*Datum: 18-01-2017*

Door: Romi Mol

291695 // r.mol@st.hanze.nl // Beoordelend docent: Jacomien Biemond // Begeleidend docent: Maaike Huizing

Semester 1 2016-2017

Feedback document

Voor de cursus Interviewen & gespreksvoering van de opleiding Management in Zorg en Welzijn

Inhoud

[H1 Praktische informatie 2](#_Toc471654276)

[H2 Inhoudelijke informatie 3](#_Toc471654277)

[2.1 Omschrijving en aanleiding van de opdracht 3](#_Toc471654278)

[2.2 Mijn motivatie: twee belangrijke competenties 3](#_Toc471654279)

[2.2.1 Trainen 3](#_Toc471654280)

[2.2.2 Sensitief-kritisch feedback geven 3](#_Toc471654281)

[H3 Beoordeling 5](#_Toc471654282)

[H4 Beschrijving ontwikkelde competenties 7](#_Toc471654283)

[4.1 Trainen 7](#_Toc471654284)

[4.2 Sensitief-kritisch feedback geven 8](#_Toc471654285)

[4.2.1 Document ter verbetering van de cursus 8](#_Toc471654286)

[4.2.2 Voorbeeldfilmpjes van de cursus interviewen en observeren (TP) 8](#_Toc471654287)

[4.2.3 Duur van de lessen 8](#_Toc471654288)

[4.2.4 Extra aandacht observatorrol en feedback geven 8](#_Toc471654289)

[4.2.5 Invoering vervangende opdracht 8](#_Toc471654290)

[4.2.6 Feedback aan de studenten 9](#_Toc471654291)

[4.2.7 Feedback van Maaike en de studenten 9](#_Toc471654292)

[4.2.8 Ontwikkelpunten voor de toekomst 9](#_Toc471654293)

[Bijlagen 11](#_Toc471654294)

[Bijlage 1: Vacature student-assistent MiZ 11](#_Toc471654295)

[Bijlage 2: Beoordeling uitvoering training 13](#_Toc471654296)

[Bijlage 3: Document ter verbetering van de cursus 14](#_Toc471654297)

[Verbeterpunten groepsdynamiek 16](#_Toc471654298)

[Groepsgrootte 16](#_Toc471654299)

[Bijdrage alle studenten 16](#_Toc471654300)

[Structuur/weerstand 16](#_Toc471654301)

[Verbeterpunten lesinhoud 17](#_Toc471654302)

[Niveauverschil 17](#_Toc471654303)

[Extra materialen/meer ‘theorie achter de vaardigheden’ 17](#_Toc471654304)

[Meer duidelijkheid: criteria 17](#_Toc471654305)

[Bestandsuitwisseling 17](#_Toc471654306)

[Leerdoelen 17](#_Toc471654307)

[Interactie 18](#_Toc471654308)

# H1 Praktische informatie

Op deze pagina worden de praktische zaken kort behandeld.

Student naam: Romi Mol

Studentnr: 291695

E-mail: r.mol@st.hanze.nl

Aantal behaalde EC: **120 EC**

 8 EC Honoursprogramma jaar 2

Propedeuse behaald in jaar 1

Vrije Ruimte opdracht: **3 EC**

**Begeleidend docent:** Maaike Huizing // mi.huizing@pl.hanze.nl

**Beoordelend docent:** Jacomien Biemond // j.m.biemond@pl.hanze.nl

**Tijdsbestek student-assistentschap**Periode: Semester 1 2016-2017

|  |  |
| --- | --- |
| Aanwezigheid training blok 1 | 16 |
| Voorbereiding training blok 1 | 4 |
| Aanwezigheid training blok 2 | 20 |
| Voorbereiding training blok 2 | 5 |
| Lezen literatuur | 8 |
| Beoordelen interviewschema’s | 12 |
| 2\*4 uur instructietraining | 8 |
| Overige werkzaamheden  | 5 |
| Aantonen competentiegroei | 6 |
| **Totaal** | **84** |

Voor de vacature, zie bijlage 1.

# H2 Inhoudelijke informatie

In dit hoofdstuk wordt inhoudelijk ingegaan op de activiteiten en werkzaamheden binnen dit student-assistentschap.

## 2.1 Omschrijving en aanleiding van de opdracht

Er is in september 2016 een nieuwe opleiding van start gegaan, genaamd “Management in Zorg en Welzijn (Verdere referenties: MiZ). Er was éen klas van 30 leerlingen, waar twee studenten bij zouden assisteren. Een van de twee studa’s, Xander Waalewijn heeft helaas moeten stoppen, maar ik ben wel door gegaan.

De opleiding MiZ wordt, evenals het vak, nog ontwikkeld en er is dus veel mogelijkheid tot verbetering. De belangrijkste werkzaamheden van de student-assistent zullen zijn: feedback geven aan studenten tijdens oefensituaties en mede beoordelen van interviewschema’s van studenten. Er is nadrukkelijk gezocht naar studenten die het gehele semester assisteren, zodat de studenten gewend raken aan vaste gezichten.

Mijn eigen reden om me aan te melden was omdat ik graag meer wilde focussen op ‘het gewone curriculum,’ (en even wat minder op het honoursprogramma), omdat ik de balans terug wilde vinden wat betreft activiteiten en verdeling van EC’s. Deze vacature leek mij veruit het leukst om te doen, gezien de nieuwigheid die eraan kleefde. Ook de verantwoordelijkheid en vrijheid binnen de vacature spraken me aan, het klonk oprecht als een interessante uitdaging. Ik wist van mezelf dat ik hierdoor ook meer betrokken zou zijn bij de functie, de klas en de studenten. Tot slot is de belangrijkste reden dat ik ambities heb om docent te worden nadat ik ben afgestudeerd, zodat ik mijn master aan de RUG kan bekostigen en meer ervaring kan opdoen als docent. Uiteraard is het een groot voordeel wanneer ik tijdens mijn studie al ervaring kan opdoen als docent, dus op dat gebied wilde ik me graag ontwikkelen.

## 2.2 Mijn motivatie: twee belangrijke competenties

Hieronder zal ik twee competenties beschrijven die ik wil gaan ontwikkelen. Ik heb voor twee competenties gekozen omdat deze beide een breed scala aan vaardigheden bevatten die ik kan ontwikkelen.

### 2.2.1 Trainen

Ik wilde met name gaan werken aan de competentie ‘**trainen**,’ welke valt onder de competentie beïnvloeden van gedrag.De vacature richtte zich immers op studenten die hun eigen trainersvaardigheden willen ontwikkelen. Ik mocht zelf een aantal lesdelen verzorgen en ook oefensessies leiden. Hierbij wilde ik werken aan de verdeling van aandacht, assertief voor de klas staan, enthousiasmeren en omgaan met weerstand. Daarnaast kreeg ik een kijkje in de keuken van hoe docenten studenten trainen (vanuit welke leerdoelen e.d., maar ook vanuit welke beoordeling hiervan) en dat ook nog bij een andere, nieuwe opleiding.

### 2.2.2 Sensitief-kritisch feedback geven

Aangezien men met de competentie ‘**sensitief-kritisch feedback geven**’ vaak positieve veranderingen teweegbrengt -mits het professioneel en tactvol wordt gebracht-, valt deze competentie onder ‘professioneel handelen’ en ‘beïnvloeden van gedrag.’ Uiteraard wilde ik deze competentie vooral verder ontwikkelen door de studenten te voorzien van sensitief-kritische feedback. Ik wilde ook proberen op een didactische en tactvolle manier met de studenten om te gaan, door (open) vragen te stellen, ‘de bal rond te laten gaan,’ oftewel klasgenoten elkaar laten helpen, etc. Ik wilde graag dat de studenten daadwerkelijk iets leren, niet alleen van mij, maar ook van elkaar en door betere studiestrategieën aan te nemen.

Daarnaast vond ik het heel interessant om een opleiding (in ontwikkeling!) van dichtbij te zien en om eventueel feedback en verbeterpunten te kunnen aandragen. Ik heb zelf een kritische blik, welke ik vaak sensitief-kritisch kan verwoorden en waar ik vaak actief iets mee wil doen. Zo ben ik bijvoorbeeld lesgroep vertegenwoordiger van mijn klas. Voor de opleiding MiZ wilde ik tijdens elke les aantekeningen maken met tips, tops en feedbackpunten. Ook heb ik zelf nagedacht over concrete verbeterpunten en informatie aangedragen vanuit mijn eigen opleiding. Ik ben dus actief bezig geweest met het verbeteren van deze opleiding, hier vind je meer over in paragraaf 4.2.8 “Ontwikkelpunten voor de opleiding.”

Met deze beide competenties heb ik in blok 1 van 2015-2016 al een begin gemaakt, als student-assistent voor het vak ‘Interviewen en observeren,’ waar ik een deel van éen les heb verzorgd. Graag wilde ik een stapje verder doen in deze cursus, door bijvoorbeeld een gehele les te verzorgen en meer in te gaan op mijn didactische vaardigheden.

Gezien de werkzaamheden die een TP’er in het toekomstige werkveld zal beoefenen (rol van trainer, coach of zelfs docent), zijn bovenstaande competenties zeer belangrijk. Deze worden om die reden in het curriculum van TP behandeld en deze wil ik graag regelmatig oefenen om me capabeler te voelen en zijn als TP’er. Op die manier zal ik ook beter in de arbeidsmarkt staan, effectiever iets kunnen overbrengen aan anderen, etc. Deze redenen overlappen uiteraard met het brede scala aan redenen om überhaupt TP te gaan studeren.

# H3 Beoordeling

**Beoordelaar Met behulp van:**

Jacomien Biemond (TP docent) Dit verslag

Maaike Huizing (MiZ docent) Bijlage 2

Xander Waalewijn (TP studa) Bijlage 2 🡪 Dit was de bedoeling, maar Xander is gestopt dus hij heeft me niet meer beoordeeld.

Om te kunnen beoordelen of ik daadwerkelijk ben gegroeid met betrekking tot bovengenoemde competenties, wilde ik een portfolio bijhouden. Dit wilde ik doen omdat ik hiervoor Minerva (illustratie) heb gedaan en omdat ik wilde onderzoeken hoe ik een vruchtbare relatie kon vormen tussen vormgeving en psychologie, op een niet-commerciële manier. Het creatieve gedeelte was slechts bedoeld als leuke, niet-verplichte toevoeging.

Dit idee is echter veranderd, ik heb toch een **verslag** geschreven. Dit komt doordat ik en paar keer ben vergeten een videologboek te maken, waardoor ik minder visuele aspecten kon toevoegen aan het portfolio. Ook kreeg ik tussendoor allerlei ontwerpopdrachten, waardoor de behoefte om te ontwerpen minder werd. Ook heb ik het drukker gehad dan verwacht, in verband met studie gerelateerde zaken alsook persoonlijke zaken. Uiteindelijk heb ik daarom niet structureel een logboek bijgehouden, maar alle aantekeningen van de lessen meegenomen en een samenvatting in dit document gezet (hierbij doel ik op hoofdstuk. Hierbij heb ik gepoogd zoveel mogelijk concrete voorbeelden te noemen. Desalniettemin hoop ik dat dit verslag toereikend zal zijn om alle informatie over te brengen. Hoe ik uiteindelijk te werk ben gegaan:

1. Ik heb vooraf 2 hoofdcompetenties opgesteld waarop gelet kon worden
2. Ik heb na afloop van elke les feedback gevraagd aan Maaike Huizing en ook haar feedback gegeven op de lessen.
3. Ik heb een document opgesteld met alle verbeterpunten die ik had voor de gehele cursus.
4. Ik heb Maaike Huizing het beoordelingsformulier van Groepsdynamische Trainersvaardigheden (2015-2016) laten invullen (zie bijlage 2).
5. In de laatste les dat ik aanwezig was, heb ik de studenten gevraagd om feedback: tips en tops.
6. De feedback van Xander Waalewijn is dus vervallen, aangezien hij gestopt is als studa.
7. Ik wilde uiterlijk 31-1-2016 alle beoordelingsformulieren en feedback binnen hebben. Aangezien de laatste les uiteindelijk plaatsvond op 12 januari, is deze deadline verschoven naar **12 januari 2017.**
8. Het portfolio wilde ik uiterlijk **1-2-2017** hebben ingeleverd bij beoordelend docent Jacomien Biemond. Zij zal beoordelen of mijn inzet, reflecties en bijbehorende feedback voldoende is voor het behalen van de studiepunten (3 EC).

**Planning (definitief)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Datum** | **Activiteit** | **Plaats / extra info** |
| 1-9-2016 | Instructie training | Meerwold |
| 5-9-2016 | Introductie docenten/studenten | Meerwold |
| Uiterlijk 11-9-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 12-9-2016 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 14-9-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 15-9-2016 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 17-9-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 19-9-2016 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 21-9-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 22-9-2016 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 11-12-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 12-12-2016 | Assisteren tijdens lesTussentijds evalueren met andere student-assistent en docenten | MeerwoldMKB |
| Uiterlijk 14-12-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 15-12-2016 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 18-19-2016 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 19-12-2016 | Assisteren tijdens lesNakijken interviewschema’s (extra belasting)Kalibreren docent – studaGo-NoGo’s invoeren MyGrade op BB | Meerwold / MKB |
| Uiterlijk 8-1-2017 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 9-1-2017 | Assisteren tijdens les | Meerwold |
| Uiterlijk 11-1-2017 | Voorbereiden op les | Thuis |
| 12-1-2017 | Assisteren tijdens laatste lesBeoordelingsformulier (bijlage 2) laten invullen door Maaike HuizingFeedback vragen (tips en tops) van studenten | Meerwold |

# H4 Beschrijving ontwikkelde competenties

In dit hoofdstuk staat beschreven hoe en in hoeverre ik me heb ontwikkeld in de competenties **trainen** en **sensitief-kritisch feedback geven.** Zoals eerder vermeld heb ik geen videologboeken bijgehouden en ook niet structureel schriftelijke logboeken. Wel heb ik ontzettend veel aantekeningen gemaakt, alle lesbrieven nog eens doorgenomen om herinneringen op te halen en geëvalueerd met Maaike. Ook heb ik gekeken naar de verkregen feedback van Maaike en de studenten. Tot slot heb ik mijn zelf geschreven document ter verbetering van de cursus Interviewen en Gespreksvaardigheden geraadpleegd, om de ervaringen terug te halen.

[**Klik hier voor het allereerste en het enige videologboek dat ik gemaakt heb, na afloop van de eerste les.**](https://youtu.be/eRk0qPmHivQ)

## 4.1 Trainen

In overleg met Maaike heb ik het eerste blok een paar keer een onderdeel van de les verzorgd. Hierbij probeerde ik mijn vaardigheden als trainer en docent te ontwikkelen. Dit waren vooral didactische vaardigheden; zoals het omgaan met weerstand, omgaan met niveauverschillen, de regie houden, gebruik maken van de ruimte, gebruik maken van andere middelen zoals Powerpoint of whiteboard, etc. Ik merkte dat het echt een grote stap verder was in vergelijking tot mijn voorgaande ervaringen met trainen. Voor mij was het gunstig dat ik voor mijn specialisatie gezondheid tijdens de cursus ‘gedragsinterventies ontwerpen’ (blok 1) en ‘gedragsinterventies uitvoeren’ (blok 2) eigenlijk parallel bezig was met het verder ontwikkelen van mijn trainersvaardigheden. Ik koos namelijk voor de groep die een workshop ging ontwerpen en uitvoeren.

### 4.1.1 Evalueren: koppeling vaardigheden en theorie

Ik heb een hele duidelijke ontwikkeling bij mezelf gezien die ik ook omschrijf in de laatste videoblog, ten opzichte van het begin van dit semester. Ik kan nu anderen op een dieper trainersniveau iets aanleren door niet meteen het antwoord/directe feedback te geven, maar door het antwoord door de studenten zelf te laten geven. Dit is een vrij complexe vaardigheid die ik voor een deel helemaal zelf heb ontwikkeld, uiteraard dankzij meerdere ervaringen, observeren van andere trainers en docenten, etc.

Ik liet de studenten zelf het antwoord/feedback geven door vragen te stellen over de theorie achter de vaardigheid. Een student gaf bijvoorbeeld een samenvatting. We hadden het er net over gehad dat we een zo volledig mogelijke samenvatting wilden horen. Ik vroeg aan hem en het groepje waarin we oefenden “Om een samenvatting zo volledig mogelijk te kunnen geven is het belangrijk om nogmaals te beseffen wat de functie is van een samenvatting. Wat is de functie van een samenvatting?” Hierop kreeg ik verschillende goede antwoorden; om te laten zien dat je luistert, om dingen op te helderen, om te controleren dat je het juist hebt begrepen. Deze antwoorden verwachtte ik uiteraard en hierop kon ik mijn complimenten loslaten, waardoor mijn uitleg die volgde nog beter aan kwam bij de groep. Ik zei “Inderdaad, dat is helemaal waar. Daarom begin je de samenvatting altijd eerst door deze aan te kondigen; hiermee neem je de geïnterviewde mee in je werkwijze en laat je zien dat je diegene serieus neemt. Wanneer je de samenvatting zo volledig mogelijk hebt gegeven, sluit je af met de vraag of het klopt wat je net vertelt hebt. Hiermee check je dus of je et goed hebt begrepen en de ander kan eventueel nog iets toevoegen.” Ik weet niet of ik het letterlijk zo zei, maar wel ongeveer.

Uiteraard had ik ook de studenten helemaal zelf het antwoord kunnen gaan geven maar dan ben je wel aan het vissen en weet je niet zeker of je iets vangt. Ook kan het belerend over komen als je steeds een vraag stelt waar je duidelijk een bepaald antwoord op verwacht “Ja dat klopt. Wat doe je dan aan het begin van een samenvatting? … Hoe sluit je een samenvatting af..?” Met de juiste intonatie en expressie was dit wel mogelijk geweest, ik vond echter dat ik al een enorme ontwikkeling heb doorgemaakt. Dit kreeg ik ook als feedback van Maaike; dat ik veel meer een echte trainer ben doordat ik steeds de koppeling weet te maken tussen de vaardigheid en de theorie, door op een dieper niveau de studenten iets aan te leren.

### 4.1.2 Omgaan met weerstand

Wat ik nog wel lastig vind, is omgaan met weerstand. Dit heb ik nu al een aantal keren gehad en dat is helemaal niet gek. Daarbij is mijn leeftijd niet eens een issue want de oudere docenten worden net zo goed soms betwist en bekritiseerd. Het gaat erom hoe je met weerstand omgaat. Ik vond het zeer leerzaam om Maaike te observeren hoe ze dit deed. Maaike heeft namelijk een hele vriendelijke uitstraling, doordat ze veel positieve dingen zegt, begrip toont, de studenten serieus neemt en met ze in gesprek gaat. Ze laat niet over zich heen lopen en gaat ook niet onderhandelen, maar laat de studenten wel meedenken. Het overleggen met studenten is wel vergemakkelijkt doordat dit een nieuwe en kleine (dus persoonlijke) opleiding is. Toch vond ik het heel leerzaam om te zien dat Maaike zo vriendelijk en assertief kan optreden. Dit heb ik zelf vervolgens ook geprobeerd toe te passen toen ik zelf een groepje ging begeleiden tijdens een oefensituatie met een trainingsacteur. Dit ging als volgt:

Ik had een groepje van vier studenten die om de beurt gingen oefenen met de trainingsacteur (speciaal ingehuurd bij de opleiding Kunst Theater Media door deze opleiding). Ik gaf ze tien minuten pauze tussendoor en wilde toen iedereen nog een keer laten oefenen. Zij wilden echter niet echt per se oefenen, zeiden ze. Ik benadrukte dat dit de laatste keer was voorafgaand aan het echte interview en dat de trainingsacteur er nu was, speciaal voor hen. Ik zag ze nog steeds twijfelen. Daarom vroeg ik aan hen; “Ik zie dat de motivatie nu wat minder is. Wat kunnen we aan de oefening veranderen zodat het voor jullie weer een uitdaging wordt?” Daar wisten ze niet echt een antwoord op. Ik wel; de moeilijkheidsgraad een beetje opschroeven. De eerste keer liet ik ze vrijwillig kiezen wie er mocht beginnen, dit keer zei ik dat we dezelfde volgorde zouden aanhouden. Dit vond ik ook belangrijk i.v.m. het meisje dat als eerste ging oefenen voor de pauze; Ze liep vast, vroeg om een time-out en wilde toen niet verder. Ik wilde toch graag dat ze nog een keer ging oefenen, zodat ze toch met een ‘succeservaring’ (zoals Maaike had uitgelegd) naar huis zou gaan, want ik wist dat ze het in zich had. Zonder dat ik dat verder hoefde te benoemen, door gewoon te zeggen dat we dezelfde volgorde aan zouden houden, ging zij dus nog een keer oefenen en dit was inderdaad vele malen beter dan de eerste keer. Ik kon haar dus ook veel complimenten geven en ze was zichtbaar opgelucht. Ik ben trots op deze momenten omdat ik merk dat ik steeds beter de regie hou en de leiding durf te nemen. Ook liet ik ze na de pauze meeschrijven, zodat ze elkaar van betere feedback konden voorzien. De manier waarop ik dat deed vond ik vrij sensitief en positief van mezelf; door hetzelfde meisje te bedanken voor de tip die ze gaf (Ze zei tijdens het feedback geven dat ze de vraag niet had opgeschreven). Ik herstelde hiermee ook meteen de ‘fout’ dat ik ze niet meteen had laten meeschrijven. Het is niet zo dat ik dat meisje nu ineens extreem veel aandacht gaf, dat lijkt voor nu eventjes zo omdat ik die momenten eruit pak om te beschrijven.

### 4.1.3 Ontwikkelpunten voor de toekomst

De belangrijkste tips die ik van Maaike en de studenten kreeg om me in te ontwikkelen als trainer zijn:

- In mijn rol gaan en blijven als trainer. Maaike zag me nog wel eens schakelen tussen student en trainer op verschillende momenten. Ze zei dat ik erop kan gaan letten dat ik vanaf het moment dat ik aan kom rijden op de fiets, in mijn rol moet zitten. Ze zei “Buiten de lessen om en in de pauzes ben je het hardst aan het werk.” Daar zit inderdaad een kern van waarheid in en dit was feedback dat ik nog niet eerder had teruggekregen, iets wat overigens logisch is aangezien ik nooit langdurig heb opgetreden als docent. Wanneer je eenmalig een training of workshop geeft dan zorgt de spanning er wel voor dat je vanaf de eerste seconde in je rol zit, omdat je dan erg scherp bent. Maar hier wil ik dus in de toekomst aan gaan werken. Want wat ik wel vaker als feedback terugkrijg is dat wanneer ik in die trainersrol kruip, dat die rol mij goed past en ik juist heel authentiek overkom. Dus in die rol *blijven* zou de volgende keer dan toch ook moeten lukken.

- Soms wat strenger, brutaler zijn. Maaike gaf me het compliment dat ik erg netjes ben in bijvoorbeeld het navolgen van de feedbackregels wanneer ik zelf feedback geef (“practise what you preach”), maar dat ik daar ook wel eens van mag afwijken om iets duidelijk te maken.

## 4.2 Sensitief-kritisch feedback geven

Ik vind zeker dat ik het leerdoel heb behaald. Uiteraard is er altijd ruimte voor nog meer verbetering, dat mag genoemd worden, maar ik heb wel een ontwikkeling doorgemaakt. Hieronder zal ik eerst beschrijven waarom ik het leerdoel heb behaald en ik probeer hierbij concrete voorbeelden te geven. In de laatste paragraaf zal ik beschrijven wat ik nog wil verbeteren, waar ik in de toekomst aan wil werken. Voordat je verder leest, wil ik graag vermelden dat ik vind dat initiatief nemen ook hoort bij sensitief-kritisch feedback geven. Er wordt niet altijd om feedback gevraagd, maar dit is op sommige momenten wel belangrijk. Op die momenten is het van belang om aan te geven dat je tips of concrete verbeterpunten hebt en te checken of de ander daar iets mee wil, dat is dan het sensitieve gedeelte. Je moet dus een bepaalde gevoeligheid voor de situatie en de ander hebben om ervoor te kunnen zorgen dat je feedback goed aankomt en hier is initiatief voor nodig. Het kan dan ook zijn dat sommige van de voorbeelden in de paragrafen hieronder gaan over initiatief van mijn kant.

### 4.2.1 Document ter verbetering van de cursus

Om aan te tonen dat ik dit leerdoel heb behaald, wil ik graag het document delen dat ik uit eigen initiatief heb opgesteld voor Maaike Huizing om de cursus te kunnen verbeteren. Uiteraard heb ik eerst overeenstemming gezocht en gekeken of hier behoefte aan was. Mijn feedback werd zeer positief ontvangen. Zie bijlage 3 voor dit document.

### 4.2.2 Voorbeeldfilmpjes van de cursus interviewen en observeren (TP)

Ik vond het erg leuk om te zien dat mijn tips meteen werden doorgevoerd. Allereerst heb ik toestemming gevraagd aan alle deelnemers van de voorbeeldfilmpjes (voor het vak interviewen en observeren van TP) of ik dit filmmateriaal ook aan de opleiding MiZ mocht doorspelen. De deelnemers van de filmpjes gingen hier allemaal mee akkoord en de filmpjes zijn daadwerkelijk gebruikt als voorbereiding op het eind assessment. Het doel van het inzetten van de voorbeeldfilmpjes was om de studenten een indruk te geven wat er van hen verwacht werd op het assessment.

### 4.2.3 Duur van de lessen

Ook heb ik tijdens de evaluatie van blok 1 samen met Maaike en andere studenten geconstateerd dat de lessen te lang duurden. Er stonden vier blokuren inclusief pauze voor, twee keer per week. De concentratieboog van de studenten kon dit op een gegeven moment niet meer aan en de organisatie van MiZ heeft ervoor gekozen om nu twee uren per les te doen. Ik zei tijdens de evaluatie al dat TP meestal drie uren hanteert voor vaardigheidsvakken, met een theoretische start, een klassikaal deel en een afsluitend uur zelfstandig oefenen in groepjes. De organisatie van MiZ denkt er nu over om dit ook te doen, aangezien twee uren vaak weer te kort zijn.

### 4.2.4 Extra aandacht observatorrol en feedback geven

Ook heb ik de observator rol op eigen initiatief (in overleg met Maaike) klassikaal uitgelegd. Ik merkte dat deze nog te weinig belicht werd, terwijl het een belangrijk middel is om veel van elkaar te kunnen leren. Wat hierbij belangrijk is; je raadt het misschien al… sensitief-kritisch feedback geven! Daarom heb ik ook met toestemming van Maaike een kort deel van de les gewijd aan dit punt, inclusief de sandwich-methode. Tijdens de evaluatie van die les waren er een aantal studenten die uit zichzelf enthousiast zeiden dat ze er veel aan hebben gehad. In de daarop volgende lessen heb ik gelet of de studenten dit nog steeds bleven toepassen en dit was inderdaad het geval.

### 4.2.5 Invoering vervangende opdracht

Ik heb ook een keer een soort tip of voorstel gedaan na afloop van een belangrijke les. Hiervoor waren speciaal twee trainingsacteurs ingehuurd, maar er kwamen veel studenten niet opdagen terwijl ze ’s ochtends nog in goede gezondheid bij de kerstbrunch zaten. Voor de overige drie studenten die speciaal 2,5 uur hadden gewacht voor deze les was dit natuurlijk ook niet eerlijk als de anderen hier zomaar mee wegkwamen. Het was niet rechtvaardig geweest als de anderen ongestraft bleven en zij onbeloond, bovendien was hun leerrendement veel lager omdat ze met veel minder mensen konden oefenen. Ik heb het idee van een vervangende opdracht aangedragen, iets wat veel voorkomt bij TP. De vervangende opdracht heeft Maaike bedacht; namelijk het opstellen van een nieuw, tweede interviewschema. Zelf vind ik dat vervangende opdrachten zoveel mogelijk moeten aansluiten op de leerdoelen van de gemiste les. Aangezien dit een vaardigheden les betrof, had ik zelf eerder iets gekozen als het opnemen van een kort interview van ongeveer 15 minuten. Het ging er namelijk om dat de studenten actief zouden oefenen met interviewvaardigheden. Dit heb ik ook voorzichtig gezegd, maar ik ben altijd op zoek naar de balans in de samenwerking, de hoeveelheid feedback, etc. Uiteindelijk heeft Maaike voor een persoonlijke aanpak gekozen in plaats van een directieve en is ze met de studenten in gesprek gegaan over hun afwezigheid. Dit heeft gewerkt want dat les erna waren er inderdaad meer studenten aanwezig.

### 4.2.6 Feedback van mij aan de studenten

Tot slot heb ik uiteraard ook gelet op het geven van sensitief-kritische feedback aan de studenten. Hier kreeg ik vaak de kans voor, aangezien ik de eerste helft van de lessen vaak zelf even voor de klas mocht staan en de tweede helft van de lessen vaak met een groepje naar een ander lokaal ging om te oefenen. In die laatste situatie leidde ik dan de oefensituatie en gaf ik zelf steeds als ‘eindverantwoordelijke,’ ‘samenvatter,’ ‘super-observator’ of-hoe-je-het-wilt-noemen feedback. Zo was ik uiteindelijk in blok 1 meer een student-assistent en in blok 2 meer een collega en docent. Hoe ik het sensitief-kritisch feedback geven concreet heb aangepakt:

* Ik schoof aan bij een oefensituatie (vaak in drietallen), waarbij ik aantekeningen maakte en als super-observator als laatste mijn feedback gaf op de interviewer. Daarna ging ik met het drietal in gesprek om andere belangrijke punten te noemen en vragen te beantwoorden. Deze aantekeningen nam ik dan weer mee naar de eindevaluatie, waarin Maaike en ik de belangrijkste aandachtspunten klassikaal bespraken.
* Een student die steeds wat overmoedig was over zijn eigen gespreksvaardigheden en sceptisch over de lessen, heb ik vriendelijk aangesproken op het feit dat hij wilde verdoezelen dat hij zijn huiswerk niet had gemaakt. Dit was op dat moment een belangrijk punt, hij was niet de enige; de studenten die hun interviewschema niet af hadden moesten naar een ander lokaal om dit alsnog te doen. Hij had niet aangegeven dat hij dit eigenlijk ook moest doen en wilde gaan oefenen. Toen heb ik op vriendelijke doch duidelijke wijze duidelijk gemaakt dat het voor hem niet genoeg was om mee te oefenen en dat het ook ten koste zou gaan van het leerrendement van zijn klasgenoten. Ik denk dat ik zijn respect hiermee verkregen heb, doordat ik hem op zijn niveau aan heb gesproken waardoor hij zich serieus genomen voelde, zonder dat hij voor schut stond.
* Nadat ik feedback aan iemand had gegeven, vroeg ik soms ‘Kun je hier iets mee?’ of ‘Begrijp je wat ik bedoel?’ om te checken of het was aangekomen
* Ook leerde ik van Maaike om meer erkenning te geven voor het feit dat ze nog aan het ontwikkelen waren, door bijvoorbeeld te zeggen ‘Nog best lastig, hè?’ Of ik bedankte de student voor het aandachtspunt, zodat ik dat klassikaal nog een keer kon bespreken en het gevoel van ‘falen is verkeerd’ weg te nemen.
* Soms dan had ik nogal wat verbeterpunten voor iemand. Ik noemde dan óf je belangrijkste punten, of ik noemde een aantal punten en de rest maakte ik algemeen. Met ‘algemeen’ bedoel ik dat ik dan bijvoorbeeld zei dat meer studenten hier mee worstelden, of dat ik het veel voorbij zag komen.

### 4.2.7 Ontwikkelpunten voor de toekomst

Natuurlijk valt ook deze competentie verder te ontwikkelen. Ik heb geleerd dat iedere student heel anders reageert op feedback. Ook heb ik gemerkt dat studenten überhaupt anders reageren wanneer ik iets tegen ze zeg als docent in plaats van als mede-student. Ze zullen opmerkingen van een docent gauw betwisten, ze komen met snelle vragen, ze zeggen soms dingen waar ik nog niet over na hebt gedacht. Goed in de stof zitten is een vereiste, maar kunnen improviseren en anticiperen is ook zeer belangrijk. Ik denk dat dit zich vooral ontwikkelt met de tijd en door meer ervaringen op te doen als docent.
Waar ik mij vooral op wil richten in de toekomst is assertiviteit; voor mezelf op kunnen komen zonder dat het ten koste gaat van de ander. Ik wil op een vriendelijke en enthousiaste manier de regie houden, een bepaalde dominantie kunnen uitstralen. Niet omdat ik op zoek ben naar macht, maar omdat ik denk dat een zekere dominante uitstraling nodig is om studenten vertrouwen te geven in jou en je vak. Zo zullen ze minder weerstand bieden en meer willen en kunnen leren. Assertiviteit kan men als aparte competentie zien, waar feedback geven een onderdeel van kan zijn. Maar dit kan ook andersom; feedback geven als competentie waarbij assertiviteit een belangrijk onderdeel van is. De studenten moeten immers wel geloven en vertrouwen dat jij als docent capabel bent, anders nemen ze je feedback niet aan. Ik wil mijn assertiviteit tijdens het feedback geven proberen te versterken door de volgende punten:

* Minder twijfeltaal (nog steeds euh, oké, maar.. gaat al wel beter!)
* Krachtiger spreken (intonatie en tempo is goed, ik gebruik ook handgebaren, maar ik lach wel heel vriendelijk (soms tegen het verlegene aan), ben snel stil als de ander begint te praten, etc.)
* Tempo erin houden (niet te lang ingaan op weerstand maar proberen eruit te komen, iedereen bij de les houden; de aandacht dus ook goed verdelen)
* Minder afwachtend zijn, dus sneller reageren. Soms laat ik te lange stiltes vallen tussen een (evaluatie)vraag die ik stel en het antwoord dat daarop volgt.
* Soms ‘brutaler’ zijn, dan ben ik te sensitief feedback aan het geven en komt het punt dat ik wil maken (kritiek gedeelte) niet helder genoeg over.

## 4.3 Feedback van Maaike en de studenten

In mijn voorstel voor de vrije ruimte opdracht schreef ik dat ik met behulp van het beoordelingsformulier van trainersvaardigheden beoordeeld wilde worden door Maaike. Omdat we echter beide gaandeweg merkten dat mondeling evalueren op de dingen die op dat moment waren gebeurd veel leerzamer was, hebben we bovengenoemd formulier losgelaten. Na afloop van de laatste les hebben Maaike en ik uitgebreid mondeling geëvalueerd. Hieruit zijn de volgende punten naar voren gekomen:

- Zoals ik in paragraaf 2.2.1 Trainen heb beschreven: In mijn rol gaan en blijven als trainer. Vanaf het moment dat je komt aan fietsen, totdat je weer weggaat.
- Zoals ik ook in paragraaf 2.2.1 Trainen heb beschreven: Soms wat strenger, brutaler zijn. Dit sluit aan op het overkoepelende stukje ‘assertiviteit’ dat ik mezelf eigen wil maken. Dit kreeg ik ook terug van de studenten: je mag soms wat harder zijn, bij binnenkomst laten merken dat je er bent (niet meteen naast de studenten gaan zitten).
- Maaike ondersteunde de mening dat ik een grote ontwikkeling heb doorgemaakt op het gebied van trainersvaardigheden. Zo liet ik bijvoorbeeld zien dat ik een goede koppeling kan maken tussen de vaardigheden en de theorie (zoals uitgebreid beschreven met voorbeelden in paragraaf 4.1.1)

**De Tops die ik van de studenten kreeg (samengevat):**

* Enthousiast, leuke aanwezigheid
* Goede feedback, je weet waar je het over hebt en je geeft voorbeelden, je geeft goed advies, je feedback is positief (leuk) waar je iets aan hebt, geeft veel verbeterpunten
* Je gaf mooie analyses over het gesprek, je feedback was fijn omdat je stapsgewijs door het gesprek heen ging
* Je betrekt de hele groep bij het oefenen en geeft iedereen de ruimte om feedback te geven
* Rustige uitleg, neutrale houding

**De Tips die ik van de studenten kreeg (samengevat):**

* Soms misschien wat strenger zijn bij weinig motivatie of als iemand niet oplet
* Durf alles te zeggen, misschien wat meer kritiek geven; je gaf ons soms teveel vrijheid door te zeggen “ik snap wel dat..”
* Meer persoonlijke voorbeelden bijv. hoe het bij jou op school ging met interviewen
* Zekerder overkomen soms; neem duidelijk de les over

# Bijlagen

## Bijlage 1: Vacature student-assistent MiZ



Vrije ruimte vacature opleiding Toegepaste Psychologie

|  |
| --- |
| ***Wil je als Toegepast-Psycholoog een goede trainer worden? Doe extra praktijkervaring op binnen de HG!*****Vacature Student-assistentschap** **bij de opleiding Management in Zorg en Welzijn****Training Gespreksvaardigheden en Interviewen**  |

***Gevraagd: studenten Toegepaste Psychologie. We vragen studenten die nu in het tweede of derde jaar zitten en volgend studiejaar trainingservaring willen opdoen bij een andere opleiding van de Hanzehogeschool, namelijk Management in Zorg en Welzijn.***

|  |
| --- |
| **Omschrijving en omvang van de opdracht** |

*Bij de opleiding Management in Zorg en Welzijn die in het studiejaar van 2016-2017 start, willen we in periode 1.1 en 1.2 graag gebruikmaken van de ondersteuning van student-assistenten van TP.*

*Je geeft feedback aan studenten tijdens oefensituaties en je assisteert bij het beoordelen van het interviewschema. Bij gebleken geschiktheid en in overleg met de docent die jij ondersteunt, kun je ook onderdelen van de vaardigheidstraining leiden. Je traint dus als docent-assistent studenten in gespreks- en interviewvaardigheden. Daarmee werk jij aan je eigen trainerscompetentie (die valt onder de TP-competentie ‘Beïnvloeden van Gedrag’) en zo bouw je aan een interessant CV.*

*We zoeken nadrukkelijk studenten die in blok 1.1 én 1.2 willen ondersteunen zodat onze eerstejaars vaste gezichten krijgen in de vaardigheidstrainingen.*

|  |
| --- |
| **Functie-eisen werkzaamheden** |

*Je bent in staat aan eerstejaars studenten sensitief-kritisch feedback te geven op hun gespreksvaardigheden, interviewschema en interviewvaardigheden. Hiervoor bieden we voorafgaand aan de werkzaamheden twee (verplichte) instructietrainingen aan.*

*De eerste instructietraining is gericht op blok 1.1 en gaat over basisgespreksvaardigheden. Deze bijeenkomst wordt gehouden op woensdag 7 september van 9.00-12.30u*

*De tweede instructietraining is gericht op blok 1.2 en gaat over interviewen en interviewschema’s. Deze bijeenkomst wordt gehouden in week 44 en wordt nog gepland.*

|  |
| --- |
| **Aard van de opdracht** |

*De docent van Management in de Zorg is de opdrachtgever en geeft vanuit die rol begeleiding en feedback.*

*De docent van Toegepaste Psychologie beoordeelt je competentiegroei en besluit over het toekennen van de EC’s. Je sluit het student-assistentschap af met het aantonen van competentiegroei door middel van een, in overleg met de docent van TP, vooraf bepaalde vorm. Denk hierbij bijvoorbeeld aan evaluaties van studenten en docent MiZ, een reflectieverslag, of beeldmateriaal.*

*De opbrengst is 3 EC (= 3\*28 uur inzet) die als Vrije Ruimte in het examenprogramma kan worden ingezet. Tevens bestaat de mogelijkheid deze opdracht uit te voeren in het kader van jouw individuele Honours programma, mits je bent geselecteerd voor het Honours Talent Program.*

|  |
| --- |
| **Tijdpad**  |

*De werkzaamheden vinden plaats in periode 1.1.en 1.2 van studiejaar 2016-2017. De meeste inzet is in het tweede deel van blok 1.2. De inzet verschilt per week, afhankelijk van de geroosterde trainingen. Verder is er individuele voorbereiding aan de hand van de docenthandleiding en de literatuur. Extra inzet is nodig in de weken van het beoordelen van het interviewschema (kalenderweek 3 en 4 in 2017).*

*Het aantonen van competentiegroei dient uiterlijk 1-03-2017 afgerond te zijn (??)*

|  |
| --- |
| **Contact/overige informatie** |

Informatie kun je vragen bij Maaike Huizing (mi.huizing@pl.hanze.nl).

Reageren kan door uiterlijk 15 juni 2016 een mail te schrijven aan de programma eigenaar Maaike Huizing. In deze mail geef je aan:

* Wat je motivatie voor dit student-assistentschap is.
* Bij welke docenten je de vakken Interviewen en Observeren en Gespreksvoering hebt gevolgd. Bij deze docenten zullen mogelijk referenties over jouw geschiktheid worden opgevraagd.
* Ook voeg je een uitdraai van jouw studieresultaten uit Osiris bij.

Sollicitatiegesprekken vinden plaats op woensdag 29 juni tussen 13.00-17.00u.

Urenverantwoording student-assistentschap Gespreksvaardigheden en Interviewen

|  |  |
| --- | --- |
| Aanwezigheid training blok 1 | 16 |
| Voorbereiding training blok 1 | 4 |
| Aanwezigheid training blok 2 | 20 |
| Voorbereiding training blok 2 | 5 |
| Lezen literatuur | 8 |
| Beoordelen interviewschema’s | 12 |
| 2\*4 uur instructietraining | 8 |
| Overige werkzaamheden  | 5 |
| Aantonen competentiegroei | 6 |
| **Totaal** | **84** |

## Bijlage 2: Document ter verbetering van de cursus

Zie hiervoor de volgende bladzijde.

Door: Romi Mol

 Aangezien MiZ een nieuwe opleiding betreft, heb ik mijn positie als student(-assistent) en collega kunnen benutten om vanuit een fris oogpunt feedack te kunnen geven op de cursus Inteviewen en gespreksvaardigheden. Dit heb ik gedaan door te spreken met studenten, mee te draaien met lessen en daarbij opgeteld: eigen ervaringen als student van de opleiding Toegepaste Psychologie.

Feedback document

Voor de cursus Interviewen & gespreksvoering van de opleiding Management in Zorg en Welzijn

**Verbeterpunten groepsdynamiek**

**Groepsgrootte**

Wellicht de groep opdelen in twee klassen van 15 studenten bij vaardigheidsvakken/trainingen. Dit is bij Toegepaste Psychologie (TP) ook zo. Het feit dat er nu 30 studenten in een klas zitten, biedt minder ruimte voor vragen, interactie, bijdrage van alle studenten. De studenten met de hardste stem worden nu gehoord, nabesprekingen kosten veel tijd. Wellicht kunnen de lessen dan ook korter duren (ik denk aan 3 uur in plaats van 4 uur). Minimaal 1 student-assistent (studa) per klas lijkt me nog steeds handig. Wellicht is er ook niet meer dan 1 studa nodig per klas van 15 studenten.

**Bijdrage alle studenten**

Is het opdelen in 2 klassen niet mogelijk, dan zijn hier sowieso nog een aantal manieren om de bijdrage van alle studenten te bevorderen:

Opdracht: Iedereen filmpje laten opnemen en elkaar laten beoordelen. Zo oefenen ze niet alleen vaker zelf in de vaardigheid interviewen, maar ook in de vaardigheid feedback geven.

Opdracht: rollenspel voor de klas. Dat wat je de studenten wil aanleren en wilt laten oefenen eerst een keertje plenair oefenen en nabespreken, met (het liefst) vrijwillige studenten uit de klas. Aangezien dit spannend kan zijn/weinig vrijwilligers, kun je dit vanaf les 3 of 4 pas toe gaan passen, zodat ze al een beetje aan de oefensetting gewend zijn. Dit blijkt vaak erg nuttig te zijn, omdat je dan veelvoorkomende fouten/tops plenair kunt bespreken. Met een klas van 15 studenten is dit overigens minder spannend, makkelijker na te bespreken en beter te rouleren. Zo kun je zorgen dat sowieso iedereen een keertje voor de klas moet oefenen en dan is dat ook ‘rechtvaardiger.’ Bij het rollenspel kan de docent de bevraagde spelen, maar ook observator spelen. In elk geval moeten de studenten die voor de klas oefenen wel als eerste stoom afblazen voordat men overgaat op plenair nabespreken.

**Structuur/weerstand**

Structuur van de les versterken door mensen niet zomaar te laten praten; hand opsteken. Voorkomt dat de meest dominante personen telkens aan het woord zijn. Is wel lastiger in een klas van 30 studenten.

Minder weerstand vanuit de klas: de relatie van dit vak met andere vakken nog meer benadrukken. Zorgt voor meer begrip en motivatie, dan wanneer je alleen vertelt waarom het relevant is voor iemand van MiZ.

Korter en bondiger nabespreken; niet langer dan 15 minuten., tenzij het om iets heel moeilijks/plenaire oefening gaat.

Zie ook bijlage: trainersvaardigheden

**Verbeterpunten lesinhoud**

**Niveauverschil**

De studenten verschillen vaak nogal wat betreft niveau, of dit nou op vaardigheids- of op kennisgebied is. Biedt vooral de gevorderde studenten een mogelijkheid tot uitdaging: extra lesstof, materialen (die overigens voor iedereen toegankelijk zijn op BB). Bij TP heb je bijvoorbeeld altijd veel filmpjes, aanbevolen literatuur (dus niet verplicht, wel interessant). Laat de gevorderde studenten bijvoorbeeld ook als eerste plenair een rollenspel doen, of dat ze andere klasgenoten helpen. Pas op dat ze geen ‘elite’-functie binnen de les krijgen, ook zij zijn nog aan het leren. Verlies ze ook niet te snel uit het oog met het idee ‘ze kunnen het al.’

**Extra materialen/meer ‘theorie achter de vaardigheden’**

Bij TP hebben we veel formulieren bijbehorende bij de rollen. Dit kan veel papierwerk opleveren voor zowel docent als studenten, groot voordeel is echter dat deze een goede geheugensteun bieden voor het uitvoeren van zowel de interviewersrol als de observatorrol.

Ook zou het voordeel kunnen hebben om de studenten regelmatiger filmpjes te laten opnemen ter oefening en reflectie, vooral in semester 2. Wat je hier dan mee kunt doen is het volgende: laat ze een filmpje opnemen waarbij ze bepaalde vaardigheden oefenen, met of zonder observator (met is wel handiger ivm tijd, feedback, etc!) Vervolgens uploaden de studenten deze via Kaltura op BB. Ze maken een logboek entry en schrijven de kern op van hun goede punten en verbeterpunten. Ze mogen dan een fragment kiezen en elke week laten een aantal studenten hun filmpje zien; deze wordt dan als feedback materiaal gebruikt. Zij kunnen dan van de hele klas feedback krijgen. Het helpt als iedereen aan bod komt en in semester 2 is het sowieso minder spannend.

Optioneel: in plaats van bovenstaande reflectiemethode kun je duo’s laten vormen die elkaar van feedback voorzien. Je kunt namelijk instellen dat alle blogs op BB van alle studenten te zien zijn, ook door de andere studenten. Zo kunnen studenten bij elkaar ‘comments’ toevoegen waarin ze de feedback opschrijven. Digitaal allemaal; dus veel sneller en moeilijker ‘kwijt te raken.’ Nadeel is wel dat digitalisering vaak ook weer excuusjes meebrengt dat uploaden mislukte, iets niet gevonden kon worden, etc. Dus **belangrijk om van tevoren een instructie te geven** hoe ze de opdracht moeten uitvoeren. 🡪 Laten zien hoe je een filmpje upload op Kaltura (BB), een blog entry aanmaakt, e.d.

**Meer duidelijkheid: criteria**

Bij elke opdracht, of het nou huiswerk of iets anders is, de belangrijkste criteria vermelden. Bijvoorbeeld: huiswerkopdracht filmpje opnemen. Hoe lang moet deze duren? Vaak is het hierbij handig om een minimum en maximum lengte aan te geven, bijv. minimaal 5 min. en maximaal 10 min.

Zie ook bijlage: beoordelingsformulier interviewer en beoordelingsformulier observator

**Bestandsuitwisseling**

Zoveel mogelijk digitaal, is voor iedereen het handigst. Filmpjes uploaden via Kaltura en laten bijvoegen in een ‘blog entry.’ 🡪 Logboeken zou je dus ook digitaal kunnen doen, in plaats van schriftelijk.

**Leerdoelen**

De studenten moeten al leerdoelen opstellen in de 3e les. Maar hoe vaker, hoe beter. In plaats van af en toe; aan het eind van elke les (vanaf bijv. les 3) leerdoelen laten formuleren. Kan ook in de blog – entry. Zo hebben de studenten concreet genoteerd staan waar ze extra op gaan letten de volgende les en zijn ze actiever & nog meer zelfsturend aan het leren.

**Interactie**

Filmpjes laten zien (bijv. informatief) is leuk! Uit onderzoek blijkt: de meeste informatieve filmpjes moeten niet langer dan ongeveer 2:30 duren. Filmpjes ter oefening/observatie kunnen natuurlijk wel langer duren. Afwisseling van de lessen was al erg goed, ga zo door. In plaats van Menzi.com kun je beter Kahoot.it gebruiken! 🡪 Laat studenten dit ook gebruiken om hun presentaties interactiever te maken.

<https://create.kahoot.it/account/register/?_ga=1.25608445.1728699147.1473959218&deviceId=820a9c55-4ac6-4ef9-a54f-d71b01e37436R> **Kahoot.it 🡪 Website voor interactief onderwijs**