



Hoofdstuk 1

Hoe verleid je studenten tot leren?

Het ABC van motiveren

In dit hoofdstuk lees je:

- wat motiveren is;
- wat studenten motiveert;
- aan welke drie knoppen je kunt draaien om studenten te motiveren;
- hoe deze knoppen werken in online onderwijs.

1.1 Onze verborgen strijd

Gelukkig zijn er volop studenten die vragen stellen en aan de slag gaan als je ze een opdracht geeft. Studenten bij wie kwartjes vallen gedurende een college of cursus en die je tijdens hun opleiding ziet groeien naar volwaardige jonge professionals. Wat is er mooier dan daar als docent aan te mogen bijdragen?

Ik hoor en zie docenten die van alles in hun colleges doen om studenten te enthousiasmeren en te activeren. Docenten die door hun vragen groepjes studenten zelf laten nadenken en analyseren. Docenten die waardevolle feedback aan studenten geven waardoor zij een volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten. Docenten die ervan uitgaan dat ze studenten kunnen ondersteunen en begeleiden bij hun leren.

Er zijn ook studenten die onvoorbereid naar je bijeenkomst komen. Of tijdens het college meer met hun laptop of telefoon bezig zijn. Studenten die jou afwachtend aankijken wanneer je ze begeleidt. Of die je bestoken met vragen zoals: *'Is het voor een cijfer?'* Of *'Gaat u dit vragen bij het tentamen?'*

Als je online college geeft, zetten ze hun camera uit, reageren ze niet in de chat als je ze een vraag stelt, of zijn ze opeens verdwenen. Deze studenten lijken niet erg gemotiveerd voor ons onderwijs, of is dit schijn? En wat doen wij als docenten? Ik hoor docenten die het al in de eerste



bijeenkomst hebben over aanwezigheidsplicht en die dreigen met extra opdrachten voor studenten die er niet zijn. Ook zijn er docenten die precies gaan voorschrijven hoe een resultaat van een opdracht eruit moet komen te zien. Docenten die exact aangeven welke onderdelen van welke hoofdstukken uit een boek tot de verplichte tentamenstof behoren. Wij zeggen en doen van alles om maar te zorgen dat de studenten gaan doen wat wij willen.

Op sommige momenten lijkt het of we samen met onze studenten gevangen zitten in een verborgen strijd. Studenten die eigenlijk niet willen of weinig geïnteresseerd zijn en alleen maar bezig zijn om met een minimale inspanning hun studiepunten en diploma te halen. En, wij als docenten die onze colleges verplicht gaan stellen en dreigen met allerlei sancties wanneer studenten zich niet houden aan de afspraken en de deadlines. *'Als ze niet willen, dan moeten ze maar voelen'*, hoorde ik eens een docent zeggen. Dit zorgt ervoor dat we leren tot een weinig leuke activiteit hebben gemaakt.

1.2 De behoefte tot leren

In het hoger onderwijs kiezen studenten voor een opleiding om een beroepskwalificatie en titel in een vakgebied te halen. Wij 'beloven' dat ons programma daartoe opleidt en aan die belofte zijn we ook wettelijk gehouden. Als docenten zijn wij hierin een belangrijke schakel door onze lessen en begeleiding zo te organiseren dat studenten de opleiding kunnen afronden en hun kwalificatie kunnen halen.

Waarom komen studenten naar een opleiding en naar een college? Ze willen contact, plezier, erbij horen, verbinding enzovoort. Uiteindelijk draait het om de behoefte om te leren. Studenten en docenten moeten erop gericht zijn om aan die behoefte te voldoen. Je hebt daarin een andere taak dan studenten. Zij zitten er vanuit hun individuele belang. Jij dient zo goed mogelijk het belang van elke individuele student, van de groep én van jezelf. Het is jouw verantwoordelijkheid dat iedereen optimaal kan leren.

De behoefte tot leren staat dus centraal. Nu gaat dat leren niet zonder vallen en opstaan. Wil een student een vak leren, dan moet hij uren maken, oefenen en ervaring opdoen. Vergelijk het met jezelf. Jij bent ook beter geworden door te doen, dingen uit te proberen, successen te ervaren maar ook door fouten te maken. Gaandeweg heb je je meer ontwikkeld tot professional. Maar hoe raakt een student gemotiveerd om al die inspanning te (gaan) doen?

Om te leren zijn twee zaken essentieel en dat zijn willen en kunnen en wel in die volgorde. Studenten moeten bereid zijn of gemotiveerd zijn om te willen leren en vervolgens moeten studenten zich de competenties eigen kunnen maken. Als docent kun je zowel aan het willen als aan het kunnen bijdragen. Hoe doe je dit zonder in die verborgen strijd te blijven of terecht te komen?

1.3 Jouw taakopvatting

Als je tevreden bent met je colleges en je begeleiding en je studenten ziet groeien, maak je je niet druk om zaken als motivatie. Je ontmoet welwillende en leergierige studenten. Maar opeens kun je weer een situatie of groep tegenkomen, waarbij het moeizaam gaat. Neem een hele passieve groep waarbij studenten onderuitgezakt op hun telefoon zitten, geen reactie geven op jouw vragen en waar geen enkele beweging in te krijgen is. Hoe handel je dan?

Ik zie over het algemeen twee reactiepatronen. Enerzijds zijn er docenten die studenten laten doen wat ze doen. Zij vinden: *'Studenten moeten zichzelf motiveren, ze moeten zelf maar in beweging komen. Het is hun eigen verantwoordelijkheid. Zij hebben gekozen voor deze studie. Als ze niet willen, dan toch niet. Ik verdien mijn brood toch wel.'* Anderzijds zijn er docenten die zeggen: *'Ik ben er om studenten in beweging te krijgen, dus ik moet ze boeien en entertainen. Als zij niet zelf willen, moet ik er alles aan doen om studenten aan het leren te krijgen.'* Deze docenten gaan zelf steeds harder werken. Het effect is dat het zweet op hun rug staat in plaats van op dat van de studenten. Herken je jezelf in één van deze twee patronen?

Beide patronen hebben voor- en nadelen. Beide leiden helaas juist tot meer apathie van studenten. In het eerste patroon zien studenten een docent die zich weinig inzet voor ze, weinig belangstelling toont en nauwelijks initiatief neemt. In de regel komen studenten hierdoor zeker niet (meer) in beweging. Deze docenten bevestigen en versterken het passieve gedrag van studenten dus alleen maar.

Bij het tweede patroon ervaren studenten een heel actieve docent, die interesse en belangstelling heeft, veel uitlegt, voordoet, aanwijzingen geeft en controleert. Ook dit gedrag leidt tot passieve studenten. Immers, de docent geeft precies aan wat de studenten moeten doen. Zij verlaten zich op die manier helemaal op de docent. In beide gevallen worden studenten dus nog passiever, ze haken af en raken verder gedemotiveerd, wat soms zelfs leidt tot studie-uitval. Als docent zit je min of meer samen met je studenten gevangen in deze constellatie. Wat kun je doen om hieruit te komen en welk gedrag is dan wel effectief?



Voordat ik daarnaar ga kijken, sta ik kort stil bij jouw rol- of taakopvatting. Immers, die bepaalt of je kunt bijdragen aan het leren en de motivatie van studenten. Het docentschap berust vooral op twee grote pijlers: vakinhoudelijke kennis en ervaring en didactisch-pedagogische kennis en ervaring. Beide zijn van belang voor jouw effectiviteit als docent. Lange tijd werden docenten voornamelijk ingezet vanwege hun vakkennis. Vanuit die taakopvatting zag je veel docenten die traditioneel, zendergericht onderwijs verzorgden. In het huidige digitale tijdperk is kennis echter overal vandaan te halen. Dit heeft gezorgd voor een verschuiving van de invulling van de rol van docent. Een verschuiving van vakinhoudelijke expert naar didactisch-pedagogisch expert. Je bent als docent in de huidige tijd meer een begeleider en ondersteuner van het leren van studenten geworden. En dat leren vindt natuurlijk wel altijd plaats aan de hand van een bepaalde vakinhoud.

Je weet dat studenten meer en beter leren als zij actief bezig zijn, zelf ervaren, uitproberen en reflecteren en juist daarin heb je een essentiële rol. Je kunt afstemmen op wat een student, een groepje of een klas nodig heeft. Jouw activiteiten zijn gericht op het bevorderen van het leren en het op gang brengen van een leerproces. Natuurlijk moeten studenten zelf in beweging komen, maar je zet alles in het werk om de omstandigheden te creëren waaronder dat kan, bijvoorbeeld door adequate instructie te geven en leerzame opdrachten. Je creëert de voorwaarden zodat zij willen en kunnen leren. Dit betekent dat je een taak hebt om het leerproces van studenten te ondersteunen (het kunnen) en om dit leerproces op gang te brengen en te stimuleren (het willen). Het is niet jouw taak om studenten te dwingen tot leren, maar je kunt ze er wel toe verleiden.

1.4 Effectief als docent

Zoveel docenten als er zijn, zo groot is ook de variëteit aan gedrag. Geen enkele docent is hetzelfde. De ene docent is enthousiaster en inspirender dan de ander; een ander kan weer beter uitleggen of is goed in begeleiden. Studenten ervaren deze verschillen ook. Hun waardering daarvoor kan echter behoorlijk wisselen. Zo wordt uitgebreide uitleg door sommige studenten als hinderlijk ervaren, terwijl andere dit juist op prijs stellen. Ondanks onze persoonlijke kwaliteiten en verschillen en de verschillende voorkeuren van studenten, zijn er wel algemene uitspraken te doen over gedrag dat effectief bijdraagt aan het leren van studenten. Onderzoeken naar lerareneffectiviteit laten dit mooi zien: bepaald gedrag is effectiever op het leerrendement dan ander gedrag. Als docent kun je de studenten dus iets laten doen waardoor er effectief geleerd wordt. Effectief leren wordt door ons vormgegeven, maar de studenten maken het zichtbaar. Zo blijkt dat docenten die nieuwe

lesstof in stappen aanbieden en studenten actief laten oefenen effectief bijdragen aan de vooruitgang van studenten. Bij docenten die dit niet doen, is die vooruitgang een stuk minder. Als we zicht hebben op welk gedrag effectief is, kunnen we dit ook leren en toepassen om effectiever te worden. Voorwaarde is dan wel dat je eerst zicht moet hebben op wat studenten motiveert tot leren. Wat activeert het leren bij studenten? En hoe creëer je de omstandigheden waardoor studenten uit zichzelf willen leren?

1.5 Studenten en motivatie

Heb je ook wel eens de ervaring dat je hetzelfde college geeft aan twee groepen waarbij de ene groep gemakkelijk in beweging te krijgen is en de andere groep niet vooruit te branden is? Of dat dezelfde groep totaal anders reageert op je college op de dinsdagmorgen of op de vrijdagmiddag? De verschillen tussen groepen en ook tussen individuele studenten kunnen groot zijn. Zo kan een student voor een verplicht onderdeel uit jaar 1 geen enkele interesse hebben maar wel voor een keuzecursus of -vak later in de opleiding. Ook zie je soms grote verschillen in motivatie wanneer je studenten individueel begeleidt of wanneer ze onderdeel zijn van een kleine groep. Motivatie blijkt dus dynamisch en hangt af van zaken als het type cursus, de docent, het jaar van de opleiding, het tijdstip van een college en de samenstelling van de groep.

Ik heb de term motivatie al regelmatig genoemd, maar ik heb daar nog geen omschrijving van gegeven. Ik zie motivatie als dat wat ervoor zorgt dat studenten hun inzet voor een taak of activiteit willen leveren omdat ze die graag willen afronden en onder de knie willen krijgen. Het gaat om de prikkel die studenten beweegt om iets te doen of na te streven. Die prikkel kan geheel van binnenuit komen (intrinsiek). Dat is het geval bij studenten die kiezen voor een taal omdat ze die taal zo mooi vinden. De prikkel kan ook van buitenaf komen (extrinsiek). Hierbij kun je denken aan het volgen van een verplicht onderdeel uit jaar 1 om zo de benodigde studiepunten en het propedeusediploma te halen.

Over motivatie is veel geschreven en er is ruimschoots onderzoek naar gedaan. Daardoor is er een steeds beter en genuanceerder beeld ontstaan over wat motivatie inhoudt en hoe die gestimuleerd, dan wel afgeremd wordt. Een aantal bevindingen zijn:

- Motivatie is niet statisch. Het is dynamisch en kan afhankelijk van iemands ervaringen, de context of de taak wisselen. Studenten kunnen voor één cursus dus heel gemotiveerd zijn en voor een andere veel minder. Of, studenten zijn 's morgens om half 9 veel minder gemotiveerd dan 's middags om half 2.



- Motivatie is ook geen eigenschap waar mensen veel of weinig van kunnen hebben. De vraag was lange tijd hoe je van buitenaf en vooral met prikkels als straffen en belonen iemands motivatie kon vergroten. De begrippen veel of weinig blijken echter geen recht te doen aan hoe motivatie werkt. Het bleek dat als mensen een externe prikkel als beloning krijgen dit op korte termijn de motivatie bevordert. Maar op de lange termijn heeft het juist een negatief effect op de motivatie.
- In het verleden werd de nadruk gelegd op extrinsieke motivatie en externe redenen om iets te doen (zoals straffen en belonen). Nu is er veel meer aandacht voor intrinsieke motivatie die de nadruk legt op nieuwsgierigheid en de eigen wil om te leren. Dit is een verschuiving van 'moeten' of gecontroleerde motivatie naar 'willen'. Willen staat meer voor autonome motivatie. In plaats van bezig te zijn met allerlei maatregelen om studenten te controleren, is de aandacht verschoven naar manieren om bij studenten meer autonome motivatie uit te lokken en deze niet te verstoren.

Uit het onderzoek naar motivatie blijkt dat het belangrijk is om de autonome motivatie, het zelf willen, bij studenten te stimuleren. Er is sprake van autonome motivatie wanneer studenten inzien waarom studeren persoonlijk relevant is. Wanneer zij geboeid zijn of uitgedaagd worden door de colleges en opdrachten waardoor ze uit zichzelf gaan studeren. Als een student uit eigen beweging ergens voor kiest en zich bewust is van zijn eigen wil en keuzemogelijkheden, is er sprake van autonome motivatie. Er zijn echter ook studenten die uit eigen beweging weinig inspanning leveren. Zij presteren meestal pas door druk van buitenaf. Dit zijn studenten die gecontroleerd gemotiveerd zijn. Als docent moet je veel werk verzetten om hen mee te nemen in je colleges en het leren. Er is dus een verschil in de soort motivatie van studenten. Wat kun je doen om ondanks deze verschillen bij te dragen aan de motivatie van studenten?

1.6 Het motivatie-ABC

Ryan en Deci doen al jarenlang uitgebreid onderzoek naar motivatie, wat heeft geleid tot hun zelfdeterminatietheorie. Zij gaan ervan uit dat we als docenten leeromgevingen zo kunnen vormgeven dat deze autonoom gemotiveerd gedrag uitlokken dan wel verstoren. Het is de kunst om de omstandigheden te creëren waarin studenten uit zichzelf gemotiveerd raken. Volgens Ryan en Deci komt deze motivatie tot stand wanneer er aan een drietal basale menselijke behoeften wordt voldaan. Als dat zo is, zijn studenten in staat actief mee te denken over hun eigen leerproces. De drie behoeftes worden ook wel het ABC van lesgeven of motivatie genoemd. Ze vormen de voedingsbodem voor motivatie.

A staat voor Autonomie (ik kan het zelf/ik heb regie).

Kan een student zelf bepalen wat en hoe hij wil leren? Kan hij zelf besluiten nemen en verantwoordelijkheid dragen in plaats van overgeleverd te zijn aan de hulp of de besluiten van anderen? Hoe meer een student zelf mag en kan (mee)beslissen, hoe groter de kans dat wat hij kiest hem ook motiveert. De student ervaart dat hij ertoe doet en dat hij een zekere mate van invloed en controle kan uitoefenen.

B staat voor Binding (ik hoor erbij).

Dit wordt ook wel de behoefte aan sociale verbondenheid of relatie genoemd. Voelt een student zich verbonden met zijn medestudenten, jou als docent en de opleiding? Heeft de student het gevoel onderdeel te zijn van een geheel en daarin een plek gevonden waar het veilig is en waarin hij gewaardeerd wordt. Dit wordt ook wel community-vorming genoemd. Binding helpt om zin in leren te krijgen, te hebben en te houden.

C staat voor Competentie (ik kan wat).

Ervaart de student dat hij wat kan en heeft hij vertrouwen in zijn eigen kunnen? Kan hij het gestelde doel, de opdracht of de toets halen? Is de student in staat om zich de lesstof eigen te maken? Het is belangrijk dat een student succes ervaart bij zijn leren door bijvoorbeeld feedback waardoor zijn zelfvertrouwen toeneemt.

De drie basisbehoeften moeten er alle drie zijn om autonome motivatie tot stand te brengen en ze kunnen elkaar versterken. Als studenten zich meer verbonden voelen met jou als docent zullen ze eerder een advies van je accepteren. Helemaal als dit advies erop gericht is hen te ondersteunen in de keuzes die zij hebben (autonomie). Het proces van motivatie kan ook verstoord worden als één van de drie behoeften verstoord wordt. Zo kan een student zelfstandig een afstudeeropdracht uit het werkveld werven (autonomie) maar hij kan daarvoor toch niet gemotiveerd zijn als hij geen benul heeft hoe hij deze opdracht moet aanpakken (competentie). Je kunt als docent ook iets in gang zetten dat één basisbehoefte vervult en tegelijkertijd een andere frustreert. Als je bijvoorbeeld heel helder de regels formuleert aan het begin van een cursus (binding en autonomie) en je vervolgens deze regels niet consequent toepast en handhaaft, werkt dat voor studenten veel onzekerheid en onduidelijkheid in de hand (binding). Het streven is dat je zo maximaal mogelijk tegemoetkomt aan het ABC bij studenten.

Zoals al eerder gezegd, kun je studenten niet autonoom motiveren, maar je kunt wel van alles doen om de omstandigheden te creëren van waaruit studenten meer uit zichzelf in beweging komen. Je kunt ook veel doen om te voorkomen dat motivatie verdwijnt. Wat dat laatste betreft, is het goed om te beseffen dat bepaald gedrag ook een negatief



effect op studentenmotivatie kan hebben. We weten dat het dreigen met sancties uiteindelijk kan leiden tot een lagere motivatie en studieprestatie. Dwingend en controlerend gedrag leidt ertoe dat studenten vooral leren vanuit schuld- en schaamtegevoelens. Dat staat ver af van autonome motivatie.

Docentgedrag dat de autonomie van studenten bevordert, draagt effectief bij aan hun motivatie. Er doemen hier echter twee mogelijke valkuilen of misverstanden op. Ten eerste, dat het bij autonomie gaat om grenzeloze vrijheid. Autonomie betekent niet dat je studenten hun gang laat gaan en dat ze maar kunnen doen wat ze willen. Autonomie betekent dat studenten handelen uit eigen wil en dat zij zich bewust zijn van hun keuzes maar dat ze daarbij wel hulp en begeleiding van jou accepteren. Die hulp bestaat vooral uit het begeleiden en ondersteunen van hun keuzes en uit het bieden van structuur. In het verlengde hiervan ligt de tweede valkuil en dat is de veronderstelling dat studenten zelf wel weten wat ze willen en doelgericht aan de slag gaan. Sommige studenten weten bij de start van hun studie prima wat ze willen en hebben een einddoel voor ogen. Anderen hebben vooral veel input, inspiratie en bevestiging uit hun omgeving nodig. Daarnaast moeten ze ook duidelijk hebben wat hun keuzemogelijkheden zijn. De 'oplossing' voor beide valkuilen is het bieden van structuur. Het helpt studenten enorm als je duidelijk en voorspelbaar lesgeeft en begeleidt. Je biedt structuur in de vorm van kaders in plaats van controle en daarmee bevordert je de autonomie van je studenten.

1.7 Het ABC en verschillen bij studenten

Je kunt een verschil maken in de soort van motivatie van studenten. Studenten kunnen autonoom gemotiveerd zijn of gecontroleerd gemotiveerd. Iedere student vertoont een mix van deze twee soorten motivaties. Een student kan voor een bepaalde cursus autonoom gemotiveerd zijn, omdat hij hiervan heel duidelijk het nut en de meerwaarde inziet. Voor een andere cursus is hij meer gecontroleerd gemotiveerd, omdat hij daarvan de meerwaarde niet inziet en hij deze volgt omdat het een verplicht onderdeel van het programma is. Het ideale motivatieprofiel combineert een hoge mate van zin om te studeren (autonome motivatie) met een lage mate van druk om te studeren (gecontroleerde motivatie). Het is dus niet per definitie zo dat hoe meer gemotiveerd een student is hoe beter. Belangrijker is de soort motivatie.

Studenten verschillen niet alleen onderling in hun soort van motivatie, ze vertonen daarnaast verschillen per cursus, docent en leerjaar. Betekent dit dan dat je voor elke student individueel maatwerk moet

leveren? Dat zou mooi zijn. Maar de onderwijspraktijk maakt dit lastig, vooral met een klas of groep van vijftientig tot dertig studenten. Het mooie van het ABC is, dat het gaat om basisbehoeftes die gelden voor alle studenten. Het is universeel dus elke student is sowieso beter af wanneer je hem ondersteunt in zijn behoefte aan autonomie, binding en competentie. Het is dus belangrijk om als docent zo maximaal mogelijk tegemoet te komen aan het ABC van studenten.

1.8 Het ABC en jouw docenttaken

Je weet nu aan welke drie knoppen (ABC) je kunt draaien om de motivatie bij studenten te bevorderen. Ik gaf aan dat je door jouw gedrag de omstandigheden kunt creëren waardoor je de motivatie van jouw studenten kunt aanwakken. Alleen, hoe vertaal je dit ABC nu naar concrete handvatten en richtlijnen voor wat je kunt doen (of nalaten) tijdens jouw colleges en begeleiding? Hoe of waarmee kun je jouw gedrag optimaliseren zodat je maximaal tegemoet kunt komen aan het ABC van studenten? Als eerste handreiking heb ik daarvoor de drie behoeftes vertaald naar jouw drie belangrijkste docenttaken, namelijk onderwijs ontwikkelen, onderwijs uitvoeren en toetsen en beoordelen. Dit zijn bij de meeste hogescholen en universiteiten de drie vaste onderdelen van de basiskwalificatie onderwijs voor docenten. Twee aanvullingen zijn op zijn plaats. Ten eerste vat ik de taak onderwijs-uitvoeren ruim op. Naast het verzorgen van lessen of colleges schaar ik hier ook al het begeleidingswerk onder, zowel het begeleiden van groepjes studenten als individuele begeleiding. Bij deze vormen van begeleiding spelen de drie basisbehoeften een cruciale rol. De tweede aanvulling betreft de B van binding. Voor studenten is het essentieel om zich verbonden te voelen met hun medestudenten, met jou als docent en met hun opleiding. Daarnaast zie ik ook het belang van de binding met het werkveld of de discipline waarvoor zij opgeleid worden. Het is belangrijk dat studenten beseffen waarom ze een opleiding doen en met welk perspectief. Daarvoor is het essentieel om de beroepspraktijk zo veel mogelijk binnen te halen in de opleiding. Als studenten een lonkend perspectief hebben waartoe zij worden opgeleid, dan stimuleert dit de motivatie.

In de onderstaande tabel kun je bij iedere taak kijken hoe je de drie basisbehoeften aan bod kunt laten komen. Je ziet de vertaling van het ABC op jouw drie belangrijkste docenttaken in de vorm van één of meerdere vragen. Deze tabel biedt je een kader. Bij het ontwikkelen, uitvoeren en toetsen van je onderwijs kun je deze vragen erbij houden om voor jezelf te checken of je bijdraagt aan de drie voorwaarden voor motivatie. Je kunt deze vragen ook als toets gebruiken op al bestaand onderwijs.



	Ontwikkelen	Uitvoeren	Toetsen en beoordelen
Autonomie	Waar en hoe bouw je keuzes in voor studenten?	Hoe maak je studenten medeverantwoordelijk voor de bijeenkomst? Hoe bied je hun keuzes?	Hoe kun je studenten laten bepalen wanneer en hoe zij getoetst worden? Waar kun je peer-assessment inzetten?
Binding	Hoe relateer je jouw onderwijs aan taken en opdrachten in de beroepspraktijk? Hoe zorg je ervoor dat studenten met elkaar samenwerken?	Hoe zorg je voor een veilig leerklimaat? Hoe stimuleer je het samenwerkend leren?	Hoe maak je een toets die beantwoordt aan de verwachte prestaties van de beroepspraktijk? Hoe maak je een toets die aansluit bij de studenten? Hoe maak je een toets die de samenwerking tussen studenten bevordert?
Competentie	Hoe ontwikkel je uitdagend onderwijs waarmee studenten stapsgewijs competentier worden?	Hoe laat je studenten stapsgewijs succeservaringen opdoen? Hoe krijgen jij en de studenten zicht op hun ontwikkeling?	Hoe zorg je ervoor dat de toets de competentieontwikkeling voor zowel studenten als voor jou inzichtelijk maakt?

Tabel 1 Het ABC en jouw docenttaken

De tabel laat zien dat je gedurende het hele onderwijsproces aandacht kunt besteden aan het ABC. Ook kun je door een bepaalde keuze meerdere behoeftes tegelijkertijd tot hun recht laten komen. Als je bijvoorbeeld peerfeedback inzet, dan werk je zowel aan de binding tussen studenten, als aan hun autonomie en aan hun behoefte aan competentie. Mogelijk zul je ontdekken dat een bepaalde basisbehoefte meer tot zijn recht kan komen bij een specifieke taak. Zo kun je binding het beste tot stand brengen tijdens de onderwijsuitvoering. Immers, daar vindt het directe contact tussen jou en de studenten plaats en kun je gedrag laten zien dat de relatie bevordert zoals gastheerschap en het kennen van de namen van studenten. Toch kun je al bij de onderwijsontwikkeling aandacht besteden aan dit aspect. Je kunt de binding met het werkveld bevorderen door voorbeelden te verzamelen die je gebruikt

in je colleges of door een gastspreker uit te nodigen. Maar je kunt ook de binding tussen de studenten onderling bevorderen door opdrachten te ontwerpen die studenten in wisselende samenstellingen moeten maken. Hierdoor moeten ze met iedereen van de groep samenwerken. Het onderstaande schema laat zien bij welke onderwijstaak je op welke basisbehoefte het meeste effect kunt bereiken. Een + staat voor effect en een ++ staat voor veel effect.

	Ontwikkelen	Uitvoeren	Toetsen
Autonomie	++	++	+
Binding	+	++	+
Competentie	++	++	++

Tabel 2 Effect van het ABC van jouw docenttaken

In het vervolg van dit boek bespreek ik wat je bij het uitvoeren van jouw onderwijs kunt doen om studenten te stimuleren tot leren. In tabel 1 en 2 gaat het dan om de geel gekleurde cellen. Wanneer je onderwijs uitvoert, bereid je dit natuurlijk ook voor. Je denkt na over wanneer en hoe je bijvoorbeeld een specifieke opdracht inzet of je maakt bijvoorbeeld de inhoud van je PowerPoint. Bij onderwijs uitvoeren speelt de voorbereiding dus ook een rol. Het is verder soms ook lastig om de uitvoering van je onderwijs helemaal los te zien van de ontwikkeling ervan. Wanneer je in je ontwerp weinig rekening hebt gehouden met de behoefte aan competentie, door studenten niet stapsgewijs maar in één keer een bepaalde handeling of vaardigheid te leren, heb je hier in de uitvoering last van. Vaak kom je er pas in de uitvoering achter dat dit niet haalbaar is. Je ziet dat het studenten niet lukt waardoor ze afhaken en gedemotiveerd raken. Houd dus altijd voor ogen dat de drie taken onderling verband houden op cursus- en op lesniveau.

1.9 Focus op onderwijs uitvoeren

In dit boek leg ik de focus op de onderwijsuitvoering. Onder die taak versta ik alle onderwijsbijeenkomsten die georganiseerd plaatsvinden tussen jou en je studenten. Het gaat om alle bijeenkomsten die fysiek of online plaatsvinden. Het aantal studenten kan wisselen. Dat kunnen hoorcolleges, werkcolleges, practica, trainingen, groeps- en individuele begeleiding zijn.



Onderwijsbijeenkomsten zijn steeds vaker onderdeel van een geïntegreerde (blended) leeromgeving waarin de studenten naast de bijeenkomsten allerlei leeractiviteiten zelfstandig en in eigen tijd uitvoeren. Zo vraag je studenten om voorafgaand aan een bijeenkomst een opdracht uit te voeren, een tekst te lezen of een kennisclip te kijken. Na de bijeenkomst zijn er dan leeractiviteiten in de vorm van thuiswerkopdrachten. Al deze leeractiviteiten vullen elkaar aan. In de onderwijsbijeenkomsten vindt het directe contact tussen jou en je studenten plaats.

Onderwijsbijeenkomsten zijn de contactmomenten waar je bij uitstek direct of expliciet kunt bijdragen aan het leren van je studenten. Het doel van die bijeenkomsten is immers het leerproces van je studenten bevorderen. Je kunt ter plekke ervaren of je op dat moment effectief bijdraagt aan het leren want dat maken studenten nu eenmaal zichtbaar. Je kunt in je voorbereiding van alles hebben verzonnen maar pas in de praktijk blijkt of het ook werkt. Een opdracht die op papier zo mooi leek, blijkt in de praktijk toch niet te werken. Je boekt soms succes maar er doen zich ook tegenvallers voor. In de uitvoering kun je soms nog voor onverwachte situaties komen te staan. Hoe een klas of een groep studenten zich gedraagt, valt niet altijd te voorspellen. En, hoewel je het vak goed in de vingers hebt, kan je toch uit je evenwicht raken door iets wat zich voordoet in je college of begeleiding.

Verder kun je juist in je onderwijsuitvoering en dus in het contact met je studenten het meeste en het beste werken aan de B van binding. Binding zie ik als de essentiële en noodzakelijke voorwaarde voor leren: een leeromgeving creëren waarin studenten zich gezien en gewaardeerd voelen en waarin zij zichzelf kunnen en mogen zijn. Wanneer hier niet aan voldaan wordt en studenten zich onveilig of zelfs bedreigd voelen door jou of door de groep, verdwijnt elke motivatie om te leren. Studenten zijn dan meer aan het overleven. Met andere woorden, zonder relatie geen leren en dus ook geen prestatie. In Hoofdstuk 3 kun je lezen hoe je een positieve leeromgeving creëert.

1.10 Het ABC bij onderwijsuitvoeren

Als docent heb je de taak om het leren van studenten op gang te brengen, te stimuleren en dit vervolgens zo goed mogelijk te ondersteunen. Voor onderwijsuitvoeren gaat het daarbij om de volgende drie vragen.

	Uitvoeren
Autonomie	Hoe maak je studenten medeverantwoordelijk voor de bijeenkomst? Hoe bied je hun keuzes?
Binding	Hoe zorg je voor een veilig leerklimaat? Hoe stimuleer je het samenwerkend leren?
Competentie	Hoe laat je studenten stapsgewijs succeservaringen opdoen? Hoe krijgen jij en de studenten zicht op hun ontwikkeling?

Tabel 3 Het ABC op Onderwijsuitvoeren

Bij autonomie in de uitvoering gaat het om twee zaken: studenten ervaren tijdens de bijeenkomsten dat zij ervoor zichzelf zitten of zijn en dat zij daarbij ook keuzes hebben. Een voorbeeld van docentengedrag dat de autonomie ondersteunt: *‘Mensen, ik snap dat jullie moe zijn vrijdag om half vier. Ook ik vind het lastig rond dit tijdstip college te geven. Toch hebben we de tijd hard nodig om het programma af te werken. Hoe gaan we dit klaarspelen?’*

Binding in de uitvoering komt tot uiting in het opbouwen van een positieve relatie met je studenten, een positieve relatie tussen de studenten onderling en tussen de studenten en de opleiding en het werkveld. Het is belangrijk om tijdens de onderwijsbijeenkomsten met respect met elkaar om te gaan en veiligheid te creëren. Een voorbeeld: *‘Ik vind dat jullie hard gewerkt hebben deze les. Dank jullie wel voor je inzet en succes met de voorbereidingen voor de toets. Ik heb er alle vertrouwen in dat dit goed gaat komen.’*

Om aan de behoefte aan competentie tegemoet te komen in de uitvoering, is het belangrijk om tijdens jouw bijeenkomsten studenten structuur te bieden waarbinnen zij heldere, uitdagende taken of opdrachten krijgen. Zij weten hoe zij succes op een taak kunnen behalen en krijgen daarbij ondersteuning en feedback waardoor jullie beiden zicht hebben op hun ontwikkeling. Studenten ervaren succes en krijgen daardoor vertrouwen. Een voorbeeld: *‘Ik geef jullie de nagekeken opdrachten terug. Ga voor jezelf na hoeveel tijd je erin gestoken hebt, of je tevreden bent met het resultaat en wat je wel of niet begrepen hebt. En, als je een hoger cijfer verwacht had, hoe je dit de volgende keer zou kunnen halen.’*



In de volgende hoofdstukken sta ik stil bij hoe je met je onderwijs in de drie afzonderlijke basisbehoeften kunt voorzien.



1.11 Het ABC in online onderwijs

Het verzorgen van colleges of begeleiding kan zowel fysiek als online gebeuren. In de huidige onderwijspraktijk heb je als docent met beide te maken. Soms zelfs met beide tegelijkertijd wanneer je hybride onderwijs verzorgt. Als ik het in dit boek over online onderwijs heb, gaat het om alle online onderwijsbijeenkomsten waar je samen met studenten tegelijkertijd aanwezig bent. Dit wordt ook wel synchroon leren genoemd aangezien alle aanwezige studenten tegelijkertijd aan het leren zijn. Ik heb het dan niet over allerlei leeractiviteiten die studenten in eigen tijd online kunnen doen, zoals het maken van een quiz of een test of het bekijken van een kennisclip (asynchroon leren).

Voor studenten in online onderwijsbijeenkomsten gelden dezelfde drie basisbehoeften, alleen maakt de online setting dat de vervulling van deze behoeften nog meer onder druk komt te staan. Dit heeft met de context te maken. Wanneer je de vragen uit tabel 3 als toets neemt voor je online bijeenkomst, dan kom je mogelijk tot de conclusie dat je meer werk moet verzetten om tegemoet te komen aan het ABC. Studenten ervaren online dat hun basisbehoeften minder snel worden vervuld en dat deze zelfs sneller worden gefrustreerd. Studenten blijken zich bijvoorbeeld minder autonoom te voelen dan in fysiek onderwijs aangezien ze weinig inbreng in het college hebben en er ook weinig keuze is. Daarnaast kunnen studenten zich sneller afgesloten voelen van de docent en hun medestudenten. Er is te weinig oog en oor voor elke individuele student (binding). Ook blijkt dat studenten zich sneller incompetent kunnen voelen en het gevoel krijgen te verdrinken. Zo is er weinig tijd voor feedback, maar ook voor het opdoen van succeservaringen en voor individuele hulp en ondersteuning. Het effect van dit alles is dat er in online onderwijs sprake is van een lage betrokkenheid van studenten en van hoge uitvalpercentages. Anders gezegd: in online onderwijs wordt nog meer een beroep gedaan op de autonome motivatie van studenten. Ze moeten het vooral zelf doen en de setting maakt het voor jou als docent lastiger om hen daarbij te ondersteunen. Dat laatste komt omdat je moeilijk op individueel niveau kunt begeleiden en bijsturen.

Ik heb het hiervoor al gehad over het belang van structuur voor studenten en om daarbinnen autonoom aan de slag te kunnen. Structuur speelt in online colleges een nog crucialere rol. Om de aandacht vast te houden in je online college is het vertellen wat en waarom je iets doet zeer helpend. In ieder vervolghoofdstuk van dit boek schenk ik telkens

in een aparte paragraaf aandacht aan wat je meer of extra kunt of moet doen om studenten te motiveren in het kader van online onderwijs.

1.12 Jouw persoonlijke ABC

Als je aan het ABC van studenten bijdraagt en dit niet frustreert, krijg je meer gemotiveerde studenten. Als dit zo voor studenten werkt, werkt dit dan ook zo voor jou als docent? Met andere woorden: is het ABC ook voor jou van toepassing? Interessant om eens na te gaan. In hoeverre komt jouw werk of jouw docenttaken tegemoet aan jouw ABC?

In ieder geval blijkt dat goede docenten voor een deel autonoom gemotiveerde docenten zijn die hun college of cursus met plezier geven. Als je iets met plezier en enthousiasme doet, dan straalt dat ook uit op je collega's en je studenten. Docenten die enthousiast zijn, empathisch zijn, beïnvloeden studie-uitkomsten positief. Docenten met een hoge autonome motivatie hebben of krijgen studenten met een hoge autonome motivatie. Het proces versterkt zichzelf. Het omgekeerde komt ook voor. Als je als docent je plezier verliest in je vak dan ben je ook minder in staat om je studenten te enthousiasmeren. Niet vreemd, toch?



1.13 Wil je meer weten over...

- Behoeften. Zie daarvoor het boek *Geweldloze communicatie* van Marshall Rosenberg.
- Docentstijlen. Zie daarvoor het artikel *Toward an integrative and fine-grained insight in motivating and demotivating teaching styles: the merits of a circumplex approach* van Nathalie Aelterman.
- Lerareffectstudies. Zie daarvoor een gedeelte in het boek *Wijze lessen, twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek* van Paul Kirschner.
- Motivatie algemeen. Zie daarvoor het boek *Drive* van Daniel Pink en het boek *Selfdetermination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness* van Richard Ryan en Edward Deci.
- Motivatie van studenten. Zie daarvoor het boek *Motivatatie binnenste buiten* van Huub Nelis en Yvonne van Sark en het boek *Vitamines voor groei* van Maarten Vansteenkiste en Bart Soenens.
- Motivatie in het hoger onderwijs. Zie daarvoor het boek *Motiveren van studenten in het hoger onderwijs* van Rob Martens en Monique Boekaerts.
- Het ABC van motiveren in onderwijs. Zie daarvoor diverse pagina's van de website van de Universiteit Gent.
- Het ABC in online onderwijs. Zie daarvoor verschillende bijdragen op de website voor progressiegericht werken en zie het webinar van de Open Universiteit over hoe motiveer je studenten op afstand.