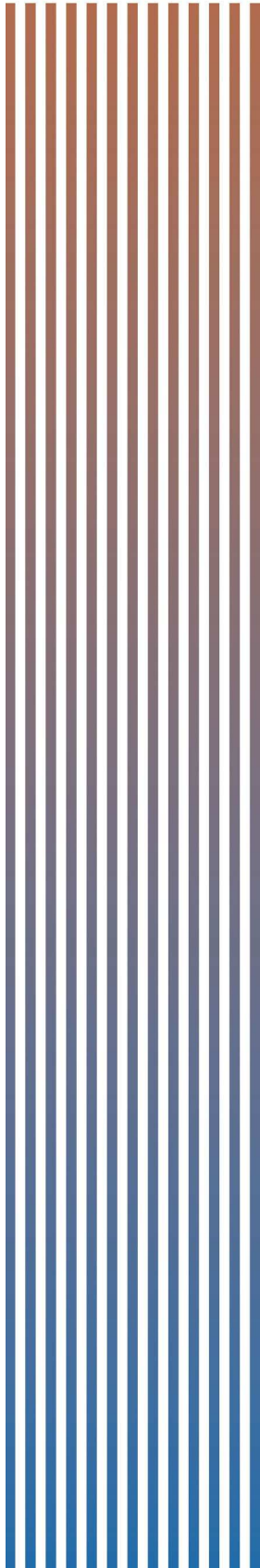




Toolkit voor
docenten



Algemene verantwoording

Inhoud

Spring!	2
Waarom Spring?	2
Ervaringen met Spring	2
Motivatie van deelnemers	3
Kennisoverdracht in Spring	3
Uw rol als docent	4
Training van docenten	5
De kwaliteit van een leer methode beoordelen	5



Toolkit voor
docenten

Spring!

Spring is een nieuw en innovatief leerconcept, waarmee deelnemers landelijk ontwikkelde en verplicht gestelde burgerschapscompetenties leren, zoals maatschappelijk bewustzijn, een goede beroepshouding en professioneel gedrag. Spring bereikt dit door interactieve zelfstudie, gedragstraining, toepassing in de beroepspraktijk en reflectie.

Spring zoekt hiervoor bij deelnemers steeds naar aanknopingspunten om de eigen waarden en wilskracht aan te spreken.

Zelf doen en ervaren is het motto van Spring. Dat is van wezenlijk belang, want één ervaring kan meer in beweging brengen dan duizend woorden. Daarnaast is stevast een plek ingeruimd voor kennisoverdracht en reflectie.

Waarom Spring?

- Omdat het hoge percentage uitval in uw onderwijs vraagt om een deelnemernabije benadering.
- Omdat u wilt voorkomen dat het competentiegericht leren afglijdt in vrijblijvendheid.
- Omdat u uw deelnemers een reële kans wilt bieden op de arbeidsmarkt.
- Omdat u uw deelnemers voortdurend wilt uitnodigen een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij waarvan zij onderdeel uitmaken.
- Omdat u wilt voldoen aan de kwalificatie-eisen voor Leren, Loopbaan en Burgerschap.

Ervaringen met Spring

Spring is tijdens het proces van materiaalontwikkeling op zeven ROC's uitgetest. Trainers van Lekker Werken hebben samen met docenten Spring in het mbo uitgeprobeerd bij deelnemers van niveau AKA en I tot en met IV. Ten tijde van het schrijven van deze toolkit zijn de ervaringen uitgebreid naar meer dan tien ROC's.

Wij voelen ons enorm gesterkt door de reacties die we van docenten en deelnemers terugkrijgen. Deelnemers zijn enthousiast over het hoge ervaringsgehalte van Spring. Zij vinden



Toolkit voor
docenten

Spring leuk ('Dit is heel anders dan al die andere lessen.') en zinvol ('Je hebt er echt iets aan.'). Docenten merken, soms nadat ze aanvankelijk sceptisch waren of tegen hun nieuwe rollen opzagen, dat deelnemers graag meewerken aan de trainingen ('Ze vinden het echt leuk!') en dat hun twijfels over de haalbaarheid onterecht zijn ('Er is met deze deelnemers veel meer mogelijk dan we dachten.').

Spring heeft inmiddels bewezen zowel deelnemers als docenten te kunnen motiveren tot wezenlijk burgerschapsonderwijs.

Motivatie van deelnemers

Wij hebben bij het maken van Spring als stelregel gehanteerd dat we allereerst de deelnemer moeten bereiken. Het heeft in onze ogen geen nut kennis aan de buitenkant op te plakken, wanneer die niet is verbonden met de binnenkant.

De intrinsieke motivatie is bij deelnemers in het mbo geen automatisch gegeven. Hoe bereik je deze deelnemers?

Spring stelt niet de leerstof centraal, maar de deelnemer zelf. Alle thema's gaan primair over hem- of haarzelf. Over de eigen waarden, over het eigen gedrag en over de confrontatie daar-tussen. Dat gebeurt niet in de vorm van een gesprek, maar aan de hand van concrete ervaringen, die we de deelnemers via u als docent (!), in trainingen aanbieden.

Kennisoverdracht in Spring

De website van Spring is intuïtief ingericht. Deelnemers mogen er op hun eigen manier doorheen klikken. Volgens velen van onze generatie een gruwel. Maar omdat de producten bewaard worden in een map Voortgang - waartoe docenten toegang hebben via hun eigen website - is gewaarborgd dat deelnemers alle onderdelen doen.

Overdracht van nieuwe kennis is niet het primaire doel van de website! Het is vooral van belang in deze fase de al aanwezige kennis en ervaringen van deelnemers te activeren (weer naar boven te brengen). Daarnaast beogen we deelnemers woorden te geven aan wat ze impliciet wel weten.



Toolkit voor docenten

Het vergroten van de woordenschat over de thema's is een belangrijk doel van de website, omdat dit de kwaliteit van de reflecties daarna aanmerkelijk kan vergroten. Taal en denken zijn nauw aan elkaar gerelateerd. Daarom bevat elk thema ook een verklarende woordenlijst.

Daarnaast wordt op de website nieuwe kennis aangereikt. Dit gebeurt in de feedback op de Feitentest, in de Opdrachten en in de Extra Springstof (bestemd voor de hogere niveaus, waarmee u het kennisgehalte kunt vergroten).

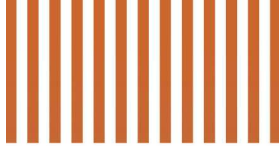
Kennisoverdracht is vooral een belangrijk onderdeel van de training. Het overdragen van kennis is namelijk het meest effectief wanneer de aandacht van de deelnemer eenmaal is geprikkeld en daar is de training bij uitstek geschikt voor. U vindt in elke Trainerskaart een mogelijke invulling van een theorieblokje. Hierin kunt u aanhaken bij vragen die op dat moment bij deelnemers leven:

- Hoe komt het dat iedereen verschillend kijkt naar eenzelfde gebeurtenis?
- Hoe kan ik invloed uitoefenen (op school, in het werk, in Nederland)?
- Welke wetten en regels gelden er eigenlijk op school, op mijn stage, in Nederland?
- Hoe kan ik informatie over een onderwerp vinden?
- Hoe kom ik erachter of iets een hoofdzaak of een bijzaak is?
- Hoe ontdek ik welke baan bij mij past?
- Waar let een werkgever op tijdens een sollicitatiegesprek?
- Hoe kan het dat sommige mensen je vreselijk irriteren en anderen niet?
- Hoe herken ik bij mezelf dat ik te veel stress heb opgebouwd?
- (etc.)

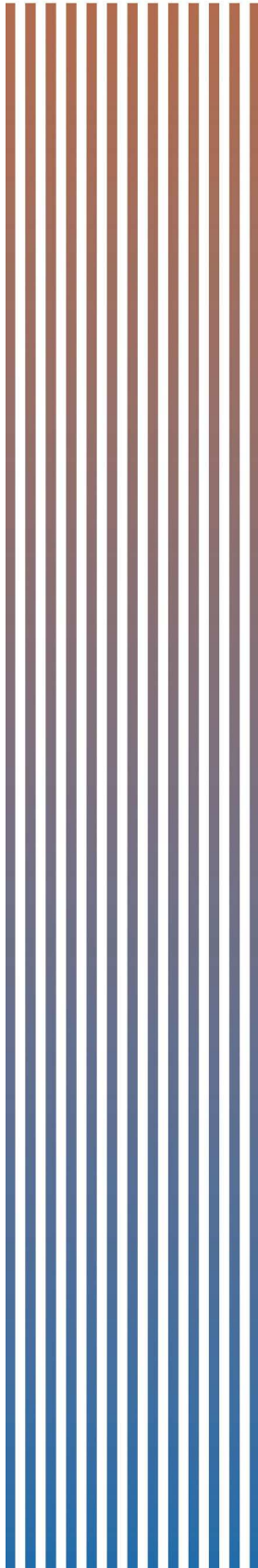
Uw rol als docent

Spring is gemaakt als hulpmiddel voor docenten.

Met de Spring-website kunt u bij uw deelnemers kennis activeren en kunt u uw klassen organisatorisch in tweeën delen. (De ene helft achter de pc, de andere helft in een training.)



Toolkit voor docenten



Via uw eigen docentensite kunt u de voortgang van uw deelnemers monitoren en heeft u toegang tot alle informatie over de thema's, Trainingskaarten en videobeelden van voorbeeldtrainingen.

In de training en in uw rol als mentor speelt u een onmisbare rol. Wij nodigen u met Spring uit, uw deelnemers concrete ervaringen aan te bieden en oog te hebben voor hun leerproces. Wij vragen u, dat leerproces te benoemen en veelvuldig eerlijke en rechtstreekse feedback te geven. U zult merken dat deelnemers ook heel goed in staat zijn elkaar van zinvolle feedback te voorzien. Uw rol is dan, met de groep af te spreken op welke manier dat gebeurt en dit te bewaken.

De opbrengst hiervan is, dat de deelnemer gezien wordt. Het leren gaat over hem- of haarzelf en is daarmee relevant geworden. Deelnemers zien meestal eerst elkaar. Gaandeweg leren zij ook zichzelf te zien. Dat is de basis voor zelfinzicht, voor het zelf nemen van verantwoordelijkheid, voor het vinden van aansluiting in de maatschappij en voor een professionele beroepshouding.

Training van docenten

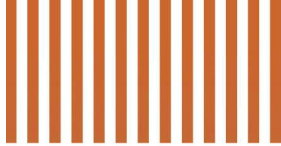
Desgewenst kunnen de ontwikkelaars van Spring deskundigheidsbevordering van uw docententeam verzorgen, om uw nieuwe rollen optimaal te vervullen.

De kwaliteit van een leermethode beoordelen

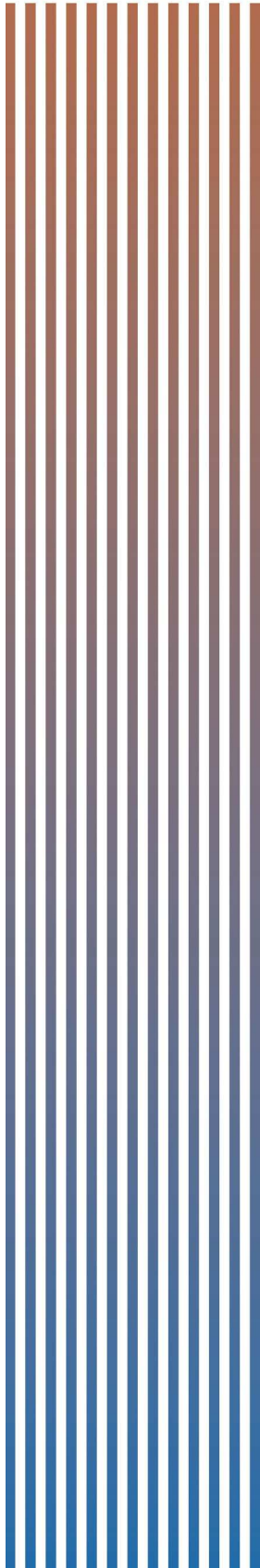
Een goede leermethode ondersteunt docenten in het creëren van de optimale condities voor het leren. Over het algemeen gebeurt door middel van structureel leren. Maar leren kan ook 'zomaar' gebeuren, zonder dat het gepland is (incidenteel leren).

Wanneer u de (didactische) uitgangspunten van een methode kent, bent u beter in staat te beoordelen of de methode u kan helpen bij het realiseren van het type onderwijs dat u voor ogen staat. In deze docententoolkit leggen we daarover verantwoording af en geven we tips om optimaal van de methode gebruik te maken.

Wij spreken hierbij graag onze dank uit aan alle docenten, deelnemers en opleidingsmanagers die aan de try-outs van Spring



Toolkit voor
docenten



hebben meegewerkt. Ook bedanken wij graag alle docenten en deelnemers die sinds langere of kortere tijd met Spring aan het werk zijn. Zonder hun tijd, energie en zinvolle reacties en suggesties hadden we Spring niet kunnen maken tot wat het nu is.

namens ThiemeMeulenhoff,
juli 2009

Marjolein Rooijmans
Uitgever Burgerschap, Communicatie en Talen