

LAKS

LOVES

LED

EEN HANDBOEK VOOR LEERLINGEN
VOOR HET EVALUEREN VAN HUN DOCENTEN


Colofon

Uitgave oktober 2015, derde druk

Landelijk Actie Komitee Scholieren

Tekst: Eelke Munniksmā, Ankie Hermans

Lay-out: Laura Bolczek



Het Landelijk Actie Komitee Scholieren (LAKS) is een organisatie voor en door scholieren. Wij komen op voor de belangen van alle middelbare scholieren in Nederland. Dit betekent dat als er iets in het voortgezet onderwijs is waar scholieren bij betrokken zijn, het LAKS daar over meepraat.



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	P. 7
Wat is LED?	P. 8
Waarom LED?	P. 9
Vormen van LED	P. 12
Aan de slag met het stappenplan	P. 17
Hoe maak je een vragenlijst?	P. 29
Succesfactoren LED	P. 32
LED-voorbeeld 1: Maartenscollege	P. 35
LED-voorbeeld 2: De Breul	P. 38
Bijlage 1: Voorbeeld sollicitatievragen	P. 46
Bijlage 2: Voorbeeld enquête	P. 49
Bijlage 3: Voorbeeld analyse	P. 54



INLEIDING

Je hebt ze vast, van die docenten die super goed les geven. Van die docenten die de stof goed uitleggen en bij wie de les op rolletjes loopt. Maar ken je ook van die docenten die niet zo goed les geven? Waarschijnlijk kun jij zo vertellen wat verbeterpunten voor deze docent zijn. Scholieren weten nu eenmaal heel goed hoe goed hun docent les geeft.

Het LAKS vindt het daarom heel belangrijk dat scholieren meepraten over het functioneren van hun docenten. Dit zorgt er namelijk voor dat leerlingen gemotiveerder naar school gaan, docenten zichzelf blijven verbeteren en de resultaten van leerlingen beter worden. Het LAKS is daarom een groot voorstander van LED: Leerlingen Evalueren Docenten. LED houdt in dat scholieren meepraten over het functioneren van docenten.

Het LAKS is het land ingegaan om te kijken of er scholen zijn waar leerlingen meepraten over het functioneren van docenten. En wat blijkt, er zijn al veel scholen waar een bepaalde vorm van LED de normaalste zaak van de wereld is!

In dit boekje beschrijven we wat LED is, welke vormen van LED er zijn en wat de voor- en nadelen zijn. Ook vind je tips over de manier waarop je aan de slag kunt gaan met LED. Om het nog makkelijker te maken sluiten we dit boekje af met twee uitgewerkte voorbeelden van LED.



WAT IS LED?

LED staat voor 'Leerlingen Evalueren Docenten'. LED is de verzamelnaam voor alle manieren waarop leerlingen een rol spelen bij het beoordelen van hun docenten.

LED houdt dus in dat je als scholier actief invloed uit kunt oefenen op het functioneren van de docenten van wie je les hebt. Hiervoor bestaan allerlei manieren. Deze kunnen variëren van het geven van tips aan docenten tot meebepalen of een docent een vaste aanstelling binnen de school krijgt.





WAAROM LED?

Wanneer je in gesprek gaat met mensen over LED, zal je regelmatig de vraag 'waarom wil je dat?' te horen krijgen. Hieronder beschrijven we een aantal redenen om LED in te voeren op jouw school.

- Op scholen waar scholieren serieus meepraten over het functioneren van docenten, gaan scholieren gemotiveerder naar school.
- Scholieren zien hun docenten vaak. Daardoor hebben zij een goed beeld van het functioneren van die docent. Scholieren kunnen anderen hierover beter informeren dan een schooldirecteur of andere docent die eens een keer een les meekijkt. Zij baseren hun oordeel namelijk op een of enkele lessen, terwijl scholieren hun oordeel baseren op heel veel lessen.
- De aanwezigheid van een andere docent die de les komt beoordelen heeft invloed op het verloop van de les. Dit geeft daarom niet altijd een goed beeld van het functioneren van een docent.
- Alleen scholieren weten echt hoe duidelijk, boeiend of respectvol een docent naar zijn leerlingen is. Dit zijn allemaal zeer belangrijke kwaliteiten.
- Eén van de dingen die scholieren moeten leren op school is hoe een democratie werkt. Door scholieren



mee te laten praten over belangrijke onderwerpen, leren zij hoe ze meedoen in een democratie. LED is één van de manieren waarop dat kan!

- Leerlingen geven docenten tips, waardoor de docent en daardoor de les beter wordt.

Hoewel het LAKS eigenlijk alleen voordelen ziet in LED, zijn er ook mensen die redenen hebben waarom LED niet fantastisch is. Toch kloppen deze redenen vaak niet.

- Scholieren weten helemaal niet waar ze op moeten letten wanneer ze docenten beoordelen.

Onzin omdat: Op scholen waar het wel gedaan wordt, blijkt dat leerlingen juist heel goed weten waar ze op moeten letten. Daarbij zijn er voorbeeldvragenlijsten die leerlingen kunnen gebruiken.

- Een nieuwe docent moet nog veel leren en wennen aan de school. Afgerekend worden door scholieren is dan niet eerlijk.

Onzin omdat: Via LED wordt een advies gegeven. Het is simpelweg een extra instrument om te kijken hoe een docent functioneert. Ook komen er uit LED vooral tips, zodat de docent heel goed weet hoe hij een goede of nóg betere docent kan worden.

- Het kan zijn dat een docent zich niet goed voelt tijdens de evaluatie.

Onzin omdat: Scholieren zien een docent vaak en baseren daarom hun oordeel op een lange periode. Daarnaast kan er altijd door de schoolleiding besloten worden om LED op een ander moment uit te voeren.

- Het kost te veel tijd.

Onzin omdat: Een school bepaalt zelf hoe vaak en op welke manier een docent geëvalueerd wordt. Ook kost het veel meer tijd om problemen achteraf op te lossen. Met LED signaleer je ze juist sneller. Daarnaast zijn het vooral de leerlingen die aan de slag gaan met LED, waardoor er voor de docenten en schoolleiding weinig extra werk gedaan moet worden. En daarbij: tijd investeren in een project wat veel op kan leveren is niet erg.



VORMEN VAN LED

Het LAKS heeft verschillende vormen van LED gezien. Deze vormen varieerden van vrijblijvende feedback geven tot een zeer belangrijke stem hebben tijdens sollicitatieprocedures en beoordelingsgesprekken. Hieronder bespreken wij vier verschillende vormen van LED. Elke vorm is steeds een stap intensiever, doordat leerlingen meer inspraak krijgen.

Let op: Dit zijn natuurlijk niet alle manieren waarop je docenten kunt evalueren, het zijn slechts een paar voorbeelden.

1. TIPS GEVEN AAN DOCENTEN

De meest laagdrempelige vorm van LED is het geven van tips aan je docent. Dit kan anoniem, bijvoorbeeld via een briefje, maar je kunt het ook gewoon tegen je docent zeggen. Dat dit misschien de meest makkelijkste manier is van LED, maakt het echter niet minder effectief!

Voorbeeld: Op het IJburg College in Amsterdam kunnen scholieren (anoniem) hun mening geven over docenten met tip-/topkaarten. Deze kaarten kunnen ze achterlaten in het postvakje van de docent.



- Het is makkelijk;
- Het kost weinig tijd;
- Het kan anoniem (via bijvoorbeeld een kaartje);
- Het is laagdrempelig.



NADEEL

- Je geeft geen bindend advies;
- Je krijgt niet altijd een reactie op jouw tip;
- Je moet het wel durven (als je het rechtstreeks tegen de docent zegt).

2. ENQUÊTE OVER HET FUNCTIONEREN VAN DE DOCENT

Veel scholen evalueren hun docenten op deze manier: scholieren vullen een vragenlijst over een docent in. Met deze enquête wordt het functioneren van de docent onderzocht. De docent krijgt de resultaten te zien en deze worden besproken met de directeur/teamleider en soms ook met de scholieren. Deze terugkoppeling is heel belangrijk: zo krijgt de docent namelijk ook het verhaal achter de beoordeling te horen én zo weten de scholieren dat er met hun mening ook echt wat gedaan wordt.

Voorbeelden: Op De Leon van Gelder in Groningen worden docenten elk jaar door alle leerlingen geëvalueerd aan de hand van een vragenlijst. Vervolgens gaan de teamleiders in gesprek met de betreffende docent en stellen zij samen een plan op om ervoor te zorgen dat de docent (nog) beter gaat functioneren. Ook op het IJburg College in Amsterdam vullen leerlingen twee keer per jaar enquêtes in over hun docenten. De uitkomsten hiervan vergelijken zij vervolgens met het zelfbeeld van docenten en wat hun collega's van hen vinden.



- De meningen van veel/alle leerlingen wordt gehoord;
- De docent krijgt een goed beeld van zijn functioneren;
- Regelmatige en structurele evaluatie van docenten.



NADEEL

- Geen bindend advies;
- Niet altijd terugkoppeling aan de leerlingen;
- Kost meer tijd: o.a. het analyseren van de enquêtes.

3. LEERLINGEN ACTIEF BETREKKEN BIJ SOLLICITATIES

Een andere vorm van LED is dat scholieren meepraten tijdens de sollicitatiegesprekken van een nieuwe docent. Scholieren krijgen uiteindelijk les van degene die wordt aangenomen, dus het is eigenlijk best logisch dat zij ook mee mogen beslissen over wie hen les gaat geven.

Voorbeeld: Op het Maartenscollege in Groningen voeren sollicitanten een gesprek met drie scholieren. De sollicitant krijgt een casus voorgelegd en moet een stukje lesgeven. De scholieren bespreken samen met de schoolleiding en de betrokken leraren of de sollicitant wordt aangenomen. Benieuwd hoe ze dit op deze school precies doen? Check LED-voorbeeld 1 pagina 35 voor meer informatie!



- Scholieren hebben direct invloed op het aannemen van docenten;
- Docenten weten meteen dat leerlingenspraak belangrijk is op de school.



NADEEL

- Kost meer tijd: het voorbereiden, de gesprekken voeren en het bespreken van de resultaten;
- Scholieren moeten goed weten hoe zij een sollicitatiegesprek moeten voeren.

4. LEERLINGEN ACTIEF BETREKKEN BIJ SOLLICITATIES & VASTE AANSTELLING

De meest vergaande vorm van LED die het LAKS is tegengekomen, is dat scholieren betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure én bij de beslissing of een docent na een jaar mag blijven. De scholieren hebben de docent dan al een jaar meegemaakt en weten heel goed hoe goed de docent zijn werk doet.

Voorbeeld: Op De Breul in Zeist spelen leerlingen al 35 jaar een belangrijke rol bij het aannemen van docenten. Leerlingen praten mee tijdens de sollicitatiegesprekken, vertellen na zes maanden hoe de docent functioneert en schrijven na een jaar een advies waarin zij aangeven of een docent volgens hen wel of niet een nieuw contract moet krijgen. Omdat we dit een extra toffe vorm van LED vinden, vind je vanaf pagina 38 zeer uitgebreid hoe ze dit op deze school aanpakken!



- De docent weet wat scholieren goed en minder goed vinden;
- Scholieren hebben direct invloed op het aannemen van de docenten;
- De docent heeft gedurende het jaar de tijd om zich te verbeteren.



NADEEL

- Kost meer tijd dan de andere vormen: voorbereiding, voeren gesprek, afnemen en analyseren enquêtes;
- De docent moet zich kwetsbaar durven opstellen;
- De scholieren moeten getraind worden.

AAN DE SLAG MET HET STAPPENPLAN!

In dit hoofdstuk vertellen we welke stappen je kunt doorlopen om ervoor te zorgen dat ook op jouw school leerlingen meepraten over het functioneren van docenten. De volgende stappen komen aan bod:

Stap 1: Vind scholieren die mee willen helpen

Stap 2: Kies samen een vorm van LED

Stap 3: Maak een oriëntatieplan

Stap 4: Maak een stappenplan

Stap 5: Probeer bondgenoten te vinden

Stap 6: Maak een afspraak met de schooldirectie

Stap 7: Probeer LED uit

Stap 8: Evalueer



STAP 1: VIND SCHOLIEREN DIE MEE WILLEN HELPEN

Vele handen maken licht werk. Het is daarom verstandig om LED op te zetten met medescholieren, bijvoorbeeld de leerlingenraad. Het kan ook zijn dat er geen leerlingenraad op jouw school is. In dat geval kun je andere scholieren zoeken die hun steentje willen bijdragen. Vraag aan klasgenoten of vrienden of ze je willen helpen, hang posters op of plaats een oproep op de ELO of de website.

Tip: Het is handig om één scholier die in de medezeggenschapsraad zit te betrekken bij dit project. De MR mag namelijk voorstellen doen waar de schooldirectie op moet reageren! Op die manier is de schooldirectie verplicht erover na te denken en op het voorstel te reageren.

STAP 2: KIES SAMEN EEN VORM VAN LED

In het hoofdstuk 'Vormen van LED' staan een aantal varianten van LED beschreven. Elke variant heeft zijn voor- en nadelen. Het is belangrijk dat je vooraf goed nadenkt over de LED-vorm die je wilt gebruiken. Stel daarom de volgende vragen:

- Hoeveel tijd wil ik besteden aan LED?
- Wat wil ik minimaal bereiken met LED?
- Met welke vorm gaat het schoolbestuur waarschijnlijk wel akkoord? En met welke niet?
- Wat heb je allemaal nodig om LED in te voeren?

Je kunt natuurlijk ook een eigen vorm van LED bedenken.

STAP 3: MAAK EEN ORIËNTATIEPLAN

Mooi, je hebt een groep enthousiaste scholieren verzameld en een vorm van LED gekozen. Nu is het tijd om een plan te maken. Dit doe je door eerst na te denken over wat je nodig hebt om LED uit te voeren. Als hulpmiddel kun je het schema op pagina 23 gebruiken. Dit doe je door je alle negen blokken één voor één in te vullen. De volgende blokken komen er in voor:

Activiteit: Als het goed is, heb je bij stap twee al nagedacht over de vorm van LED die je wil invoeren op jouw school. Vul jouw keuze hier gedetailleerd in.

Betrokkenen: In dit blok vul je in wie er iets te maken heeft met LED. Bedenk hierbij dat er voor- en tegenstanders zijn.

- Wie gaat ons helpen?
- Wie moet je nog overtuigen?
- Zijn er mensen van buiten de school die ons kunnen helpen? (Je kan altijd contact opnemen met het LAKS)
- Wat heb ik nodig van de andere betrokkenen?
- Wat is de rol van iedereen?

Meerwaarde: Hier beschrijf je wat het de school, de docenten en de leerlingen oplevert wanneer LED wordt ingevoerd.

Stel jezelf de volgende vragen:

- Wat kan er door LED veranderen op school?
- Waarom is dit een goede verandering?
- Welke positieve veranderingen zullen scholieren, docenten en de schoolleiding ervaren door LED?
- Wat gebeurt er als we deze verandering niet doorvoeren?

Benodigheden: Je hebt waarschijnlijk een aantal dingen nodig om LED in te voeren. Het is handig om daar vooraf goed over na te denken.

Stel jezelf daarom de volgende vragen:

- Heb ik steun nodig?
- Hoeveel tijd heb ik nodig?
- Heb ik materiaal nodig?
- Heb je een begeleider nodig?

Wat is er al: Veel mensen denken dat zij alles opnieuw moeten bedenken en regelen wanneer zij iets nieuws willen invoeren. Dit is vaak niet zo. Het is daarom belangrijk om vooraf eerst goed na te denken over wat er allemaal al is op jouw school.

Borging: Het is belangrijk dat LED doorgaat wanneer jij van school gaat. Bij de invulling van dit blok stel je jezelf daarom de vraag 'hoe zorg ik ervoor dat LED blijft?'.
Denk na over de volgende zaken:

- Hoe leren wij andere leerlingen hoe zij LED moeten uitvoeren?
- Hoe zorgen wij ervoor dat de docenten fan van LED blijven?
- Kan het schoolbestuur hier iets aan bijdragen?

Kosten: Een school heeft vaak een beperkt budget.

Het is erg belangrijk om na te denken over:

- Kost het geld?
- Kost het tijd?
- Wie betaalt het?

Doen: Hier ga je alvast nadenken over alles wat moet gebeuren om van LED een succes te maken.

Stel jezelf daarvoor de volgende vragen:



- Wat moet je allemaal regelen?
- Moet je ook iets maken? (Een vragenlijst bijvoorbeeld)
- Heb je een promotieplan nodig?
- Met wie moet je in gesprek over LED?
- Wil je evalueren?

Doel: Bij het kopje 'doel' beschrijf je wat je minimaal wilt bereiken met LED. Het is slim om dit doel in cijfers te omschrijven. Een voorbeeld van een goede doelstelling: Op 1 juni hebben 20 docenten van minimaal 5 leerlingen uit minstens 3 verschillende klassen een tip/top kaart ontvangen.

Denk na over de volgende vragen:

- Wanneer wil je het af hebben?
- Bij hoeveel evaluaties per docent is het geslaagd?
- Hoe kun je controleren of je het doel bereikt hebt?

Betrokkenen	Activiteit	Meerwaarde	Benodigdheden	Doen
	Borging		Wat is er al?	
Kosten		Doel		

STAP 4: MAAK EEN STAPPENPLAN!

Wanneer je alle blokken in het eerste schema hebt ingevuld, ga je een stappenplan maken. Je hebt al nagedacht over *wat* er gedaan moet worden. Nu is het belangrijk dat je een planning maakt waarin je beschrijft *hoe* en *wanneer* dit moet gebeuren en *wie* dit gaat doen. Je kunt daarvoor het onderstaande schema gebruiken. Gebruik het ingevulde blokkenschema om te kijken wat je nodig hebt. Begin met het invullen van de eerste kolom.

Wat moet er worden gedaan?	Hoe ga je dat doen?	Wat heb je daarvoor nodig?	Wie doet dit?	Wanneer is het af?

STAP 5: PROBEER BONDGENOTEN TE VINDEN!

Om ervoor te zorgen dat jouw plannen ook echt worden uitgevoerd, is het handig om bondgenoten te verzamelen. Hoe meer mensen willen wat jij wilt, hoe groter de kans dat plannen daadwerkelijk worden uitgevoerd. Daarom is het handig om te 'lobbyen'.

Lobbyen betekent dat je buiten vergaderingen om verschillende mensen probeert te overtuigen van jouw plan. Op een school zijn er verschillende groepen die belangrijk zijn: de docenten, de ouders, het schoolbestuur, het onderwijsondersteunend personeel en natuurlijk de leerlingen.

De ouders en personeelsleden zijn in drie 'organen' van de school te vinden: de ouderraad, de personeelsraad en de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad is het makkelijkst om mee in gesprek te gaan, daar zitten namelijk ouders, personeelsleden en leerlingen in. Contactgegevens van de MR vind je op de site van je school, anders kun je het navragen op school.

Het is aan te raden om ook in gesprek te gaan met de personeelsraad en ouderraad, maar dat hoeft niet als je de medezeggenschapsraad achter je hebt staan, die zijn namelijk allebei al in de MR vertegenwoordigd. Het is natuurlijk wel leuk om hen ook gesproken te hebben, zo versterk je je positie.

Tip: Bedenk heel goed waarom iemand voor of tegen LED kan zijn en hoe je daarop wilt reageren. Doe dit altijd voordat je met eventuele bondgenoten in gesprek gaat!

STAP 6: MAAK EEN AFSpraak MET DE SCHOOLDIRECTIE

Nu je een plan hebt gemaakt, moet je ervoor zorgen dat het wordt uitgevoerd. Daarom is het handig dat je het plan gaat bespreken met de directie van de school.

Maak een afspraak met de schoolleiding en vertel dat je een plan hebt dat je wil bespreken. Zorg ervoor dat de directeur het plan van te voren krijgt, zodat hij of zij zich goed kan voorbereiden. Bedenk ook van te voren wat je nodig hebt van de directie: geld, toestemming en/of medewerking?

Waarschijnlijk krijg je eerst vragen naar aanleiding van het plan dat je geschreven hebt. Beantwoord de informatieve vragen en kijk of je het met de kritische opmerkingen eens bent. Zo ja, neem ze over, zo niet, probeer je directeur toch te overtuigen.

Tip: In het hoofdstuk 'waarom LED' staan argumenten voor en tegen LED, en hoe je daar op kan reageren. Lees dit goed door voordat je het gesprek aangaat!

STAP 7: PROBEER LED UIT

Eindelijk, het is zover! Je kunt LED gaan uitvoeren op jouw school! Het is verstandig om de eerste keer LED te zien als een test. Het kan namelijk zijn dat op jouw school bepaalde dingen anders werken of dat je bijvoorbeeld andere vragen wilt stellen. Probeer LED daarom gewoon een keer uit!

STAP 8: EVALUEER

Na verloop van tijd is het slim om even te evalueren. Plan een evaluatiemoment in met de schooldirecteur en de beoordeelde docenten. Hier bespreek je samen wat er allemaal goed is gegaan aan LED, wat het allemaal opgeleverd heeft en wat verbeterpunten zijn. Misschien is een andere vorm van LED toch beter? Of moeten er andere vragen in de enquête?

Kijk wat er aangepast kan worden en herhaal dit evaluatiemoment.

Tip: Plan één of twee vaste momenten in het jaar in om LED te evalueren.



HOE MAAK JE EEN VRAGENLIJST?

Waar moet ik op letten?

Het is zo ver, je mag je docent evalueren. Toch is er nog één belangrijke vraag die je jezelf moet stellen voordat je begint: op welke dingen gaan de leerlingen de docenten eigenlijk beoordelen? Deze vraag lijkt makkelijk, maar er zijn een aantal dingen waar je over na moet denken.

Allereerst moet je je realiseren dat docenten ook mensen zijn, en geen robots. Hierdoor geven docenten op verschillende manieren les. Gelukkig maar, want als iedereen op dezelfde manier les zou geven zou het wel erg saai zijn op school. Het is belangrijk dat je rekening houdt met deze verschillen. Probeer daarom een vragenlijst te bedenken die zich richt op eigenschappen en vaardigheden van docenten die voor iedereen belangrijk zijn. Denk bijvoorbeeld aan: *orde houden*, *motiveren*, *uitleggen* of *vriendelijkheid*. Van alle docenten mag je verwachten dat zij deze vaardigheden goed beheersen. Waarschijnlijk kan je zelf nog meer dingen bedenken waar je als leerling op kan letten. Mocht je meer inspiratie nodig hebben, dan kan je in bijlage 2 een voorbeeld van een vragenlijst vinden.

Naast de verschillen tussen docenten zijn er ook verschillen tussen scholen. Sommige scholen vinden het bijvoorbeeld heel erg belangrijk dat je zelfstandig werkt, terwijl andere scholen het juist belangrijk vinden dat je maatwerk krijgt. Een vragenlijst hoeft daarom ook niet voor elke school hetzelfde te zijn, de vragenlijst moet passen bij jullie school.

Een manier om erachter te komen welke onderwerpen de school belangrijk vindt, is praten met de docenten en de schoolleiding. Zij kunnen goed aangeven wat zij belangrijk vinden en waar docenten op beoordeeld worden. Natuurlijk hoef je dit niet per se te doen, maar bedenk wel dat het doel van LED is dat docenten een beter beeld krijgen van hun functioneren en zich daardoor kunnen verbeteren. Wanneer je hen laat meedenken over de dingen waar je hen op wil beoordelen, is de kans groter dat zij LED ook serieus nemen. Ze hebben immers zelf aangegeven waar zij graag tips over willen krijgen!

Tot slot is het belangrijk om te bedenken of alle vragen even belangrijk zijn. Het kan zijn dat je sommige vragen zwaarder wilt laten meewegen dan andere. In bijlage 3 kan je zien hoe KSG De Breul hier rekening mee houdt.

Hoe ziet een goede vraag of stelling er uit?

Misschien heb je al wel eens eerder vragen of stellingen gemaakt. Waarschijnlijk heb je toen al ervaren dat dit nog best lastig kan zijn. Belangrijk is dat een goede vraag of stelling maar op één manier uit te leggen is. Wanneer dit niet zo is, kan het zo zijn dat mensen denken dat de vraag of stelling over verschillende dingen gaat. Dan is het erg lastig om de antwoorden met elkaar te vergelijken.

Om dit te voorkomen is het verstandig om de vragenlijst met verschillende leerlingen te bespreken. Vraag aan hen waar zij denken dat de vraag over gaat. Wanneer leerlingen verschillende antwoorden geven, weet je dat de vragenlijst nog niet helemaal af is. Geeft iedereen hetzelfde antwoord, dan weet je dat de vraagstelling goed in elkaar zit.

Het is ook verstandig om na te denken over het soort antwoorden dat je wilt krijgen. Je kan ervoor kiezen om alleen 'ja', 'nee' of 'neutraal' te gebruiken. Het voordeel hiervan is dat de analyse van de antwoorden vrij snel en makkelijk is. Het nadeel is dat het antwoord niet zo genuanceerd is. Wanneer je bijvoorbeeld kiest voor de antwoorden 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'neutraal', 'niet mee eens' of 'helemaal niet mee eens' is het antwoord al wat genuanceerder, maar duurt de analyse langer en wordt het lastiger. Je hebt immers meer antwoord mogelijkheden. Bedenk daarom goed hoeveel tijd je hieraan wilt besteden en wat voor soort antwoorden je wilt ontvangen. Natuurlijk zijn er nog andere varianten die je ook kan gebruiken.

Tip: gebruik geen woorden als 'vaak', 'regelmatig' of 'goed'. Het is onduidelijk wanneer iets 'goed' of 'vaak' gedaan wordt, waardoor scholieren verschillende antwoorden kunnen geven.

SUCCESSFACTOREN LED?

Het invoeren van LED betekent niet altijd dat het meteen goed werkt. Er zijn een aantal zaken waarvoor je moet zorgen:

- De mening van de leerlingen wordt serieus genomen: leerlingen krijgen te horen wat met hun feedback gedaan is.
- De docent weet wat hij aan LED heeft.
- De docent kan vragen stellen over LED.
- De docent staat open voor opbouwende feedback.
- Er wordt gereageerd op de mening van de docent.
- LED is een methode waarin docenten, schoolleiding en leerlingen samenwerken.
- Elke docent wordt even vaak geëvalueerd.
- De resultaten van de evaluatie worden gebruikt tijdens de les en in het functioneringsgesprek.
- Alle docenten doen mee.
- Als je werkt met enquêtes: De afname van vragenlijsten wordt gelijkmatig over de klassen verdeeld. Dit betekent dat uit elke klas (ongeveer) evenveel leerlingen de vragenlijst invullen. Ook is het belangrijk dat leerlingen uit verschillende jaren en van verschillende niveaus de vragenlijst invullen.



We hopen dat je nu aan de slag kunt met LED op jouw school! Mocht je nog hulp nodig hebben met het opzetten van LED op jouw school of wil je nog wat vragen? Mail dan naar info@laks.nl!

LED IN DE PRAKTIJK

Leuk, al die theorie over LED, maar hoe pakken andere scholen dit nu precies aan? Op de volgende pagina's hebben we twee voorbeelden voor je uitgewerkt.

A blue sunburst graphic with a central dark blue rectangle containing white text. The text reads "LED-VOORBEELD 1:" on the top line and "MAARTENSCOLLEGE" on the bottom line. The sunburst consists of numerous short, dark blue lines radiating outwards from the rectangle.

LED-VOORBEELD 1: MAARTENSCOLLEGE

Een manier waarop leerlingen docenten kunnen beoordelen, is door hen mee te laten praten tijdens sollicitatiegesprekken. Op het Maartenscollege in Groningen gebeurt dit al.

AANPAK

De docent die komt solliciteren op deze school voert drie gesprekken van 15 à 20 minuten. Eén gesprek met drie personen van de schoolleiding, één gesprek met drie personen van de vaksectie en één gesprek met drie leerlingen. Samen bepalen deze personen of de docent aangenomen wordt.

Tijdens de gesprekken krijgt de docent eerst een casus voorgelegd, meestal gaat dit over een leerling die gepest wordt. De docent wordt gevraagd wat hij in zo'n situatie zou doen vanuit zijn positie als docent en als mentor van de klas. Dit is een goede ijsbreker, omdat het niet direct over onderwijs gaat.

Hieronder een aantal voorbeelden van sollicitatievragen:

- Er is een keurige leerling, maakt altijd zijn huiswerk, let goed op in de les en heeft mooie cijfers. Wat doet

u als het opeens minder goed gaat met een leerling? Bijvoorbeeld: zijn cijfers worden lager, u heeft een conflict met hen of hij scheldt u zelfs uit. Wat doet u in zo'n situatie?

- Het hele jaar heeft u een leerling in de klas en hij doet niks, is niet gemotiveerd en maakt nooit zijn huiswerk. Aan het einde van het jaar staat de leerling niet op overgaan en de leerling vraagt om nog een vervangende opdracht om alsnog over te kunnen gaan. Wat doet u?
- Hoe geeft u les, gebruikt u krijtborden of digiborden? *Dit is een school waar ze nog met krijtborden werken en aangezien de meeste docenten onderhand al digiborden gewend zijn is dit voor deze leerlingen een extra interessante vraag!*
- Waarom denkt u dat u geschikt bent om bij deze afdeling (bijvoorbeeld havo bovenbouw) voor de klas te staan? Hoe ziet een goede les er volgens u uit? En hoe begint u die? Hoe bereidt u deze voor?

Na deze vragen volgt een 'leg-uit-vraag' waarbij de docent wordt gevraagd een specifieke vraag over zijn of haar vak uit te leggen. Zo kan een sollicitant voor het vak Engels gevraagd worden om de present perfect uit te leggen.

Om ervoor te zorgen dat sollicitanten niet heel lang hoeven te wachten, zijn er meestal drie sollicitanten per dag. Gedurende de dag schuift iedereen om de 20 minuten door. Hierdoor zijn de vaksectie, schoolleiding en leerlingen tegelijkertijd klaar.

Na de gesprekken gaan de docenten van de vaksectie, de leerlingen en de schooldirectie de sollicitanten onderling bespreken. Elke groep geeft aan of ze de sollicitant "benoembaar (+), niet benoembaar (-) of twijfel (+/-)" vinden.

Tot slot worden alle gesprekken besproken en nemen de drie groepen beslissing over wie de functie aangeboden krijgt. Op het moment dat twee sollicitanten ongeveer een gelijke beoordeling krijgen, hakt de schoolleiding de knoop door.

A blue sunburst graphic with a central dark blue rectangle containing white text. The text reads 'LED-VOORBEELD 2:' on the top line and ''DE BREUL'' on the bottom line. The sunburst consists of numerous short, dark blue lines radiating outwards from the central rectangle.

LED-VOORBEELD 2: 'DE BREUL'

Bij De Breul hebben scholieren heel veel invloed op het functioneren van docenten: hier zitten zij bij de sollicitatiegesprekken én beslissen ze na één jaar mee of de docent op de school mag blijven werken.

De Breul werkt al ruim 35 jaar met 'de VLIB'. Dit staat voor 'Vertegenwoordiging Leerlingen In de Benoemingsprocedure'. In de VLIB zitten tussen de 10 en 15 leerlingen uit alle leerjaren en van alle niveaus. Na een training doen VLIB-leden mee aan de sollicitatieprocedure van nieuwe docenten. Als de docent eenmaal aangenomen is, zorgt de VLIB met behulp van enquêtes ervoor dat de docenten weten wat leerlingen van hen vinden. Gedurende het jaar worden zij hierin begeleid. Na één jaar adviseren zij de school over of de docent een vaste aanstelling moet krijgen.

WAT DOET DE VLIB?

2. LEERLINGEN VULLEN ENQUÊTE OVER DOCENT IN

- 2 leerlingen uit de VLIB zitten bij het sollicitatiegesprek;
- Leerlingen hebben 1/3 van het stemrecht.
- Na zes maanden enquêtes;
- Leerlingen schrijven advies voor docent;
- Start verbeterings-traject docent.
- Na weer 6 maanden zelfde enquête in zelfde klassen;
- Leerlingen schrijven advies voor docent;
- Al dan niet verlengen van het contract.

FASE 1: SOLLICITATIEGESPREKKEN DOCENT

De VLIB helpt mee met de selectie van nieuwe docenten. Dit doen zij door eerst twee leerlingen te kiezen die het sollicitatiegesprek van de kandidaat bijwonen. Ze mogen vragen stellen en hebben na afloop van het gesprek 1/3 stem in het aannemen (of afwijzen) van de docent. Dus als het schoolbestuur een docent wil aannemen, maar leerlingen en docenten niet, dan gebeurt dat ook niet!

De schooldirecteur en de teamleider selecteren aan de hand van de sollicitatiebrieven zes tot tien docenten die willen werken op de Breul. Deze docenten worden uitgenodigd.

Voorafgaand aan de gesprekken leest de VLIB de brieven en bedenken zij wat zij aan de kandidaat willen vra-

gen. Zij maken daarom aantekeningen bij de sollicitatiebrieven zodat zij goed weten wat zij willen vragen.

Voor de leerlingen is het belangrijk om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de docent. Daarom moet je altijd doorvragen. Een manier om dat te doen is het toepassen van de **STARR-methode**. Het uitgangspunt van deze methode is dat voorbeelden van gedrag uit het verleden een goede manier zijn om te laten zien hoe iemand is. Daarom vraag je niet 'Wat zou u doen als...?' maar: 'Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin...'. Op die manier krijg je een goed beeld van de manier waarop docenten reageren op bepaalde situaties.

Dit zijn soorten vragen die horen bij de methode:

<i>Wat voor soort vraag?</i>		
S	Situatie	Wat ging er aan vooraf?
T	Taak	Wat was uw functie?
A	Actie	Wat deed u toen?
R	Resultaat	Wat was het resultaat van uw actie?
R	Reflectie	Wat zou u de volgende keer anders doen?

De STARR-methode heeft enkele voordelen:

1. Wanneer je in alle gesprekken de STARR-methode gebruikt, zijn de antwoorden makkelijk met elkaar te vergelijken.
2. Kandidaten worden aangenomen op basis van vaardigheden en kwaliteiten die voor de functie belangrijk zijn.
3. Op deze manier voorkom je dat iemand die zichzelf goed kan verkopen maar eigenlijk niet zoveel kan de baan krijgt omdat hij een mooi praatje heeft.

Om de scholieren zo goed mogelijk voor te bereiden op deze gesprekken, is een lijst opgesteld met vragen die zij kunnen stellen. Daarnaast krijgen zij tips over hoe zij de vragen moeten stellen en hoe zij kunnen doorvragen. In bijlage 1 op pagina 46 staan een heleboel voorbeeld vragen voor tijdens de sollicitatiegesprekken!

FASE 2: ENQUÊTE + VOORLOPIG ADVIES

Eenmaal aangenomen begint de docent gewoon met lesgeven, net als op elke andere school. Na een half jaar kiest de VLIB drie klassen van de docent uit waar ze een enquête afnemen (bijlage 2, pagina 49). De leerlingen uit deze klassen vullen de enquête in en vervolgens analyseert de VLIB de resultaten. In bijlage 3 op pagina 54 kun je zien waar de VLIB op let bij de analyse. Hierna schrijft de VLIB een voorlopig advies waarin ze de docenten tips geven. Het is de taak van de docent om ervoor te zorgen dat hij ook daadwerkelijk wat doet met deze tips!

Om ervoor te zorgen dat er geen problemen ontstaan tussen de leerlingen en de docent, worden de enquêtes anoniem ingevuld. Ook worden er twee leerlingen uit de VLIB gekozen die de enquêtes moeten afnemen en het advies moeten schrijven. Dit moeten altijd twee leerlingen zijn die geen les hebben van de docent waarover de vragen gaan! Op die manier blijven zij onafhankelijk en kan de docent hen later nooit 'straffen' voor hun keuzes. Tot slot is het ook belangrijk dat de enquête niet tijdens de les van de docent wordt afgenomen.

Belangrijk! De enquête die in dit boekje staat is speciaal ontworpen door en voor de Breul. Het kan dus zijn dat er op jouw school andere dingen belangrijk zijn. Bespreek de vragenlijst daarom altijd eerst met de schooldirecteur zodat je zeker weet dat jullie de goede vragen stellen!

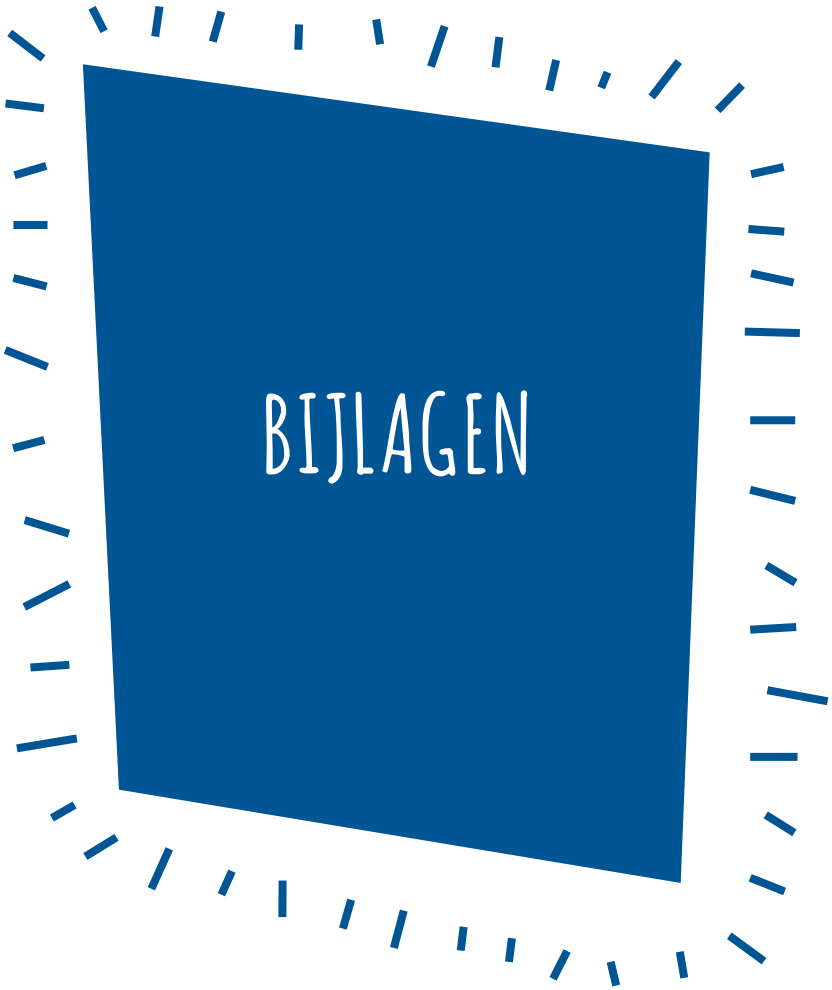
FASE 3: ENQUÊTE + DEFINITIEF ADVIES

Na een half jaar, dus als de docent inmiddels een jaar op de school werkt, wordt dezelfde enquête nog een keer afgenomen in dezelfde klassen. Ook dit keer analyseert de VLIB de antwoorden en schrijft de VLIB een advies. Dit advies geven zij aan de schoolleiding en die neemt dit mee in het beoordelingsgesprek van de docent. Tijdens dit gesprek moet duidelijk worden of de docent een vaste aanstelling moet krijgen of niet. Omdat de mening van leerlingen hierin heel belangrijk is, is dit advies ook erg belangrijk.

Het advies is een goede manier om te laten zien of de docent open staat voor tips en zichzelf verbetert, omdat de docent zes maanden de tijd heeft gehad om te laten zien of hij wat doet met de tips. Ook is het uiteindelijke advies gebaseerd op twee enquêtes die op verschillende momenten en in verschillende klassen zijn afgenomen, waardoor het een goed beeld geeft van het functioneren van de docent.

Belangrijk! In het eindadvies moet er goed gekeken worden naar de verbeteringen van de leraar sinds het voorlopige advies!





BIJLAGE 1: VOORBEELD SOLLICITATIEVRAGEN

LESINDELING

1. Hoe ziet een lesindeling van uw les eruit?
 - Kunt u een voorbeeld geven?
2. Wat doet u als u leerlingen zelfstandig laat werken?

MOTIVATIE

3. Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin leerlingen niet (meer) gemotiveerd waren?
 - Wat heeft u daar aan gedaan?
4. Heeft u wel eens meegemaakt dat u de klas van het belang van uw vak moest overtuigen?
 - Hoe heeft u dat toen gedaan?
 - Heeft dat geholpen?

ORDE

5. Heeft u wel eens meegemaakt dat de orde in de klas zodanig verstoord was dat u straf moest geven?
 - Wat was er gebeurd?
 - Welke straf gaf u toen?
 - Had deze straf effect?
6. Heeft u wel eens meegemaakt dat een leerling (herhaaldelijk) tijdens uw les spijbelde?
 - Wat heeft u daaraan gedaan?

INVLOED

7. Hoe introduceert u zichzelf bij een eerste les?
8. Hoe denkt u over te komen op leerlingen?
 - Waar baseert u dat op?

SOCIAAL-EMOTIONELE PROBLEMEN

9. Heeft u wel eens een leerling in de klas gehad die niet voor zijn/haar mening durfde uit te komen?
 - Heeft u geprobeerd daar wat aan te doen?
 - Hoe heeft u dat aangepakt?
 - Hoe reageerde die leerling daarop?
10. Heeft u wel eens een leerling gehad in de klas, waaraan u merkte dat hij/zij problemen had?
 - Kwam deze leerling zelf naar u toe of heeft u hem/haar benaderd?
 - Hoe heeft u die leerling benaderd?
 - Wat was de reactie op wat u deed?

HULP

11. Heeft u wel eens meegemaakt dat één leerling de stof absoluut niet snapte?
 - Hoe kwam u daar achter?
 - Kwam de leerling zelf naar u toe of heeft u hem/haar benaderd?
 - Hoe heeft u dit aangepakt?
12. Benadert u leerlingen uit VMBO 2 anders dan leerlingen uit VWO 5?
 - Waarom wel of niet?

ZELFSTANDIGHEID

13. Hoe ver vindt u dat de inspraak van leerlingen mag gaan?
14. In hoeverre is de zelfstandigheid van leerlingen van belang?
15. Wat is uw ervaring met leerlingenactiviteiten binnen de school?

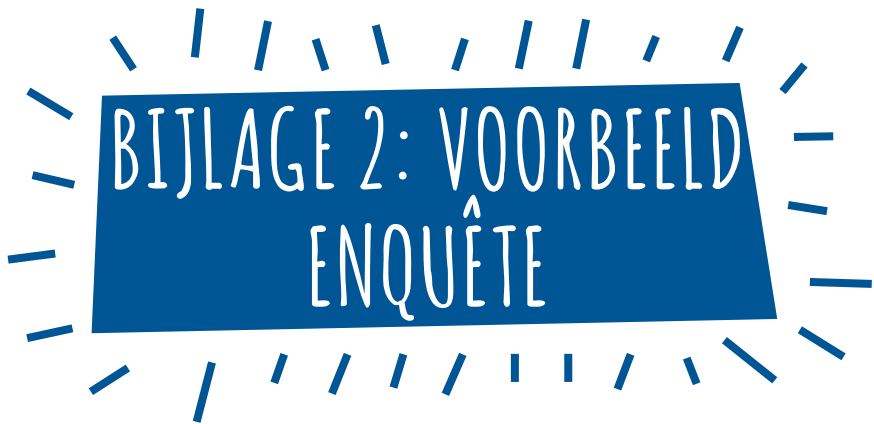
DOCENTSCHAP

16. Wat is uw ervaring?
 - Op wat voor scholen heeft u gewerkt?
 - Hoelang heeft u daar gewerkt?
 - Waarom bent u daar weggaan?
 - Aan welke klassen heeft u lesgegeven?
17. Waarom bent u docent geworden?
 - Waarom juist dit vak?

18. Bent u mentor geweest?
- Wat is volgens u het verschil tussen een mentor en een docent?
19. Wat vindt u zo belangrijk aan uw vak?

OVERIG

20. Vindt u cijfers belangrijker dan inzet?
- Waarom vindt u dit?
 - Hoe is dit terug te zien tijdens uw lessen?
21. Heeft u wel eens meegemaakt dat er iets gebeurde in de klas waardoor er paniek uitbrak?
22. Heeft u wel eens uitstapjes/werkweken georganiseerd?
- Voor welk vak?
 - Hoe beviel dat?

A large blue sunburst graphic with a central dark blue rectangle containing the text. The sunburst consists of numerous short, dark blue lines radiating outwards from the rectangle.

BIJLAGE 2: VOORBEELD ENQUÊTE

- Vul de enquête zorgvuldig en zelfstandig in, want de enquête is medebepalend voor de baan van de docent!
- Vergeet niet je klas en de naam van de docent over wie de enquête gaat in te vullen.
- Kruis per vraag maar 1 hokje aan.
- Als je een verkeerd hokje hebt aangekruist, kruis je het goede hokje aan en zet je daar een cirkel omheen
- Vergeet de achterkant niet!

KLAS:

Docent:

Enquête voor de beoordeling van docenten i.v.m. hun benoeming.

NEUTRAAL JA NEE**A: Inhoud van de les**

1. Vind je dat de docent zijn/haar les goed voorbereidt?	0	0	0
2. Weet je van tevoren wat je van de les kunt verwachten?	0	0	0
3. Is de opzet van de les duidelijk?	0	0	0
4. Behandelt de docent(e) regelmatig het opgegeven huiswerk?	0	0	0
5. Begint de docent op tijd met de les?	0	0	0

B: Orde

6. Kan de docent goed leiding geven?	0	0	0
7. Ziet de docent wat er allemaal in de klas gebeurt?	0	0	0
8. Komt de docent zelfverzekerd en rustig over?	0	0	0

NEUTRAAL JA NEE**C: Zelfstandigheid**

9. Heeft de klas een positieve invloed op de opzet of het verloop van de les?	0	0	0
10. Wordt het gemaakte werk regelmatig nagekeken?	0	0	0
11. Laat de docent(e) je zelf oplossingen zoeken bij vragen in de lesstof?	0	0	0
12. Geeft de docent ook groepsopdrachten?	0	0	0

D: Helpend/Vriendelijk

13. Helpt de docent leerlingen die de lesstof niet snappen?	0	0	0
14. Kun je bij de docent terecht met je vragen en opmerkingen?	0	0	0
15. Behandelt de docent alle leerlingen op dezelfde manier?	0	0	0
16. Heeft de docent belangstelling voor je?	0	0	0
17. Staat de docent open voor commentaar?	0	0	0

NEUTRAAL JA NEE

E: Motivatie

18. Is de docent enthousiast over zijn vak?	0	0	0
19. Kan de docent boeiend vertellen?	0	0	0
20. Motiveert de docent je om goede cijfers te halen?	0	0	0
21. Vind je dat de docent genoeg kennis heeft van het vak wat hij/zij geeft?	0	0	0
22. Zorgt de docent ervoor dat alle leerlingen actief meedoen in de les?	0	0	0

F: (Werk)sfeer

23. De docent kan goed orde houden.	0	0	0
24. Verloopt het contact tussen jou en de docent goed?	0	0	0
25. Verloopt het contact tussen de docent de klas goed?	0	0	0

G: Regels

26. Zijn er duidelijke gedragsregels in de lessen van de docent?	0	0	0
27. Houdt ook de docent zelf zich aan de regels wat betreft eten, drinken, te laat komen, etc?	0	0	0

I: Extra op- of aanmerkingen

Hieronder nog plaats voor opmerkingen of toelichtingen

WAAR RICHTEN DE VRAGEN VAN DE VLIB ENQUÊTE ZICH OP?

De VLIB heeft goed nagedacht over alles dat zij belangrijk vinden in een docent. Elk blok van de enquête richt zich daarom op een andere eigenschap die een goede docent heeft volgens de VLIB. Hieronder kan je zien welke eigenschappen dit zijn en wat de VLIB belangrijk vindt.

Blok A: De docent moet de les vorm kunnen geven tot een inhoudelijk goede les. Hierbij moet de lesstof goed behandeld worden.

Blijkt uit:

- de docent bereidt de lessen goed voor;
- de docent aangeeft welk plan hij met de les heeft;
- de opzet van de les is duidelijk;
- het huiswerk wordt opgegeven en behandeld;
- de lessen beginnen op tijd.

Blok B: De docent kan orde houden.

Blijkt uit:

- de docent kan goed leiding geven;
- de docent houdt overzicht;
- de docent staat zelfverzekerd voor de klas.

Blok C: De docent bevordert de zelfstandigheid van de leerlingen.

Blijkt uit:

- de leerlingen plannen zelf opdrachten van de lesstof;
- de leerlingen leren hun eigen werk na te kijken;
- de leerlingen vinden zelf oplossingen bij vragen in de lesstof;
- de leerlingen maken ook groepsopdrachten.

Blok D: De docent helpt leerlingen, als dit moet.

Blijkt uit:

- de leerlingen krijgen hulp bij de lesstof die ze niet snappen;
- de leerlingen kunnen de docent vertrouwen;
- de docent behandelt alle leerlingen op dezelfde manier;
- de docent heeft belangstelling voor alle leerlingen;
- de docent staat open voor commentaar.

Blok E: de docent is gemotiveerd om zijn/haar les te geven.

Blijkt uit:

- de docent vertelt enthousiast over zijn/haar vak;
- de docent vertelt boeiend;
- de docent motiveert de leerling om goede cijfers te halen;
- de docent heeft voldoende kennis van het vak;
- alle leerlingen doen actief mee in de les.

Blok F: De docent moet voor een goede werksfeer zorgen.

Blijkt uit:

- de docent zorgt voor een prettige sfeer;
- de docent bouwt een goed contact op met de leerlingen.

Blok G: De docent moet de regels van de school naleven.

Blijkt uit:

- er zijn duidelijke gedragsregels in de lessen;
- de docent houdt zich aan de regels.

BIJLAGE 3: VOORBEELDANALYSE VAN DE ENQUÊTE VLIB

De VLIB vindt dat een vraag positief beantwoord is als een vraag minimaal 3 keer meer met 'ja' beantwoord is dan met 'nee' en 'neutraal'. Een voorbeeld: Een klas geeft de volgende antwoorden:

	Ja	Nee	Neutraal
Vraag 1	15	2	13
Vraag 2	6	3	21
Vraag 3	16	1	13

De leerlingen uit deze klas hebben een negatief antwoord gegeven op vraag 1. Het verschil tussen het antwoord 'ja' en 'neutraal' is immers maar 2. Ook vraag 2 is negatief beantwoord. Het grootste deel van de klas is neutraal (21 keer geantwoord) waardoor ja niet minimaal 3 keer meer geantwoord is dan 'nee' of 'neutraal'. Vraag 3 is echter wel positief beantwoord. 'Ja' is immers 3 keer vaker geantwoord dan 'neutraal' en 15 keer meer dan 'nee'.

Vraag	Antwoord = ja	Antwoord = nee	Antwoord = neutraal
1			
2			
3			
4			
5			
6			
Enz.			

In het rapport beschrijf je zo neutraal mogelijk wat er gezegd is door de leerlingen. Dit doe je door alleen te benoemen wat er gezegd is. Als je dit goed doet, dan krijg je zinnen als; 'op de vraag of de docent goed orde kan houden, antwoorden twee klassen positief en één klas negatief' of 'de eisen die de docent stelt aan de proefwerken en SO's zijn in alle klassen niet duidelijk'. Op deze manier beschrijf je in het rapport zo duidelijk mogelijk wat de leerlingen vertellen over de docent.

Het is belangrijk te beseffen dat je twee verschillende soorten adviezen geeft; het voorlopige advies (eerste keer) en het eindadvies (tweede keer). In het *voorlopige* advies worden alle positieve en negatieve aandachtspunten weergegeven zodat de docent de kans krijgt zichzelf te verbeteren. In het *eindadvies* staat ook een conclusie waarin staat weergegeven of jullie willen dat de docent wel of niet een nieuw contract krijgt. In beide adviezen worden de uitspraken onderbouwd door de resultaten uit de enquête ook te vertellen.

De VLIB vindt echter niet dat alle vragen even belangrijk zijn. In de lijst hieronder kan je lezen welke vragen er echt toe doen en welke vragen volgens de VLIB iets minder wegen. Hoe belangrijker de vraag, hoe meer deze meeweegt in het advies!

BELANGRIJKSTE VRAGEN

- 3. Is de opzet van de les duidelijk?
- 13. Helpt de docent leerlingen die de stof niet snappen?
- 14. Kun je bij de docent terecht met je vragen?
- 15. Behandelt de docent alle leerlingen op dezelfde manier?
- 22. Zorgt de docent ervoor dat alle leerlingen actief meedoen in de les?

24. Verloopt het contact tussen jou en de docent goed?
25. Verloopt het contact tussen de docent en de klas goed?
26. Zijn er duidelijke gedragsregels in de lessen van deze docent?

BELANGRIJKE VRAGEN

2. Weet je van tevoren wat je van de les kunt verwachten?
6. Kan de docent goed leiding geven?
7. Ziet de docent wat er allemaal in de klas gebeurt?
16. Heeft de docent belangstelling voor je?
17. Staat de docent open voor commentaar?
18. Is de docent enthousiast over zijn/haar vak?
19. Kan de docent boeiend vertellen?
21. Vind je dat de docent genoeg kennis heeft van het vak, wat zij/hij geeft?
23. Zorgt de docent voor een prettige sfeer in de klas?
27. Houdt de docent zich aan de regels wat betreft eten, te laat komen etc.?

MINST BELANGRIJKE VRAGEN

1. Vind je dat de docent zijn/haar les goed voorbereidt?
4. Behandelt de docent regelmatig het opgegeven huiswerk?
8. Komt de docent zelfverzekerd over?
11. Laat de docent je zelf oplossingen zoeken bij vragen in de lesstof?
12. Geeft de docent ook groepsopdrachten?
20. Motiveert de docent je om goede cijfers te halen?

LAKS

landelijk aktie komitee **scholieren**