

Praat jij al mee over hoe goed je docent het doet?

LAKS
landelijk aktie komitee scholieren

Leerlingen Ontwikkelen Docenten
LOD


LAKS
landelijk aktie komitee
scholieren

Inleiding

Het Nederlandse onderwijssysteem heeft het zwaar. Dit is het beeld wat het LAKS, de vertegenwoordiger van alle middelbare scholieren in Nederland, al jaren ziet. Door het steeds groeiende docententekort, het tekort aan bevoegde docenten voor de klas, de snelle uitstroom van nieuwe docenten en de hoge werkdruk van docenten, is de kwaliteit van de lessen gedaald.

Dit blijkt ook uit de LAKS-Monitor, ons jaarlijks tevredenheidsonderzoek, waar we zien dat veel scholieren vinden dat de lessen beter ingevuld kunnen worden. Helaas merken we ook dat de meerderheid van de leerlingen niet wordt gevraagd wat ze van de lessen vinden, terwijl scholieren juist een heel goed beeld hebben over hun docenten en de manier waarop ze lesgeven.

Aan de andere kant zien wij dat veel docenten de behoefte hebben om feedback van scholieren te ontvangen, maar niet goed weten wat de beste manier is.

Hiervoor heeft het LAKS in 2015 het Leerlingen Evalueren Docenten-handboek uitgebracht, met een gedetailleerde beschrijving over wat de beste manier is om dit gesprek te starten. In deze brochure werpen we een nieuwe blik op het LED en leggen we verschillende manieren voor om het gesprek tussen leerlingen en docenten te starten. Zodat leerlingen en docenten zich kunnen blijven ontwikkelen. Daarom spreken we nu over LOD (Leerlingen Ontwikkelen Docenten).

Deze brochure kan worden gebruikt door zowel leerlingen die meer inspraak willen op hun lessen, als docenten of schoolleiders die vorm willen geven aan leerlingparticipatie op hun school.

Wat is LOD en waarom is het belangrijk?

LOD staat voor 'Leerlingen Ontwikkelen Docenten'. LOD is de verzamelnaam voor alle manieren waarop leerlingen een rol spelen bij het geven van feedback aan docenten. **LOD houdt dus in dat je als scholier actief invloed kunt uitoefenen op het functioneren van de docenten van wie je les hebt.** Hiervoor bestaan allerlei manieren. Deze kunnen variëren van het direct tips geven aan je docent tot een vragenlijst invullen die je docent kan meenemen in de toekomst. Het verschil tussen LOD en LED zit hem in het samenwerken tussen docenten en leerlingen. Bij LOD is het belangrijk dat we een open gesprek creëren, en niet een extra toets moment voor docenten, want het LAKS pleit voor een lagere toetsdruk voor iedereen.

Sommige mensen vragen zich af 'waarom zouden leerlingen moeten meepraten?'. Er zijn hier veel redenen voor: **Leerlingen zien hun docenten vaak** en hebben daardoor een beter beeld van het functioneren van hun docent dan een schooldirecteur of een docent die eens meekijkt. Alleen scholieren weten echt hoe duidelijk, motiverend, boeiend of respectvol een docent naar diens leerlingen is. Door het gesprek aan te gaan kan wederzijds begrip worden gecreëerd. **Bovendien is het belangrijk dat leerlingen weten hoe een democratie werkt.** Door op de middelbare school al te beginnen met betrokkenheid en participatie kunnen leerlingen democratische vaardigheden leren en toepassen. Daarnaast zien we dat het voor startende docenten lastig is om hun carrière te beginnen veel startende docenten verlaten al snel het vak. Wij denken dat ze vaak niet feedback krijgen die ze nodig hebben om zich in hun vak te ontwikkelen. Door vormen van LOD toe te passen krijgen ze deze feedback wel. **Ook meer ervaren docenten kunnen leren van de tips die ze krijgen van leerlingen.** Onthoud, met het LOD willen wij een open gesprek starten tussen leerlingen en docenten over de lessen, zodat het onderwijs beter en leuker wordt. LOD is geen middel om docenten af te straffen of te onderwerpen aan een hoop 'toetsmomenten'.

Zorgen over LOD

Het LAKS ziet veel voordelen in het LOD, toch zijn er zorgen die vaak benoemd worden bij feedback van leerlingen. Het LAKS denkt dat veel van deze zorgen onterecht zijn, hieronder lees je hoe je antwoord kan geven op die zorgen:

“Scholieren weten helemaal niet waar ze op moeten letten wanneer ze docenten beoordelen”

Leerlingen zijn goed in staat om te begrijpen dat ze moeten leren. Ze kunnen ook goed aangeven welke manier van leren goed voor hen werkt. Leerlingen krijgen van misschien wel acht verschillende docenten les. Zij zijn dus zeker ervaringsexpert.

“Scholieren kunnen geen objectief beeld geven”

Subjectiviteit is in dit geval niet erg. Leerlingen kunnen juist vertellen over hoe zij de lessen ervaren. Docenten kunnen hiervan leren over hoe zij overkomen op de leerlingen. Wellicht hebben de docenten daar zelf nooit bij stil gestaan.

“Het is eng voor een nieuwe docent om direct afgerekend te worden door scholieren”

Via LOD worden tips en adviezen gegeven. Juist voor een nieuwe docent is het belangrijk om deze tips en feedback te krijgen. Als het LOD goed wordt ingericht hoeft het niet eng te zijn. Deze brochure geeft daar goede voorbeelden voor.

“Het kost te veel tijd”

LOD kan op veel manieren vorm worden gegeven. Zo kun je 5 minuten nemen in de les om tips en feedback te vragen. Daarnaast kost het minder tijd om problemen vooraf te voorkomen dan achteraf proberen op te lossen.

Vormen van LOD:

Het invoeren van LOD kan lastig zijn. Daarom heeft het LAKS verschillende manieren verzameld om feedback te verkrijgen. Let op: Er zijn natuurlijk veel meer manieren waarop je LOD kan vormgeven, onderstaande ideeën zijn slechts een paar voorbeelden.

1. Tips geven aan docenten

De meest laagdrempelige vorm van LOD is het direct geven van tips aan je docent. Dit kan anoniem via een briefje maar ook in een klassikaal moment. Deze manier van LOD is makkelijk en kost weinig tijd. Wel kan het spannend zijn voor leerlingen om openlijk advies te geven aan hun docent. Daarom adviseert het LAKS bij deze vorm om ervoor te zorgen dat er een open sfeer hangt en dat de docent actief vraagt om feedback. Wanneer leerlingen serieus worden genomen, zullen zij het feedback geven ook serieus nemen. Is het toch te spannend om direct aan een docent feedback te geven? Ook een teamleider kan gesprekken organiseren met leerlingen om feedback over een docent te krijgen. Als leerling voel je dan misschien meer de ruimte om te delen, en een teamleider kan zorgen dat de feedback overgebracht kan worden aan de docent zonder dat dit door de docent als afrekening gevoeld hoeft te worden.

2. Leerlingen betrekken bij sollicitaties en evaluatiemomenten

Deze vorm van LOD is al voor de eerste les van de docent scholieren meenemen in de sollicitaties. Dit kan door ze een plek te geven tijdens de sollicitatieprocedure voor nieuwe docenten. Hierdoor raakt de beginnende docent al direct gewend aan de rol van leerlingen als het gaat om feedback geven. Voor de leerlingen is dit een ontzettend leerzame ervaring en als school krijg je een ander perspectief op de sollicitanten. Let op: Het is belangrijk dat scholieren goed weten hoe zij hun rol in een sollicitatiegesprek het beste kunnen vervullen.

3. Leerlingenarena gesprek

In de leerlingenarena zitten leerlingen in een cirkel met een gespreksleider en praten ze over onderwerpen die door de docent(en) zijn aangedragen. De docenten zitten buiten de cirkel en luisteren aandachtig zonder zichzelf met het gesprek te bemoeien. Eén van de leraren maakt tijdens het gesprek aantekeningen op een flap, zo kunnen de anderen focussen op het luisteren. Onderwerpen kunnen variëren, zorg voor open vragen over hoe het onderwijs en de lessen zijn ingericht. De leerlingen gaan vervolgens in gesprek met elkaar en de gespreksleider. Na afloop van het centrale gesprek bespreken leraren in kleinere groepjes de input en verbeterpunten voor de aankomende periode. Snel na het arenagesprek krijgen leerlingen te horen wat met hun feedback wordt gedaan. Het arenagesprek is een van de meest efficiënte vormen van LOD en heel waardevol voor leerlingen én docenten. Docenten krijgen onderbouwde en toegelichte feedback en leerlingen krijgen meer inzicht in en begrip over het onderwijs. Gebruik deze methode om de lessen in algemene zin te verbeteren, niet om over individuele docenten te spreken. Let op: Het is essentieel dat docenten zich buiten het gesprek houden. Anders kan de open sfeer van het gesprek verloren gaan.



Voorbeeld arena gesprek:

De leraren bepalen samen de onderwerpen van het gesprek. Bijvoorbeeld de verhouding tussen luisteren en zelfstandig werken of de manier van communiceren naar de klas. Deze onderwerpen met bijbehorende open vragen worden vooraf aan de gespreksleider gegeven.

Het is belangrijk om een diverse groep leerlingen te betrekken bij het gesprek. Hierin kun je rekening houden met onderwijsrichting, klas, leeftijd, leerjaar etc. Bereid de leerlingen voor op dit gesprek door vooraf de onderwerpen kenbaar te maken zodat ze zich kunnen voorbereiden. Daarnaast is het essentieel om een veilige omgeving te creëren voor de leerling. Leerlingen moeten weten ze wat ze kunnen verwachten en dat ze vrijuit kunnen spreken.

Tijdens het gesprek:

Tijdens het gesprek zitten de leerlingen in een cirkel met de gespreksleider. Buiten deze cirkel zitten docenten die naar het gesprek luisteren. Het is heel belangrijk dat docenten die buiten de cirkel zitten, alleen luisteren. Zodra docenten zich bemoeien met het gesprek gaat dit ten koste van de open sfeer en kunnen leerlingen dichtklappen.

Om een goed gesprek te hebben is het belangrijk dat de gespreksleider doorvraagt om een duidelijker antwoord te krijgen.

Wanneer het gesprek bezig is, schrijft iemand op een flip-over vel de punten op van de scholieren. Op die manier kunnen andere docenten zich focussen op het luisteren.

Na het gesprek:

Na het gesprek verlaten leerlingen de ruimte. Dit is het moment dat docenten kunnen praten over wat hen opviel en waar ze enthousiast van worden. De uitkomsten van het gesprek worden op post-its geschreven. Dit zijn de punten waar de docenten iets mee kunnen gaan doen.

Vergeet niet om de resultaten van dit gesprek terug te koppelen naar de leerlingen, zo weten ze dat hun feedback serieus wordt genomen en wordt het LOD een succes!



Ervaringen met LOD

Feedback: niet altijd een cadeautje, vaak wel nuttig

“Kunnen we de volgende les ook gewoon iets meer zelf werken?”, vraagt een leerling in de deuropening bij het verlaten van de les. Stiekem vind ik het irritant. Heb ik net m’n best gedaan de belangrijkste onderwerpen voor het eindexamen voor ze te herhalen en ze klassikaal te laten oefenen met een quiz met veelgemaakte fouten, willen ze ‘gewoon zelf werken’ (oftewel: ‘niksen’ denk ik cynisch). Maar ergens heeft ze wel gelijk, ze iets meer loslaten zou ook goed zijn. En de week daarna gaat die ‘zelfwerkles’ eigenlijk best goed.

Ik vind het belangrijk dat leerlingen ervaren dat de les van ons samen is, en vraag regelmatig om input voor de lessen. In het begin van de periode haal ik vaak met een Google Forms of met post-its op waar zij benieuwd naar zijn, en hoe ze graag willen werken. Daardoor kan ik de lesstof toepassen op voorbeelden die zij interessant vinden. Hoewel de wensen voor werkvormen vaak erg uiteenlopen: “Veel actieve dingen” “In tafelgroepjes werken” “zelfstandig opdrachten maken”, lukt het vaak wel om aan alle wensen een beetje tegemoet te komen. Dit jaar bezochten we op initiatief van leerlingen de rechtbank, en die excursie blijft erin de komende jaren!



Nienke

docent maatschappijwetenschappen

Feedback aan docenten: zoeken naar de goede vorm

Bij mij op school zijn er wel mogelijkheden om feedback te geven aan docenten, bijvoorbeeld via enquêtes, maar wat er met de gegeven commentaren gedaan wordt is niet helemaal duidelijk. Ook mogen docenten zelf kiezen welke klas de enquête in vult. Mondelinge feedback is nog niet echt op gang gekomen, ondanks dat docenten hier wel soms om vragen. Zelf ken ik mijn leerkrachten best wel goed, en ik weet dus ook hoe ik commentaar op de les het beste kan geven. Helaas weet ik dat meerdere klasgenoten soms vrij bot of brutaal uit de hoek kunnen komen wanneer dit niet zo bedoeld is. Dit zou dan weer een reactie van de docent kunnen veroorzaken die als negatief of boos ervaren kan worden. Mede daarom durven sommige leerlingen ook niet op de docenten af te lopen met feedback. Docenten reageren over het algemeen erg positief op de feedback uit de enquêtes, maar zo nu en dan kan er in deze vragenlijsten ook erg fel gesproken worden omdat ze anoniem zijn. Ik denk dat dit een nadeel is van de enquêtes, mede omdat een leerkracht ook niet kan reageren op de opmerkingen. Bij mondelinge evaluaties is het natuurlijk wel een risico dat docenten toch een zekere machtspositie hebben.

Verder denk ik dat het belangrijk is om een duidelijk moment te hebben waar de leerling terugkoppeling krijgt over wat er met de gegeven feedback gedaan is, mondeling of schriftelijk. Anders zullen er leerlingen zijn die denken dat er niets mee is gedaan en dat hun mening er niet toe doet, terwijl dit absoluut niet het geval hoeft te zijn. Dit zou ook een mooie brug kunnen zijn naar een volgende evaluatie ronde.



Anne-Fleur
leerling vwo 3

Hoe nu verder?

Stap 1
Benader je leerlingenraad
Denk na over welke vorm van LOD je in jouw school zou willen

Stap 2
Werk je plan uit
Bereid een pitch voor om het LOD in te brengen bij de schoolleiding

Stap 3
Maak een afspraak met een afdelingsleider schoolleider/rector
Leg je idee neer bij deze persoon om het LOD te implementeren

Stap 4
Organiseer
Benader docenten en de leerlingen om je plan te vertellen

Stap 5
Geef feedback!
Vergeet niet om feedback te geven aan je docenten, zo wordt LOD een succes!

"Organiseer en neem het LOD in eigen hand!"

"Live, Laugh, LOD"

"Hoe hoog leg jij de LOD?"

Kijk voor meer informatie op: **www.laks.nl**
Drieharingstraat 6
3511 BJ Utrecht
030-7900 910
@LAKSstagram

LAKS
landelijk aktie komitee scholieren