoofdstukken met informatie die aanwijzingen bevatten voor effectief inhoudelijk, didactisch en stimulerend en op de deelnemers gericht lesgeven.

Leren: praktijktheoretische aspecten van het leren

In de hoofdstukken 2 t/m 6 bespreken we leren en leerconcept, leervermogens en leervaardigheden, leerstijlen, leerprocessen en de toepassing daarvan.

De bedoeling is dat u als docent kennis neemt van het leren, leren leren en het begeleiden van leerprocessen.

Structureren: praktisch voorbereiden van lessen

In de hoofdstukken 7 t/m 10 komen aan de orde: de taken van de docent bij het opzetten van cursussen en bij het doelgericht didactische en inhoudelijke vormgeven van lessen.

Als docent kunt u hiermee uw lessen op doelgerichte wijze structureren en leerstof op een deskundige wijze analyseren en toepassen.

Lesgeven: uitvoeren van leergerichte lessen

We bespreken in de hoofdstukken 11 t/m 16 stap voor stap het leergericht hanteren van werkvormen en middelen.

U doet kennis en inzicht op met betrekking tot het doelgericht en efficiënt interacterend, informerend, begeleidend en delegerend lesgeven en het toepassen daarvan in uw lessen.

Stimuleren: omgaan met deelnemers en leergroepen

In dit deel bespreken we het juist hanteren van vraagtechnieken en het positief inspelen op het leergedrag van deelnemers en leergroepen. Deze interacties staan centraal in de hoofdstukken 17 t/m 20.

De bedoeling hiervan is dat u weet hoe u op een leergerichte wijze met vragen, deelnemers en leergroepen kunt omgaan en dat u deze kennis praktisch kunt toepassen.

Relatie praktijkervaring en inhoud

Meer dan twintig jaar gaf ik practica voor docenten in het opleiden van deelnemers, die een interne opleiding of cursus volgden. Centraal in deze practica stonden het voorbereiden, lesgeven en leren van deelnemers en het begeleiden van leergroepen. De ervaringen met vele honderden deelnemers tijdens tientallen practica zijn uitgangspunt voor vier toepassingshoofdstukken. Elk deel ronden we af met zo'n hoofdstuk, dat is gebaseerd op praktijkervaringen en vragen van beginnende en wat meer ervaren vakdocenten die zich oefenen in het inhoudelijk, didactisch en sociaal bekwaam worden in les- en leersituaties.

Integratie theorie en praktijk

Op bovengenoemde wijze wil ik theoretische en praktische aspecten van het lesgeven combineren. Voor (beginnende) vakdocenten leidt bestudering hiervan tot verdere professionalisering in het leergericht en effectief voorbereiden, uitvoeren en begeleiden van cursussen, trainingen, lessen en inleidingen.

In dit boek spreek ik vooral over docenten én deelnemers. Daarmee bedoel ik al degenen die lesgeven en degenen die les krijgen.

Ton Rijkers, Castricum 2011.

Bij de tweede druk

Deze druk is geheel gelijk aan de vorige

Bij de derde druk

Deze druk is geheel gelijk aan de vorige

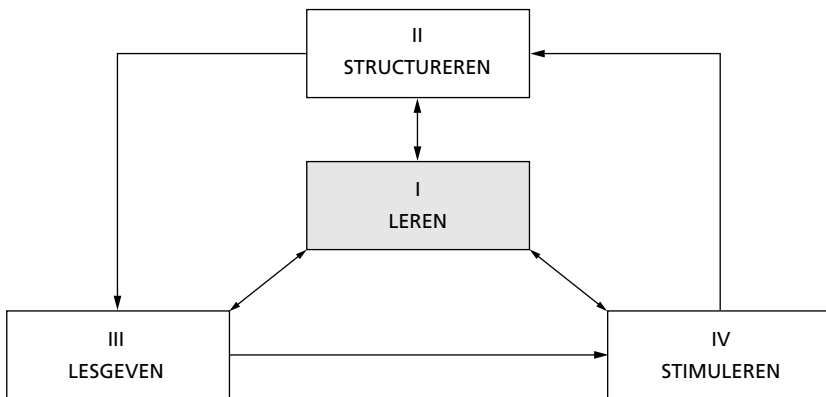
Bij de vierde druk

Deze druk is op een aantal punten (hoofdstuk 1 en paragraaf 13.6) geactualiseerd en op een aantal punten aangepast.

In dit eerste deel bespreken we de theoretische aspecten van het leren en het leren leren. De tijd is voorbij dat de docent en het doceren centraal stonden; nu staan de studenten en het leren centraal. Wel is de docent als het ware de spin in het web als het gaat om inspireren en stimuleren tot leren en het coachen en begeleiden van leerprocessen.

We bespreken in vijf hoofdstukken het leren vanuit verschillende invalshoeken. Deze invalshoeken zijn:

- leren en een leergericht opleidingsconcept;
- leervermogen en leervaardigheid van deelnemers;
- leerproces en leerstijlen van deelnemers;
- begeleiden van het leren door de lesgever;
- toepassen van leeraspecten tijdens het lesgeven.



Het doel van het leren is immers het bereiken van leerresultaten bij deelnemers aan een opleiding of cursus. De leerresultaten vormen de basis voor het beter of beroepsmatiger functioneren in bedrijven en instellingen. Leren is het doel van het lesgeven. Lesgeven in de vorm van doceren en stimuleren is slechts een middel en dat betekent dat we de voorbereidings- en lesactiviteiten richten op het leren van deelnemers.