



Hogeschool  
van Amsterdam

**CTL**

**MAGAZINE**

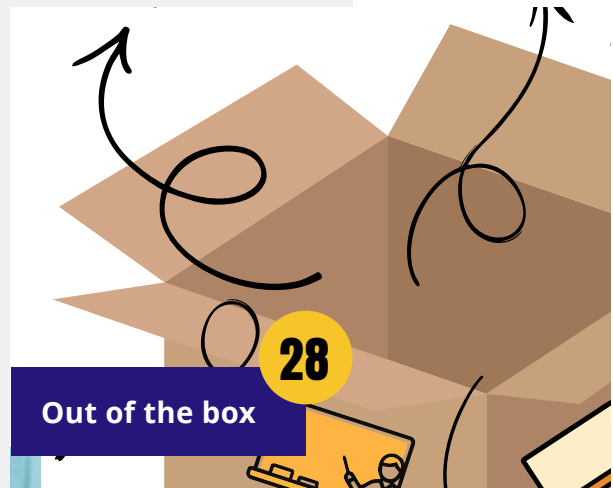
**AANWEZIGHEID**

**Hoe krijg je studenten  
écht in de klas?**

**Het vraagstuk  
van ons allemaal!**

Creating Tomorrow

# INHOUD



**EN NOG VEEL MEER!**

# INLEIDING

Vol trots presenteren wij je het magazine:

## Aanwezigheid - Hoe krijgen we studenten écht in de klas?

Aanwezigheid staat hoger dan ooit op de agenda, van opleidingen en faculteiten, onze instelling als geheel en dus ook van de Community of Teaching & Learning. Want een volle klas betekent niet automatisch betrokken studenten. En een lege stoel vertelt lang niet altijd het hele verhaal. In een tijd waarin flexibiliteit, digitalisering en persoonlijke omstandigheden een steeds grotere rol spelen, staat actieve aanwezigheid onder druk.

Wat maakt dat een student ervoor kiest om naar de les te komen? Welke rol spelen docenten, onderwijsontwerp, onderwijsorganisatie en de campuservaring daarin? Hoe vinden we de balans tussen stimuleren, ondersteunen en aanspreken? En misschien wel de belangrijkste vraag: waartoe dient het onderwijs vandaag de dag?

Als themagroep Pedagogisch Leerklimaat van de CTL hebben we verschillende activiteiten georganiseerd rondom het thema aanwezigheid: een Lunch & Learn-sessie, een inspiratiebijeenkomst, een PedagogiekFabriek, een Kans-Fabriek en nu een magazine. Allemaal met hetzelfde doel: van én met elkaar leren over dit actuele en complexe vraagstuk.

Dit magazine neemt je mee langs verhalen van docenten en studenten, onderzoeken en concrete interventies van binnen en buiten de HvA. Van het benutten van de student voice tot het ontwerpen van lessen waarin hoofd, hart en handen in balans zijn. Van slimme studentroosters tot een pedagogisch leerklimaat waar studenten ervaren: Hier doe ik ertoe.

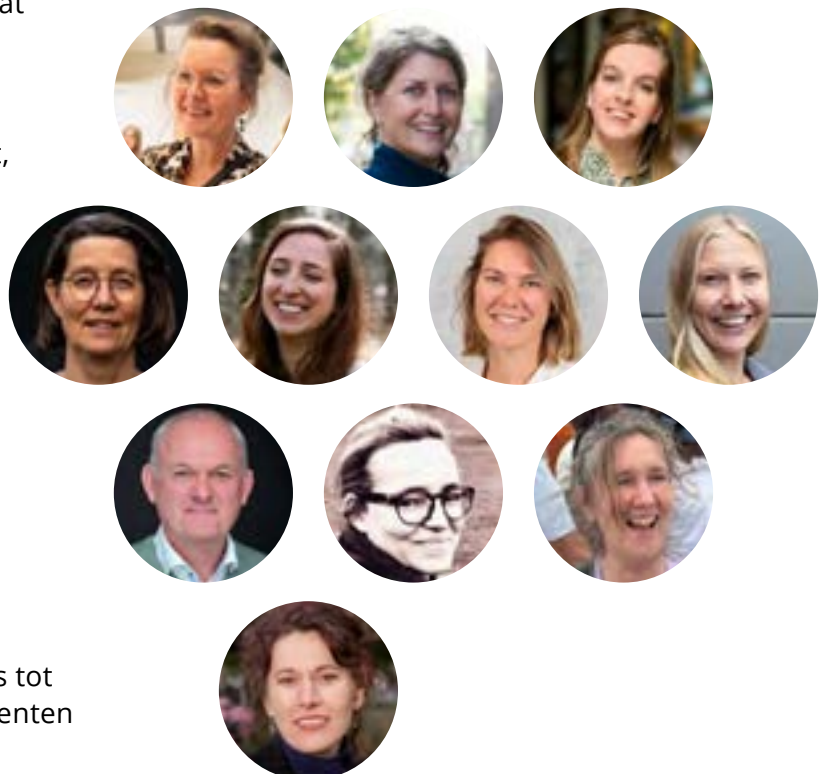
Voor ieder wat wils, want we hebben het met elkaar te doen!

We brengen dit magazine bewust uit vlak voor de zomer. Als leesvoer om rustig over na te denken als je nog aan het afschakelen bent of als inspiratiebron voor een frisse start van het nieuwe studiejaar.

**Wij wensen je veel leesplezier en een fijne zomer!**

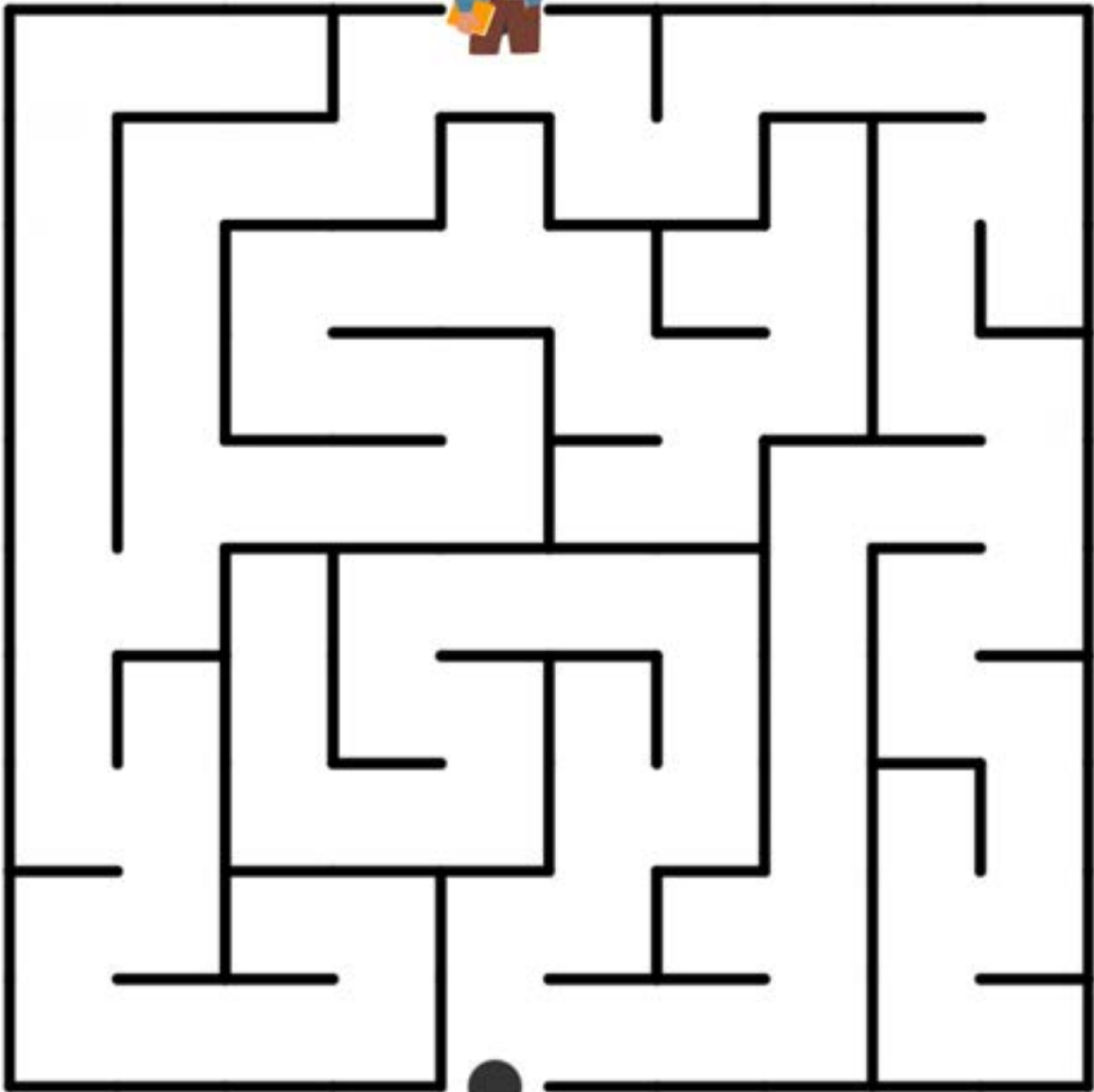
**Miranda Tebbens  
Katja van Zalen  
Lynn Sangers-Helminck  
Ina Cijvat  
Sophie Vermaning  
Monique Meij**

**Lieke Andeweg  
Marc Veen  
Kathelijne Völker-Veger  
Eline Wendel  
Jacqueline Klopper**



# DOOLHOF

Breng jij de student  
weer naar de campus?



# DE AFWEGING VAN STUDENTEN

## Wanneer ga je wel?

Ik ga wel naar de les als deze interactief is en ik weet dat mijn aanwezigheid mij helpt bij het begrijpen van de stof. Daarnaast speelt de verplichte aanwezigheid bij sommige lessen ook een rol. Ook helpt het als een docent energie in de les brengt en er een goede sfeer hangt tijdens de lessen. Ik kom naar de les voor duidelijke uitleg, interactie en verdieping van de stof. Soms is iets uit een boek lastig te begrijpen en dan helpen de lessen om de stof beter te begrijpen.

## Wanneer ga je niet?

Ik ga soms niet naar een les als ik verwacht dat er alleen een PowerPoint wordt voorgelezen en mijn energie al laag is. Dan kan ik de stof ook thuis zelfstandig doornemen en hier zelf een moment voor kiezen.

**Dina El Samahy, 21 jaar,  
derdejaars student SJD**

## Wanneer ga je wel?

Als ik denk dat de lesinformatie direct nuttig is voor in de praktijk, dan kom ik.

## Wanneer ga je niet?

Als de aanwezigheidsplicht er niet was, was ik bij een stuk minder lessen geweest. En als mijn reistijd langer is dan de les dan kom ik niet! Als het over reflecteren gaat ben ik snel afgehaakt.

**Isabelle Elvers, 22 jaar,  
vierdejaars HBO-Verpleegkunde**

## Wanneer kwam je wel?

Als ik een les kreeg met inhoud waar ik iets van kon leren én die ook lang duurt en niet 30 minuten.

## Wanneer kwam je niet?

Als we veel 'zelf mochten werken in de les', dus bijvoorbeeld 10 minuten uitleg, dan weer 30 minuten zelf aan de slag en dan weer 10 minuten uitleg en weer 40 minuten zelf werken. Voor anderen die anders niet zouden gaan en geen huiswerk maken werkt dit misschien. Ik ben al gemotiveerd en wil thuis werken en echte info op de HvA krijgen.

**Alumnus, opleiding COCB**



# WAT VERTELLEN LEGE KLASSEN ONS?

Onderzoek naar studentaanwezigheid

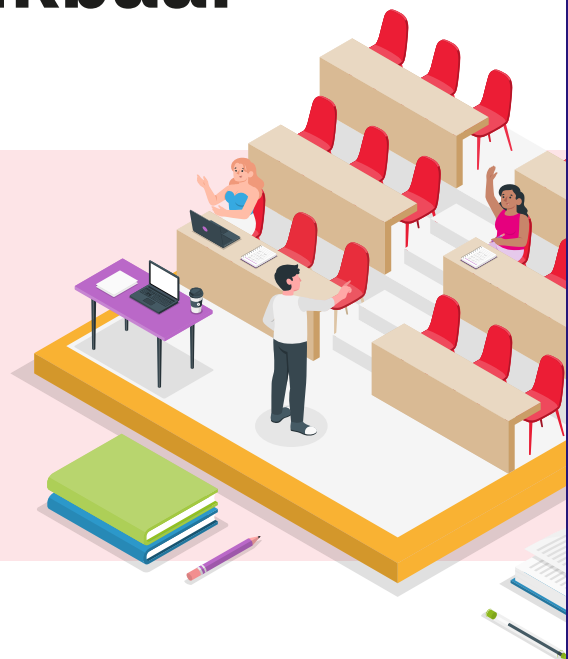
## Voltijds ingeschreven, deeltijds beschikbaar

dr. Hanneke Theelen, Patrick Debats, dr. Izaak Dekker

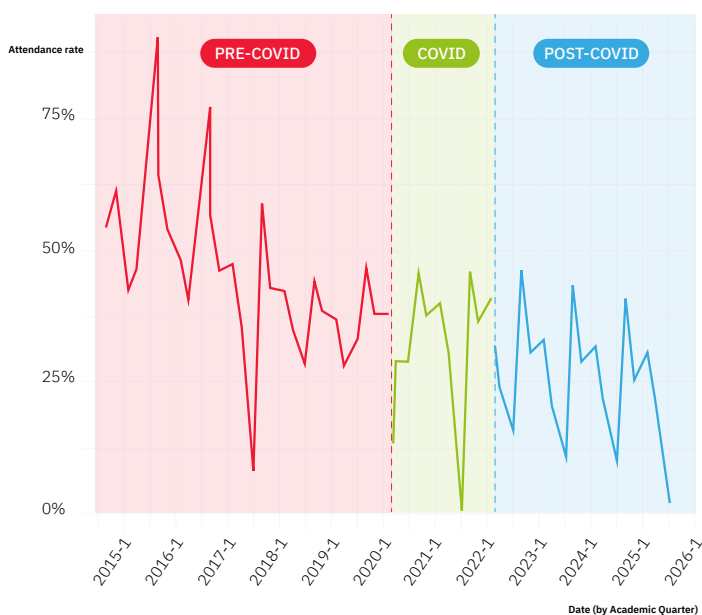
### Waar zijn onze studenten gebleven?

Studenten besteden minder tijd aan hun studie en zijn steeds minder aanwezig. Wat vaak als tijdelijk werd gezien, blijkt een structurele verschuiving.

(Theelen et al., 2026, Dekker et al., 2025)



### Studentaanwezigheid in cijfers



### Aanwezigheid neemt sterk af

Ruim 8 miljoen aanwezigheidsregistraties geregistreerd.

Van 43% → 30,6% na corona.

Minder dan 1 op de 3 studenten aanwezig.

In een klas van 30 studenten zijn er gemiddeld nog maar 9 aanwezig.

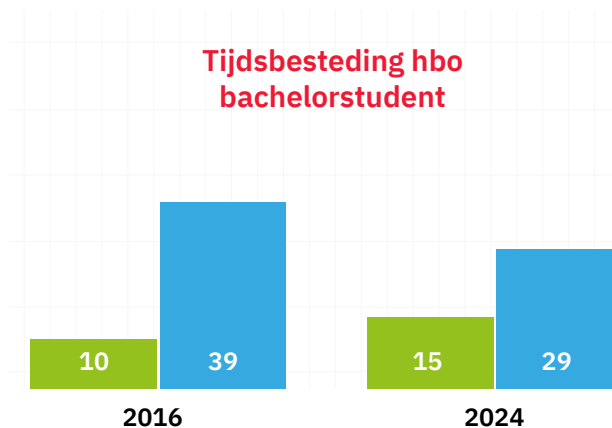
(Theelen et al., 2026, Dekker et al., submitted)

## Tijdsbesteding hbo bachelorstudent

### Studietijd daalt fors

Van gemiddeld 39 uur per week (2016) naar 29 uur (2024): een daling van 25%.

*Theelen et al., 2026, Dekker et al., submitted*



### Waar blijft de tijd?

- Meer werken naast de studie:  $\pm 10 \rightarrow 15$  uur/week
- Sociale media & schermtijd (mogelijke factor, maar geen hoofdverklaring)
- Studie is één van meerdere prioriteiten (Strayhorn, 2025)
- Werk, sociaal leven en andere verplichtingen concurreren

### Waarom is dit problematisch?

- Aanwezigheid en studietijd zijn sterke voorspellers van studiesucces (Credé et al., 2010; Dekker & Doornenbal, 2025)
- Minder aanwezigheid = minder zicht op leerproces
- Onderwijsconcepten (zoals actief leren) komen onder druk te staan

### Wat verhoogt de aanwezigheid?



#### Didactisch meesterschap

- Interessante lesinhoud
- Praktijkgericht en betekenisvol onderwijs



#### Beleid

- Roosterfactoren (vroeg communiceren, vaste lesdagen, minder versnippering, programmeren in dagdelen)
- Verplichte aanwezigheid (let op: kan alleen onder specifieke voorwaarden en heeft negatieve neveneffecten)
- Aangeven van belang aanwezigheid
- Monitoren van aanwezigheid
- Studenten af laten melden



#### Pedagogisch meesterschap

- Interactie
- Binding met medestudenten en docenten



#### Pragmatische redenen

- Informatie over toetsing



Bekijk hier het hele artikel en de bronnenlijst, klik of scan.

# Terug naar de klas: Essay Izaak Dekker



**Izaak Dekker**  
is Associate lector  
Kenniscentrum  
Onderwijs en  
Opvoeding.

**Gedrag doet ertoe! Als studenten minder tijd aan studie besteden, minder aanwezig zijn en studiewerk uitbesteden aan AI hebben we een groot probleem. Dit is geen probleem van individuele studenten of docenten, dus we hebben op stelsel- en instellingsniveau antwoorden nodig. De verwachting was dat flexibilisering meer maatwerk en studiesucces zou opleveren. In de praktijk faciliteerde deze individualistische insteek echter minder gedragsmatige student-betrokkenheid en minder AI-robuust onderwijs. Door inzet op studentgedrag en sociale leerprocessen kan de trend gekeerd worden.**

Izaak stelt in zijn recent gepubliceerde essay dat we beginnen met het kritisch tegen het licht houden van het beleid dat de daling in betrokkenheid faciliteert: flexibilisering. De aannames over wat studenten doen in het hoger onderwijs wijken steeds verder af van de praktijk. Waar opleidingen er op papier van uitgaan dat voltijdstudenten 40 uur per week aan colleges en zelfstudie besteden, geven steeds meer studenten aan hier maar een fractie van die tijd aan te besteden. Waar opleidingen bij de toetsing nog steeds aannemen dat studenten AI verantwoord gebruiken en rapporteren, geven studenten aan AI te gebruiken om minder te hoeven studeren.

Individuele opleidingen en docenten pogen op allerlei manieren om de daling in gedragsmatige betrokkenheid te keren. De trend is echter landelijk en valt samen met een beleidsmatige focus op flexibilisering van het onderwijs. De verwachting was dat flexibilisering meer maatwerk en studiesucces zou opleveren. In de praktijk faciliteerde deze individualistische insteek

echter minder gedragsmatige student-betrokkenheid en minder AI-robust onderwijs. Door inzet op studentgedrag en sociale leerprocessen kan de trend gekeerd worden.

Minder tijd aan de studie besteden betekent netto minder leren. Minder betrouwbaar en valide kunnen toetsen door AI betekent dat we minder zeker zijn waar het diploma voor staat. Data laat zien dat de dalingen in tijdsbesteding en aanwezigheid geen tijdelijke dip zijn en AI is ook een blijvertje, dus ik voorzie dat dit de grote uitdaging zal blijven de komende jaren.

## **Hoe wil Izaak de komende jaren met praktijkgericht onderzoek bijdragen aan dit complexe vraagstuk?**

Izaak werkt samen met opleidingen van de HvA die zoeken naar oplossingen. Waar mogelijk wil ik die goed evalueren zodat we weten welke interventies onderdeel kunnen zijn van een oplossing. Onlangs evalueerden we of bellen en berichten sturen helpt, jammer genoeg bleek dit niet het geval. Nu analyseren we ook hoeveel individuele gesprekken met docenten ertoe doen en waar die idealiter over gaan. De kern van de oplossing ligt volgens Izaak Dekker niet in nóg meer keuzevrijheid of technologie, maar in het herstellen van de klas als sociale en didactische eenheid: een vaste groep studenten, een herkenbaar docententeam, duidelijke inspanningsverwachtingen, en toetsing die het leerproces centraal stelt.

**Wil je het volledige essay lezen? Klik of scan dan hier:**



# 7 VINKJES

## VAN STUDENTBETROKKENHEID

### Interventie Smart Media Production



Bij de Ad Smart Media Production hebben we het aanwezigheidsvraagstuk niet opgelost met regels of registratielijsten. We hebben het opgelost door iets weg te halen: online feedback. Wie bij ons feedback wil, komt naar school. Punt. Geen mailtjes met opmerkingen op het portfolio, geen Teams-berichten over een opdracht, geen ingesproken audionotities op vrijdagavond. Wil je weten wat een docent van je werk vindt? Dan zit je maandag in de klas.

Het effect was direct merkbaar. Studenten die vroeger thuis hun feedback ophaalden en vervolgens drie weken niet kwamen opdagen, schuiven nu gewoon aan. Niet omdat het moet, maar omdat ze hun feedback willen. Dat verschil is groter dan het lijkt: aanwezigheid uit motivatie houdt veel langer stand dan aanwezigheid uit verplichting. Dit is overigens maar één vinkje uit een lijstje van zeven dingen die wij niet meer doen. Een paar andere die ook helpen bij aanwezigheid:

**We geven geen les voor 09:00 of na 16:00 uur.** Studenten in de spits krijgen we toch niet op tijd binnen en docenten die om 08:30 een werkcollege moeten geven zijn nog niet wakker. Liever zes goede contacturen dan acht halfslachtige.

**We doen soms een lesweek minder.**

19 weken die echt benut worden levert meer op dan 20 waarvan je weet dat de laatste leegloopt. Excursies en tentoonstellingen tellen mee, maar dan ook echt mee, met aanwezigheid en reflectie achteraf.

**We werken met beoordelingsformulieren van maximaal één A4.** Als je je oordeel niet op één pagina krijgt, ken je de student niet goed genoeg. Korte formulieren dwingen het gesprek af, en dat gesprek voer je in de klas.

Wat dit alles samenbindt: aanwezigheid is geen kwestie van handhaven, maar van een ontwerp waarin er gewoon redenen zijn om er te zijn. Wie online geen feedback krijgt, korte formulieren ziet en weet dat de docent op locatie aanspreekbaar is, komt naar school omdat dat het slimste is om te doen. Voor docenten en teamleiders die hier iets uit willen halen: ga niet shoppen in losse vinkjes. Het werkt als systeem. Een halve maatregel ("we doen alleen mondelinge feedback, maar dan wel via Teams") werkt niet. Het is precies de fysieke aanwezigheid die de hele constructie draagt.

En het zevende vinkje? Dat we geen zeven vinkjes hebben omdat het er mooi staat. Soms eindig je met zes goede beslissingen en is dat genoeg.



**Rick Goossens** is onderwijscoördinator bij de AD opleiding Smart Media Production

# PEDAGOGISCH LEIDERSCHAP

## SAMEN WERKEN AAN AANWEZIGHEID

Aanwezigheid is een urgent thema in het hbo. Veel opleidingen zoeken naar manieren om studenten weer in de klas te krijgen. Maar de oplossing zit niet alleen in roosters of toetsvormen; het raakt aan de manier waarop we samenwerken en leidinggeven.

In een gesprek met Ina Cijvat en Sophie Vermaning verkennen we wat pedagogisch leiderschap is, hoe het samenhangt met aanwezigheid en wat dit vraagt van ons als onderwijsprofessionals.

---

**Sophie, in jouw opiniestuk las ik dat 'pedagogisch leiderschap' niet alleen iets van docenten zou moeten zijn, maar ook van leiders op andere lagen van de hogeschool en zelfs de samenleving. Leg eens uit: wat is pedagogisch leiderschap?**

**Sophie:** Pedagogisch leiderschap gaat voor mij over bewust handelen vanuit een ethisch kompas in combinatie met hele praktische vaardigheden om authentiek contact aan te gaan. Het is een cultuur die je met elkaar hebt op alle lagen van de HvA. Een pedagogisch leider denkt steeds na over de effecten van zijn of haar handelen op de ontwikkeling van anderen – of dat nu studenten of collega's zijn. Net als een leraar bij een kind kijkt: wat heeft deze persoon nu nodig om verder te komen?

**Ina:** Ik sluit me daar helemaal bij aan. Maar pedagogisch leiderschap gaat voor mij ook over het klimaat dat je met elkaar

creëert: we willen het onderwijs met elkaar vormgeven, omdat je samen meer bereikt dan alleen. Toch staan veel docenten nog alleen voor de groep en leren we onderling weinig van elkaars didactische en pedagogische vaardigheden. Daarom is het zo waardevol om bij elkaar in de les te kijken en het gesprek te voeren over elkaars vaardigheden. Daarvoor is wel een gevoel van veiligheid nodig: ieder individu moet zich kwetsbaar durven opstellen. Als dat lukt, creëer je met elkaar een klimaat waarin de diversiteit van een team in de praktijk van meerwaarde is.

---

**Waarom vinden jullie pedagogisch leiderschap van belang voor aanwezigheid?**

**Ina:** Pedagogisch leiderschap is nodig om een diepgaander gesprek te voeren over wat we studenten eigenlijk willen bieden en wat onderwijs voor hen moet opleveren. Nu focussen we vaak op het "repareren" van het onderwijsontwerp, terwijl de aanwezigheid laag blijft; dan draaien we in rondjes. Pedagogisch leiderschap helpt om onze visie, mooie plannen en de dagelijkse praktijk weer met elkaar in lijn te brengen. Daarvoor is trage, kwetsbare dialoog nodig in plaats van snelle maatregelen, zodat onderwijs voor studenten weer zó betekenisvol wordt dat ze naar de HvA willen komen.

**Sophie:** We zijn nu sterk gericht op het snel oplossen van het aanwezigheidsprobleem, maar daarmee blijven we in de symptoombestrijding hangen. Belangrijker is dat we eerst samen bepalen wat de kernfunctie van ons onderwijs is: wat maakt ons onderwijs betekenisvol en aantrekkelijk voor studenten en de samenleving? Pas als dat beeld scherp is, kunnen we het onderwijs zo ontwerpen dat die meerwaarde duidelijk voelbaar is. Pedagogisch leiderschap houdt in dat we ons onderwijs voortdurend benaderen vanuit de vraag welke meerwaarde het heeft voor onze studenten en voor de samenleving.

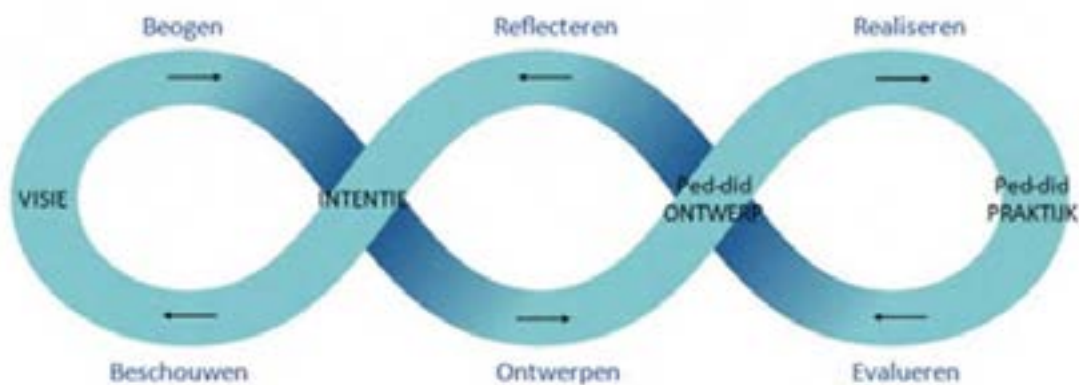
Wat vraagt pedagogisch leiderschap dan van OM-ers, teamleiders en docententeams?

Sophie: Dit vraagt van leidinggevendenden veel flexibiliteit en de moed om duidelijk richting te geven, kaders te stellen en daar open over te communiceren. Het betekent dat zij controle durven loslaten, docenten vertrouwen en ruimte geven, maar ook lastige gesprekken voeren en grenzen aangeven als iets niet past bij de gezamenlijke koers. Het vraagt van leidinggevendenden om ruimte te maken voor de mens achter de prestatie. Denk met je team na over de kwaliteiten in je team. Iedereen is ergens anders goed in, dus maak daar gebruik van! En geef ook het goede voorbeeld: heb interesse in de ander,

vraag door en sluit aan op de inbreng van een ander (zelfs als dat niet is wat jij had voorbereid). Iedereen functioneert beter als ze zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen.

Van docententeams (en professionals in het algemeen) vraagt het een lerende houding: verantwoordelijkheid nemen voor je eigen gedrag en gevoelens, uitspreken wat je nodig hebt en actief het gesprek zoeken met elkaar en je leidinggevende. Dat zorgt voor een open cultuur. Wees dus eerlijk, zoek het gesprek op en geef terug wat jij nodig hebt om goed te kunnen handelen. Je kunt echt bijna alles wel zeggen, mits je de verantwoordelijkheid voor jezelf draagt.

Als leidinggevende maak je verschil door ruimte te creëren waarin professionals zich echt gehoord voelen. Met actief luisteren en oprechte aandacht ontstaat een open, veilige sfeer waarin mensen zich uitspreken en verantwoordelijkheid nemen voor hun ontwikkeling. Dit vraagt van professionals dat zij eigenaarschap tonen over hun gedrag en gevoelens en duidelijk aangeven wat zij nodig hebben om goed te kunnen werken. Als pedagogisch leider stimuleer en faciliteer je dit proces en geef je het goede voorbeeld, maar uiteindelijk is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele team.



Bron: Cijvat, I., & Krijgsman, C. (2025). (De-) implementatie en verduurzaming van onderwijsveranderingen. In *Maak samen je eigen Wonderwijs: Veranderen, vernieuwen en verbeteren voor schoolteams* (pp. 292-300). Cornelissen, F. (ed.). Uitgeverij Boom.

**Ina:** Een tip aan docententeams is om eens bij iemand in de klas te gaan kijken en er iets uit te halen wat je inspireerde. Geef de ander daar eens een compliment over. We zijn anders, maar dat is juist zo leerzaam! En inderdaad, erken maar dat we niet gelijk zijn. Iedereen heeft zo z'n talenten, laten we elkaars expertise gebruiken. Zo neem je gezamenlijke verantwoordelijkheid voor hoe je als team leert en werkt, door samen het gesprek te voeren over de cultuur die je wilt creëren en hoe je die in de praktijk organiseert. Binnen het Kenniscentrum Onderwijs & Opvoeding hebben wij een lemniscaatmodel (zie afbeelding) ontwikkeld dat daarbij als dialoogtool kan werken. Het kan teams helpen om heen en weer te gaan tussen visie/bedoeling en de praktijk: wat willen we bereiken, hoe ontwerpen we het onderwijs daartoe, wat zien we in de klas, en klopt dat nog met onze bedoeling. Dat helpt om die praktijk expliciet te delen, gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen en samen een leercultuur te ontwikkelen.

---

### Tot slot: wat hebben we hieraan, binnen de HvA, nog te doen met elkaar?

**Ina:** Binnen de HvA moeten we docenten ruimte geven om over de kern van hun onderwijs in gesprek te gaan door in hun rooster bewust "trage tijd" vrij te maken. In die trage tijd kunnen teams uit de waan van de dag stappen en in alle rust met elkaar in gesprek gaan over hun onderwijs. Zo ontstaat ruimte om samen te onderzoeken wat in deze veranderende wereld de meerwaarde van ons onderwijs is en hoe we daar als team aan willen bijdragen. Op alle lagen vraagt dit om voorbeeldgedrag: niet alles willen blijven doen, maar tijd durven reserveren voor het gesprek. Want we zitten in een tussentijd: het oude werkt niet meer, het nieuwe is nog niet helder.

**Sophie:** Inderdaad, op alle lagen in de HvA zou er gesproken moeten worden over de vraag: wat is onze kernfunctie als hbo? Wat kunnen studenten alleen bij ons en niet uit hun laptop halen? Wat draagt écht bij aan leren? Juist in een periode waarin er veel onzekerheid is binnen de organisatie, ligt er een kans om dit samen te erkennen. We hoeven niet overal direct een antwoord op te hebben. Door te accepteren dat we het op alle niveaus nog niet precies weten, ontstaat er ruimte voor open gesprek en gezamenlijke verkenning. Vanuit die houding kunnen we samen werken aan een passend verhaal en een manier van organiseren die beter aansluit bij de tijd waarin we nu leven en de pedagogische opdracht die daarbij komt kijken. Het vraagt om nieuwsgierigheid, samenwerking en de bereidheid om te leren en bij te sturen. Zo maken we van onzekerheid een gedeeld vertrekpunt voor ontwikkeling.



**Sophie Vermaning** is pedagoog en team-leider bij de opleiding Communication and Multimedia Design.



**Ina Cijvat** is docent-onderzoeker bij het Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding.



**Monique Meij** is als pedagoog en onderwijskundige werkzaam bij het O&O-team van de faculteit Techniek.

# HOE

## HET STELLEN VAN DE JUISTE VRAAG

## STUDENTEN ÉCHT AANWEZIG MAAKT



**Judith Peinemann**  
is Onderwijskundig  
pedagoog en specialist  
gedrag, leren en  
studentwelzijn.

Vanuit nieuwsgierigheid ontstaan vaak de mooiste gesprekken. Daarom maakte Judith Peinemann onderwijskundig pedagoog in het MBO een gesprekshulp met startvragen en doorvragen voor gesprekken met studenten die te mooi is om niet te delen.

Geen script. Geen checklist. Wel een praktische denkhulp die helpt om verder te kijken dan het eerste antwoord en samen te onderzoeken wat er achter gedrag, twijfel, vastlopen of afnemende leerenergie schuilgaat om er samen voor te zorgen dat er weer beweging ontstaat.

**Welke vraag levert jou vaak  
de meest waardevolle  
gesprekken op?**

**BEKIJK DE  
GESPREKSHULP  
OP DE VOLGENDE  
PAGINA**



# GESPRESKSHULP

## VRAGEN EN DOORVRAGEN VOOR GESPREKKEN MET STUDENTEN



### EEN HULPMIDDEL

Deze gesprekshulp is een hulpmiddel voor gesprekken met studenten. Gebruik de vragen flexibel en passend bij de situatie.

Het doel is niet om oplossingen aan te dragen, maar om studenten te helpen hun eigen gedachten, mogelijkheden en motivatie te verkennen.



### 1 WANNEER EEN STUDENT ZEGT: "IK WEET HET NIET"

#### STARTVRAGEN

- Wat gaat er op dit moment door je heen?
- Waar denk je als eerste aan?
- Wat maakt dat je het niet weet?
- Als je toch iets zou moeten noemen, wat zou dat zijn?
- Wat vind je lastig aan deze vraag?

#### DOORVRAGEN

- Kun je daar iets meer over vertellen?
- Wat bedoel je precies?
- Wanneer merk je dat?
- Heb je daar een voorbeeld van?
- Wat maakt dat belangrijk voor jou?

### 2 WANNEER EEN STUDENT VASTLOOPT

#### STARTVRAGEN

- Waar loop je precies tegenaan?
- Wat maakt dit lastig voor je?
- Wat heb je al geprobeerd?
- Wat lukt al wel?
- Wanneer gaat het iets beter?

#### DOORVRAGEN

- Wat deed je toen anders?
- Wat hielp daarbij?
- Wat zegt dat over wat voor jou werkt?
- Wat zou een kleine volgende stap kunnen zijn?
- Wat heb je nodig om die stap te zetten?

### 3 WANNEER LEERENERGIE LIJKT TE ONTBREKEN

#### STARTVRAGEN - JOUW LEERENERGIEKOMPAS



#### DOORVRAGEN

- Welke van deze punten speelt volgens jou het meest?
- Wat zou nu het meeste verschil maken?
- Waar wil je als eerste naar kijken?
- Wat heb jij nodig om verder te komen?

### 4 WANNEER EEN STUDENT WEINIG INITIATIEF LAAT ZIEN

#### STARTVRAGEN

- Hoe kijk jij zelf naar deze situatie?
- Wat verwacht je van jezelf?
- Wat zou jij hierin zelf kunnen doen?
- Welke invloed heb jij hierop?
- Wat zou een eerste stap kunnen zijn?

#### DOORVRAGEN

- Wat houdt je nu tegen?
- Wat zou helpen om te beginnen?
- Wat heb je eerder gedaan in een vergelijkbare situatie?
- Wat werkt toen?
- Wat zou je morgen anders kunnen doen?

### 5 WANNEER EEN STUDENT ONZEKER IS

#### STARTVRAGEN

- Waar twijfel je over?
- Wat maakt dat spannend?
- Wat gaat er door je heen als je eraan denkt?
- Wat zou je graag willen kunnen?
- Wat lukt al wel?

#### DOORVRAGEN

- Hoe weet je dat?
- Wat zegt dat over jou?
- Wanneer is het eerder gelukt?
- Wat deed je toen?
- Welke kwaliteiten heb je daarbij ingezet?

### 6 VERSTERKEN VAN VERANDERBEREIDHEID

#### STARTVRAGEN

- Wat zou je graag anders willen?
- Wat maakt dat belangrijk voor je?
- Wat zou het je opleveren?
- Wat zou er beter gaan als dit lukt?
- Waar hoop je op?

#### DOORVRAGEN

- Waarom is dat geen 1 maar bijvoorbeeld een 5?
- Wat maakt dat je al zo ver bent?
- Wat zou nodig zijn om één punt hoger te komen?
- Wat zou een eerste kleine stap kunnen zijn?
- Wanneer zou je daarmee kunnen beginnen?

#### AFRONDEN

- Wat neem je mee uit dit gesprek?
- Wat heeft je aan het denken gezet?
- Wat wil je als eerste gaan doen?

- Welke stap ga je zetten?
- Hoe weet je dat je vooruitgaat?
- Wat spreken we met elkaar af?

#### GOED OM TE ONTHOUDEN

- Wees nieuwsgierig en stel vragen vanuit oprechte interesse. Het doel is niet om te overtuigen, maar om samen te onderzoeken wat voor de student belangrijk is en welke stap hij of zij zelf wil zetten.

#### HANDIGE TIPS



Luister aandachtig en laat merken dat je er echt bent.



Geef ruimte, ook stiltes helpen de student nadenken.



Sluit aan bij de taal en beleveniswereld van de student.



Ga uit van wat de student al kan en al heeft gedaan.



Bekrachtig kleine stappen en inzet.

# REBUS



## Prijsvraag

Raad de zin en win!

Stuur jouw antwoord vóór  
maandag 14 september  
2026 naar: : **CTL@hva.nl**  
en win dit zomerse shirt!

Uiterlijk 18 september  
krijgt de winnaar van  
ons bericht.

Sponsored by [www.whjdsv.nl](http://www.whjdsv.nl)

# DE AANWEZIGHEIDSDISCUSSIE DIE WE ELK JAAR OPNIEUW VOEREN



**Rick Ikkersheim** is Senior Onderzoeker betrokkenheid bij het Lectoraat Studiesucces van Inholland. Binnen zijn onderzoek heeft hij bijzondere aandacht voor het thema aanwezigheid.

**Het patroon herhaalt zich elk studiejaar weer, ook het komende collegejaar, let maar op. In september komen ze nog. Er staan rijen voor de food courts, de koffieautomaten en zelfs bij de lesgebouwen moet je wachten om de deur in te kunnen. De eerstejaars studenten komen naar college omdat ze vanuit het aanleverend onderwijs de verwachting hebben dat hun aanwezigheid vereist is. Maar binnen enkele maanden hebben ze zich de hogeschoolcultuur eigen gemaakt, raken de campussen stil en stagneert het leren voor grote groepen studenten.**

En dan gaat het patroon verder. Ergens rond de feestdagen levert de beleidsdienst een uitval prognose aan. Ondanks de grote inspanning op de meest recente “innovatieve” interventie (vul in: herontwerp/ programmatisch toetsen/ leerteamlernen/ authentieke leeromgeving/ multidisciplinair onderwijs) is ook dit jaar de uitval te hoog.

De uitval wordt besproken in het docententeam en net als voorgaande jaren oppert iemand dat het nu toch echt tijd wordt voor een aanwezigheidsplicht: “Uit heel veel onderzoek blijkt dat een aanwezigheidsplicht een positief effect heeft op de uitval.” “Ja dag”, zegt een oudere docent met veel invloed: “ik ben toch geen politieagent.” De wat stillere collega die dit jaar gestart is: “ja maar, ik vind het echt demotiverend om voor een lege klas te staan, vanmorgen had ik maar drie studenten!” Even lijkt de discussie te kantelen, maar dan zegt een docente stellig: “Ik heb dit nagevraagd bij de beleidsdienst en verplichten ligt heel gevoelig. Daar zitten allemaal juridische haken en ogen aan en dat moet je gewoon echt niet willen.” De teamleider weet het zelf ook niet zo goed en zegt het nog eens te bespreken in het MT. De discussie verdwijnt weer een paar maanden naar de achtergrond en alle betrokkenen blijven met een onbevredigd gevoel achter.

De reden dat de aanwezigheidsdiscussies zich zo circulair voltrekt is volgens het lectoraat Studiesucces (Hogeschool Inholland) dat aanwezigheid een wicked problem is geworden in de zin van Bannink en Trommel (2019): een probleem dat controversie kent in zowel de normatieve dimensie (“wat is wenselijk?”) als de feitelijke dimensie (“wat werkt?”). In bovenstaande discussie lopen normatieve argumenten (“ik ben geen politieagent”) door elkaar met feitelijke argumenten (“een plicht heeft volgens onderzoek een positief effect op uitval”). Hierdoor raakt het vraagstuk verstrengeld en schieten technocratische oplossingen tekort.

## Wat we feitelijk weten

Op het feitelijke vlak weten we dat aanwezigheid statistisch vrij sterk correleert met studiesucces (Credé et al., 2010). We weten iets minder goed hoe dat komt, onderzoekers speculeren dat aanwezigheid bijdraagt aan het herhalen van lesstof, het beter spreiden van het leren, het verkrijgen van toetsrelevante informatie of zelfs dat docenten aanwezige studenten onbewust beter beoordelen. Daarbij vinden niet alle onderzoeken een even groot effect. Maar de belangrijkste kennislacune is wat mij betreft hoe we aanwezigheid verbeteren. Welk effect hebben zaken als roostering, de kwaliteit van de didactiek, curriculumontwerp, groepswork en de ontwikkelings-

# “Aanwezigheidsplicht dwingt aanwezigheid af — maar zegt niets over betrokkenheid.”

fase van studenten op aanwezigheid? En cruciaal: hoe beïnvloeden al deze factoren elkaar? Deze factoren in samenhang verklaren vermoedelijk de spreiding in effectiviteit van aanwezigheidsinterventies.

Tegelijk is de interventie van een aanwezigheidsplicht lang niet zo eenduidig effectief als we zouden willen. Het dwingt aanwezigheid af, maar zegt niets over betrokkenheid. En juist betrokkenheid tijdens aanwezigheid heeft een groot effect op leerrendement (Büchele, 2021).

## **Meerdere stemmen, verschillende waarden**

Naast de feitelijke onzekerheid speelt er normatieve verdeeldheid. Uit een enquête (N=264) die we onder opleidingsteams in het hbo verspreid hebben blijkt niet alleen dat de groepen actoren docenten, studenten, managers en beleidsmakers van mening

verschillen over het thema aanwezigheid, maar ook dat er binnen die groepen zelf verschillend gedacht wordt over het belang van aanwezigheid en hoe dit tot stand te brengen. Sommige actoren zien afwezigheid als een individueel gedragsvraagstuk, waar anderen ook wijzen naar zaken als roosterkwaliteit en leskwaliteit.

## **Het belang van wederkerigheid**

Het ontbreekt opleidingen aan handvatten voor hoe zij binnen hun onderwijskundig, pedagogisch en juridisch landschap een aanwezigheidsstrategie kunnen ontwikkelen die door de veelheid aan betrokken actoren zoals, docenten, studenten, medezeggenschap, beleidsmakers, leidinggevenden, stafdiensten en bestuurders als uitvoerbaar, wenselijk en rechtvaardig wordt ervaren.

Daarbij is het niet helpend om enkel de vraag te stellen: “moeten we aanwezigheid



verplichten?" Een betere vraag is: "**welke aanwezigheidsstrategie zorgt ervoor dat onze studenten zowel aanwezig als betrokken zijn en wordt door betrokken actoren als haalbaar en rechtvaardig ervaren?**" Dat vraagt zorgvuldige besluitvorming enerzijds (iets waar het onderwijs niet om bekend staat) en differentiëren anderzijds. Een aanwezigheidsplicht voor voltijd eerstejaars is waarschijnlijk beter te verdedigen dan in de deeltijd-master.

Cruciaal is dat een aanwezigheidsbeleid geen eenrichtingsverkeer mag zijn. Het invoeren van een plicht leidt onvermijdelijk tot wederkerigheid: als van studenten verwacht wordt dat zij structureel aanwezig zijn dienen de onderwijskwaliteit, onderwijslogistieke randvoorwaarden én beleidskwaliteit op orde zijn. Een aanwezigheidsplicht die niet vergezeld wordt door deze wederzijdse verplichting ondermijnt haar eigen legitimiteit en effectiviteit.

### Alliantie

Rick is dit jaar gestart met de Alliantie Aanwezigheid, een leer-gemeenschap die maandelijks (online) bij elkaar komt. In de Alliantie worden inzichten uit onderzoek en de praktijk gedeeld. De Alliantie bestaat uit 125 leden: managers, docenten, lectoren, onderzoekers, roostermakers en beleidsmedewerkers vanuit het hele land.

Stuur een mail naar [Rick.Ikkersheim@inholland.nl](mailto:Rick.Ikkersheim@inholland.nl) om toegevoegd te worden aan de Alliantie Aanwezigheid en bij te dragen aan een campus die niet alleen in september druk bezocht wordt.



# Interventie van Voeding en Diëtetiek

## Zo eenvoudig en toch zo effectief!

De opleiding Voeding en Diëtetiek heeft met elkaar de volgende basisafspraken over aanwezigheid van de studenten gemaakt:

- 1 Je bent elke les aanwezig.**
- 2 Je bent op tijd aanwezig in elke les.**
- 3 Je doet de gehele les actief mee.**
- 4 Je komt voorbereid in de les.**
- 5 Digitale middelen (smartphone, laptop) gebruik je alleen voor aantekeningen en opdrachten tijdens de les.**

Duhuh, hoort Maud van Ingen, docent bij Voeding en Diëtetiek je denken, dit spreekt toch voor zich? Net of studenten dan ineens wel gaan komen?

Klopt, zo blijkt uit de ervaringen bij Voeding en Diëtetiek, klassen blijven voller en telefoons en laptops van studenten blijven in de tas!

### Hoe komt dit?

Studenten gaven aan dat er geen helderheid en eenheid zat in de regels die golden bij de verschillende docenten wat zorgde voor onduidelijkheid en ruimte.

De 5 basisafspraken zijn gezamenlijk vastgesteld in een overleg met module coördinatoren jaar 1, O&O en de opleidingsmanager.

- Er is een duidelijk plan gemaakt hoe deze 5 afspraken te communiceren met de studenten. En niet alleen in blok 1 maar ook bij de start van het tweede blok wordt hier weer uitgebreid aandacht aan besteed. Als reminder voor de studenten, alsook voor de docenten zelf.
- Hoe studenten aan te spreken, hun houding te evalueren en vooral studenten te complimenteren is iets waar het docententeam bewust aandacht aan besteed. In hun agenda werd het eerste jaar van professionalisering op studentbegeleiding 1 uur in de week vrijgespeeld, naast ruimte op teamochtenden (1x per blok). Nu is dat 1x per 2 weken en een teammoment (1x per semester). Deze tijd wordt gebruikt voor professionalisering afgestemd op de behoefte van het team: voor het oefenen met gespreks- en coachvaardigheden, afstemming en intervisie. Dit geeft aan hoe belangrijk dit wordt gevonden, zowel door het team als door de leidinggevenden!

Achter deze ogenschijnlijke eenvoudige basisafspraken zitten dus wel een aantal factoren die nodig zijn om deze interventie echt succesvol te maken. Denk aan een gezamenlijke visie over welke afspraken belangrijk gevonden worden, gefaciliteerde tijd om te leren, delen en verbinden, cultuur van openheid om elkaar te helpen herinneren en heldere communicatie naar elkaar en de studenten toe. Misschien dus toch minder eenvoudig dan gedacht, wel effectief!



**Maud van Ingen**  
Docent en SB-  
coördinator  
Voeding en Diëtetiek.

## MOMENT VAN

# TROTS

## van docent Rachel van Velzen

Ik ben zo vaak zo trots op de weg die de studenten hebben bewandeld. Die lijkt vaak zo simpel, zo logisch en toch kronkelt dat pad soms meer dan je denkt...

Zo is er dat meisje dat met een grote lach binnen komt stappen in het lokaal, die alles op een rijtje lijkt te hebben en waarmee ik laatst een gesprek had over haar thuissituatie, die zo anders is dan haar voorkomen doet vermoeden.

Een jongen die veel praatjes heeft, niet altijd bij alle lessen aanwezig is en die schoorvoetend komt vragen of de HvA misschien een potje heeft voor als de stagevergoeding zo laag uitvalt dat hij niet rond kan komen.

Een andere jongen die hulp vraagt bij het solliciteren voor een stage, die de eerste is die studeert van zijn familie en die maar een flauw idee denkt te hebben hoe je dat aan kunt pakken, want hij heeft 'alleen' nog maar voetbaltraining gegeven.

Wat een kracht dat ze durven te vragen, hun situatie bespreekbaar maken. Dat ze willen ontdekken of het delen ervan daadwerkelijk lichter kan voelen. Dat ze merken dat je het niet alleen hoeft te doen, dat het niet raar is, dat je kunt en mag vallen en dat het oké is als je hulp krijgt bij het opstaan.

Aan de zijlijn te mogen staan van dát leerproces, van de stappen die ze zetten, wow!

Echt dankbaar voor en zo trots op het werken in het onderwijs!



**Rachel van Velzen** is docent sport en coaching en studieadviseur bij het cluster Finance & Accounting van faculteit Business en Economie

# AANWEZIGHEIDSPlicht

**Aanwezigheidsplicht wordt genoemd als mogelijke interventie om aanwezigheid te vergroten. Wat zegt de wet hierover?**

## I Wat staat er in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk Onderzoek (WHW) over verplichte aanwezigheid?

In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk Onderzoek (WHW, artikel 7.13 lid 2 sub t) staat dat een opleiding alleen verplichte aanwezigheid mag eisen in relatie tot praktische oefeningen. Hoe de praktische oefening is ingericht en of hier aanwezigheidsplicht aan verbonden is moet worden opgenomen in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) van de opleiding.

## II Wat is een praktische oefening?

Praktische oefeningen zijn oefeningen die uitsluitend onder begeleiding kunnen plaatsvinden tijdens ingeroosterde bijeenkomsten, en die gericht zijn op het verwerven van een praktische beroepsvaardigheid, en die binnen de betreffende onderwijseenheid worden getoetst.

In het interne memo Praktische Oefening 2.0 van de HvA zijn de volgende criteria opgenomen als vragen die beantwoord moeten worden met 'ja' als leidraad:

1. Vindt de oefening uitsluitend onder begeleiding van een docent plaats?
2. Vindt de oefening tijdens de ingeroosterde bijeenkomst(en) plaats?
3. Is de oefening gericht op het verwerven van een praktische beroepsvaardigheid?
4. Wordt die praktische beroepsvaardigheid binnen de betreffende onderwijseenheid getoetst?

In de praktijk kan het beantwoorden van alle vragen met 'ja' lastig zijn, bijvoorbeeld wanneer de praktische beroepsvaardigheid ook op andere plekken en/of momenten opgedaan kan worden. Ook is er een uitdaging rondom het toetsen van de praktische beroepsvaardigheid.

In de OER, de studiegids, de studiehandleiding en in gesprek met de studenten moet duidelijk worden verantwoord waarom deze bijeenkomsten verplicht zijn, met andere woorden: waarom kan dit gewenste leereffect alleen in een verplichte lessituatie behaald worden?



# HOE JE KEUZE IN WERKVORMEN STUDENTEN ÉCHT AANWEZIG MAAKT

Hoe zat jij op school als leerling in de les? Was je vooral fysiek aanwezig en kon je de klok wel vooruitkijken? Dat kan anders, vinden Sylvia Bronkhorst en Julia Verhoeven, auteurs van het boek *Hoofd Hart en Handen*. Lessen met meer betekenis; onderwijs waarin hart, hoofd & handen (HHH) in balans zijn. Waar studenten niet allen op tijd zijn en in de klas zitten, maar ook alert zijn en actief meedoen.

Het traditionele onderwijs is gericht op het weten. Studenten zijn echter meer dan hun hoofd. Echt leren doe je met je hele zijn. **Daarom start het leren met hoofd, hart & handen met de vraag: 'Wie ben jij als student' en niet 'Wat weet ik als docent'.** De Hoofd, Hart & Handen-aanpak gaat uit van vier principes.

- 1. Leren start bij JOU.** Studenten ontdekken wie ze zijn, wat ze belangrijk vinden en waar hun kracht ligt. Zelfkennis vormt het startpunt van het leerproces.
- 2. Leren in een stevige community.** Studenten leren samen, in een groep waar vertrouwen, verbinding en veiligheid vooropstaan.
- 3. Leren door experimenteren.** Studenten leren door doen, falen en opnieuw proberen. Leren beklijft als het vanuit het hoofd en het hart wordt omgezet in handelen.
- 4. Leren met plezier.** Studenten lachen, spelen en ervaren energie. Wat ze met plezier leren, blijft langer hangen. Plezier zorgt er bovendien voor dat ze naar school komen.

Het effect van werken en leren met deze vier principes? Studenten zijn AANwezig. Ze zijn er, én ze zijn er. Niet alleen fysiek in het lokaal, maar mentaal, emotioneel en actief betrokken. Ze doen mee, denken mee en geven vorm aan hun eigen leerproces.



**Sylvia Bronkhorst**

Docent en trainer bij de HAN waar de HHH-aanpak onderdeel uitmaakt van de onderwijsvisie.

# WERKBLAD

## Werkvorm Van comfortzone naar leerzone

**Wil je ook aan de slag met één van de HHH-werkvormen?  
Gebruik de werkvorm Van comfortzone naar leerzone!**

### ▶ **Waar toe**

Je studenten worden zich bewust van hun eigen comfort-, leer- en paniekzone en van die van hun klasgenoten. Dit legt de basis om de comfortzone bewust te stretchen.

### ▶ **Wanneer**

Faciliteer deze werkvorm bij voorkeur in de eerste weken van je programma. Inzicht in je eigen grenzen en leerstijlen vormt een basis voor bewust leren.

### ▶ **Tijd**

45 minuten

### ▶ **Hoe**

#### **1. Het model (10 minuten)**

Presenteer het model van de comfortzone. Check eerst de voorkennis: wat weten je studenten al over het begrip 'comfortzone'? Leg daarna de drie zones kort en krachtig uit:

- **Comfortzone.** Dit is een veilige haven. Het is vertrouwd. Er vindt weinig tot geen groei plaats.
- **Leerzone.** Hier is het spannend en ongemakkelijk, maar haalbaar. Hier vindt groei plaats.
- **Paniekzone.** Stress blokkeert leren in de paniekzone. Het is te spannend. Fight, freeze, of flight is het effect.

Illustreer je verhaal met persoonlijke verhalen. En vraag je studenten om ook met voorbeelden te komen.

#### **2. Verken de zones fysiek (20 minuten)**

Verdeel je lokaal in drie zones: comfortzone, leerzone en paniekzone. Noem een voor een herkenbare situaties. Bijvoorbeeld: hulp vragen, een week zonder telefoon,

een welgemeend compliment geven of ontvangen. Bungeejumpen. Alleen uit (zonder telefoon). Laat je studenten zich fysiek verplaatsen naar de zone die voor hen bij de betreffende situatie past.

Je kunt per genoemde situatie variëren in de wijze van verwerken. Opties zijn:

- Laat studenten in duo's kort uitwisselen waarom ze staan waar ze staan.
- Laat ze rondkijken wie waar staat. Bespreek plenair wat verbazing wekt of wat opvalt. Stimuleer dat je studenten elkaar bevragen.
- Vraag een paar studenten plenair naar hun overweging.

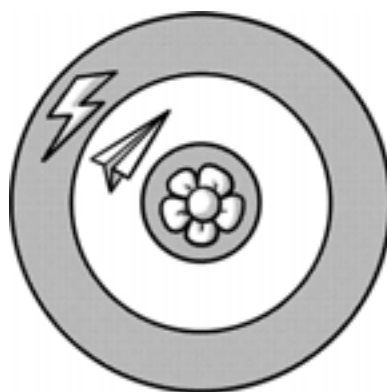
#### **3. Reflecteer en noteer (6 minuten)**

Vraag je studenten om weer te gaan zitten. Laat ze individueel noteren hoe ze de werkvorm hebben ervaren, wat hen opviel bij zichzelf en de anderen.

#### **4. Nabespreken (5 minuten)**

Bespreek plenair na welke inzichten zijn opgedaan.

**Hoe stretch ik mijn comfortzone!**



1 'Leren met Hoofd, Hart & Handen' door Sylvia Bronkhorst

# STUDENTBELOFTE

## INZETTEN OP BINDING

Met ingang van 2025 is de studentbelofte van kracht. Daarin belooft de HvA aan haar studenten wat zij minimaal kunnen verwachten. De belofte kent vijf pijlers.

### Bij de HvA...

1. Krijg je een **begeleider** als eerste aanspreekpunt op je opleiding. Deze heeft aandacht voor jouw **persoonlijke situatie**.
2. Studeer je weliswaar **zelfstandig**, maar zeker **niet alleen**. Je leert met en van anderen; je medestudenten, docenten, studentbegeleider(s) en het werkveld.
3. Krijg je binnen je studietijd **de ruimte** om je **persoonlijke en professionele identiteit** te ontdekken en te ontwikkelen.
4. Krijg je **begeleiding** om de keuzes te maken over je **eigen leerroute** binnen de mogelijkheden van je opleiding.
5. Kun je, als je **hulp nodig hebt**, gebruik maken van de **ondersteuningsmogelijkheden** op de HvA die je verder kunnen helpen.

De CTL ondersteunt samen de faculteiten de implementatie van de studentbelofte.

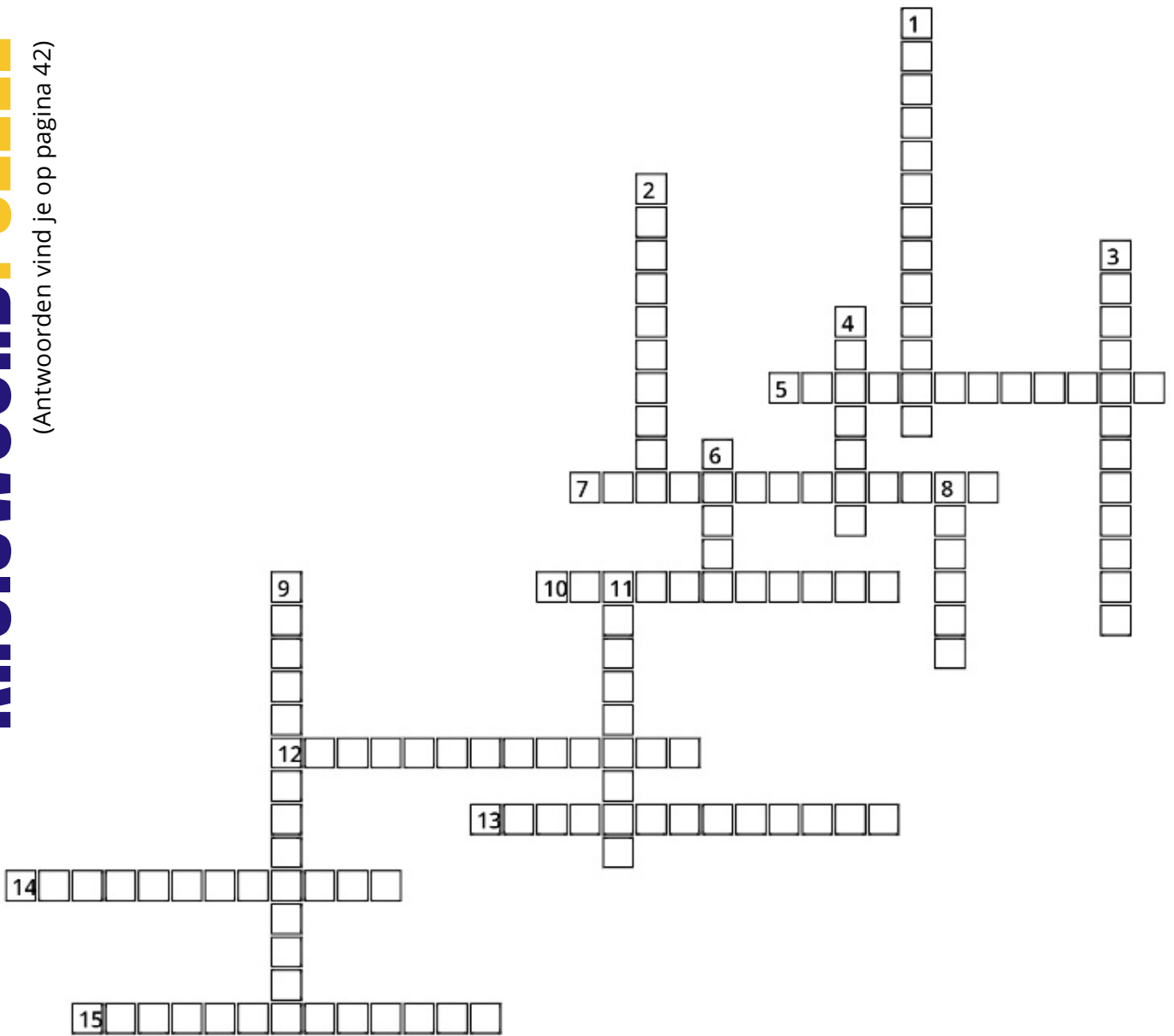
Wil je meer weten over de totstandkoming, de implementatie van de studentbelofte of over de belofte zelf? Kijk dan op:

Of mail naar [studentbegeleiding@hva.nl](mailto:studentbegeleiding@hva.nl)



# KRUISWOORDPUZZEL

(Antwoorden vind je op pagina 42)



## Horizontaal

5. Fysiek in de les zijn, niet alleen online of op papier
7. Actief meedoen en je verantwoordelijk voelen voor de les
10. Alles wat zich buiten de les op de hogeschool afspeelt
12. Sfeer en cultuur rond studeren op de opleiding
13. Manier waarop een student met zijn opleiding omgaat
14. Gericht aandacht kunnen houden bij de lesstof
15. Korte startactiviteit om mentaal aanwezig te worden

## Verticaal

1. Leren op stage of in de beroepspraktijk
2. Hoeveel studenten er daadwerkelijk naar de les komen
3. Mondeling of schriftelijk deelnemen aan de les
4. Je verbonden voelen met opleiding, klas en docenten
6. Je aandacht bewust richten op één taak of onderwerp
8. Moment waarop studenten binnenkomen en landen in het lokaal
9. Hoe studenten met elkaar samenwerken en omgaan

# OVERPEINZING VAN DOCENT BERNARD LA RIVIÈRE

**Kun je een moment beschrijven waarop je in je klas voelde: nu willen studenten hier echt zijn? Wat maakte dat college, die werkvorm of die sfeer anders dan normaal? Deze vragen stelden wij aan docent Bernard La Rivière.**

Bernard: "Ik vind dit een moeilijke vraag. Soms zie je wel iets bij studenten, maar studenten uiten dat vaak niet of pas later. Dus klopt het wel wat ik zie?"

Mijn grootste probleem met de discussie over aanwezigheid is dat er gedaan wordt alsof alles beter wordt als studenten maar gewoon aanwezig zijn. Volgens mij gaat het daar helemaal niet over. Het gaat over studiesucces, studiegeluk en de vraag wat studenten nodig hebben. Als een student er niet is, dan is er blijkbaar iets wat het moeilijk maakt of misschien zelfs onnodig maakt om te komen. Dan moet je kijken naar dat onderliggende probleem. Daarom is contact met studenten belangrijker dan alleen controleren of ze aanwezig zijn.

Met alleen 100% aanwezigheid hebben we nog geen betere opleiding. Misschien helpt aanwezigheid soms, maar er zijn ook heel veel andere zaken die belangrijk zijn. De echte vraag is: hoe zetten we een programma neer dat past bij deze tijd, en niet meer lijkt op het onderwijs van vroeger?"



**Bernard La Rivière**  
is docent leraren-  
opleiding  
Natuurkunde.

## Tip van Bernard



Bernard heeft in zijn kast een zakje Jenga blokjes liggen. Om met studenten in gesprek te komen over het studeren. Je start met een fundament. En dan bouwen we het leven langzaam op. Het leven van de student. Het leven als student. En daar maken we mooi overzichtelijk geheel van.

Maar dan blijkt er toch iets niet ideaal te gaan. Door dyslectie gaat studeren niet zo snel – blokje uit de toren. Ineens is er iets in de familie wat aandacht nodig heeft – blokje uit de toren. Dan blijkt de synergie met de werkplek/ stagebegeleider niet optimaal - weer blokje uit de toren.

Je snapt het gesprek. Je leert je student spelenderwijs kennen en verbindt om daarna te bespreken hoeveel blokjes je kunt missen als student voordat je omvalt. Op hoeveel punten kan het studeren of leven meer aandacht vragen dan gewenst. En wat kan je doen als student om hier scherp op te zijn.

Een mooie gesprekvorm om je student beter te leren kennen, te verbinden en te leren wat te doen als het studeren of leven even niet zo gaat als je wilt.

# DOCENT- OF STUDENTROOSTERS?

## INTERVENTIE VAN COMMERCIËLE ECONOMIE

Roosters worden vaak gebouwd vanuit docentbeschikbaarheid, niet vanuit studentlogica. Met als resultaat: onaantrekkelijke en onlogische roosters voor studenten. En dat is niet zonder gevolgen.

De literatuur laat vrij consistent zien dat de voorwaarden voor afwezigheid vaak door opleidingen zelf worden gecreëerd. Roostering wordt daar opvallend vaak bij genoemd.

Afwezigheid ontstaat zelden door één factor, maar roostering blijkt een structurele voorwaarde die gedrag systematisch stuurt, zo stelt Rick Ikkersheim Onderzoeker Studiesucces bij Inholland.

Belangrijke inzichten uit de literatuur:

- Slechte roostering en conflicterende plannings dragen direct bij aan afwezigheid
- Dagen met één enkel college ("only events") verhogen afwezigheid significant
- Studenten wegen de hoeveelheid lestijd die ze krijgen af tegen de hoeveelheid reistijd die het hen kost
- Studenten die verder van campus wonen lijden het meeste onder slechte roosterkwaliteit (en ja, dat raakt aan kansengelijkheid)

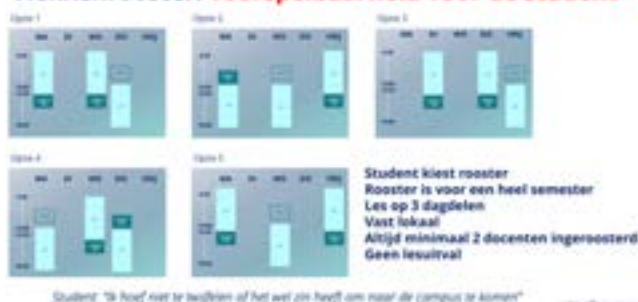
Studenten zouden eigenlijk het hele jaar (min of meer) hetzelfde rooster moeten hebben, het liefst nog met keuzemogelijkheden.

De opleiding Commerciële Economie met opleidingsmanager Marjolein van Vlaanderen is een mooi voorbeeld van opleiding die dit georganiseerd heeft voor haar studenten. Zij hebben hun onderwijs is op zowel didactisch als organisatorisch vlak compleet vernieuwd, met hierbij het rooster als een belangrijke factor bij voorspelling van aanwezigheid:

- Student kiest rooster
- Rooster is vast voor heel semester
- Les op 3 dagdelen in een vast lokaal
- Altijd minimaal 2 docenten ingeroosterd, dus geen lesuitval
- Geen aanwezigheidsplicht, maar noodzaak van deelname. Er wordt gewerkt in sprints met challenges en formatieve evaluatiemomenten vinden plaats in de les. **Hun uitgangspunt is "Als je er niet bent, kunnen we je niet beoordelen."**

De aanwezigheid van studenten ging bij de opleiding Commerciële Economie van minder dan 50 % naar meer dan 80% wat resulteerde in een afname van uitval in jaar 1 en een toename van het rendement.

### Vlekkenrooster: voorspelbaarheid voor de student



*Zolang we werken met docentroosters in plaats van studentenroosters dragen we er zelf aan bij aan de afwezigheid van onze studenten.*

*Hoe zit dat bij jou; werkt jouw opleiding met docent- of met studentenroosters?*

# HOE DE FYSIEKE LEEROMGEVING STUDENTEN ÉCHT AANWEZIG MAAKT

Wie duikt er ook vaak gewoon het lokaal in en start de les? Eline Wendel en Lieke Andeweg geven ons maar liefst 7 tips hoe we anders kunnen kijken naar onze fysieke leeromgeving. Want daar valt nog een boel winst te halen!

Laat je **inspireren!**



**Eline Wendel** is didactisch trainer en coördinator BDB bij de HVA Academie.



**Lieke Andeweg** is onderwijskundig adviseur O&O faculteit Maatschappij en Recht.

# OUT OF THE BOX

Anders kijken naar de fysieke leeromgeving in de HvA!

## TIP 1: Laat studenten mede-ontwerper zijn van de ruimte

Nodig studenten expliciet uit om mee te denken over opstelling, looproutes, "hoeken" en materiaal in het lokaal. Laat ze bijvoorbeeld per blok één aanpassing kiezen die hun aanwezigheid en focus helpt (bijv. andere opstelling, stiltehoek, sta-tafel).



sta-tafel).



## TIP 3:

### Gebruik de héle campus en de stad (!) als leeromgeving

Verplaats delen van je onderwijs

bewust uit het lokaal:

- discussie in de hal of lounge;
- pitchronde op de trap;
- observatieopdracht in de kantine;
- schrijfopdracht in een stil hoekje van de bibliotheek;
- wandelcollege over de campus;
- bezoek aan de (beroeps)praktijk;
- bezoek aan de echte wereld (waar studenten straks gaan werken).



Uit onderzoek naar activatie effecten komt naar voren dat activerende leerruimtes een positieve invloed hebben op het leren, het engagement en de motivatie van studenten (Beichner et al., 2008; Brooks & Solheim, 2014; Byers et al., 2014; Talbert & Mor Avis, 2018).

## TIP 2: Ontwerp je lokaal per fase van de les

Gebruik niet één vaste opstelling, maar denk na over wat je met je les wil en hoe de opstelling hier aan bij kan dragen.

Of wissel zelfs bewust per lesfase:

- start check-in in kring (relatie & mentale aanwezigheid),
- korte uitleg in halve "theateropstelling",
- verwerking aan eilandjes,
- afsluitende reflectie in een staande opstelling langs de wanden.



## TIP 4:

### Wees je bewust van de impact van klimaat en lucht in een lokaal

Temperatuur, CO<sub>2</sub> en geluid beïnvloeden de concentratie, dus plan ventilatiemomenten (even naar buiten + korte sta-/rekmomenten) in en maak samen afspraken over deuren dicht/open, plekken waar het rustiger is.

# OUT OF THE BOX

Anders kijken naar de fysieke leeromgeving in de HvA



## TIP 5:

Bouw beweging in je ruimte  
(staan, lopen, wisselen)

Richt je ruimte zó in dat stilzitten niet de default is:

- één of twee sta-tafels achterin,
- looproutes voor "loop-brainstorm" in tweetallen,
- instructie per deelopdracht aan een andere plek in het lokaal (studenten móeten even in beweging).

## TIP 6: Maak aanwezigheid

letterlijk zichtbaar in de ruimte

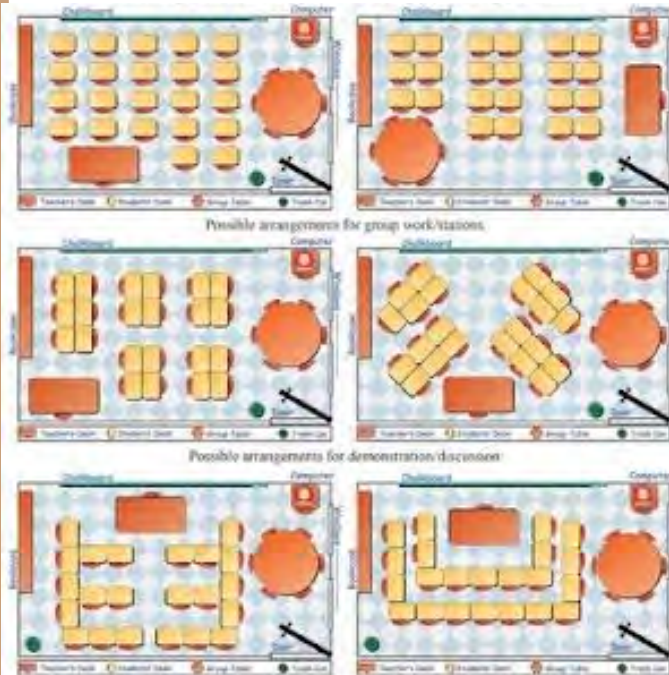
Gebruik fysieke elementen of momenten in je les om zowel fysieke als mentale aanwezigheid te markeren:

- begin de les met wie er is en vooral wie we missen. Maak aanwezigheid van groepsbelang en benadruk dat je ook echt mensen mist, als ze er niet zijn.
- een "hot seat" of dialoogtafel waar steeds andere studenten kort iets inhoudelijks, praktisch voor de les of iets persoonlijks inbrengen,
- een zichtbare "check-in zone" (bij de deur) of een "check-in moment" met een vraag of stelling.



## TIP 7:

Creëer verschillende  
"aanwezigheidszones"  
in één lokaal



Denk niet in één uniforme ruimte, maar in zones met verschillende regels en energie:

- een focuszone (stil, individueel werk),
- een collaborative zone (praatniveau oké, whiteboards, post-its),
- een reflectiehoek (2-3 stoelen voor coaching/reflectie),
- een presentatiezone (plek waar je werk zichtbaar wordt).

Laat studenten tijdens de les bewust kiezen in welke zone ze willen zijn en waarom. Dit kan ook voor grote groepen in bijvoorbeeld een hoorcollege!

# OUT OF THE BOX

Anders kijken naar de fysieke leeromgeving in de HvA

**EXTRA TIP**  
**(ALS JE GEEN TIJD HEBT OM JE LOKAAL VOOR TE BEREIDEN):**  
Je domein 'afpiesen'

Meestal heb je weinig tijd om je lokaal in te richten. Toch is het belangrijk om even een moment te nemen om je voor te bereiden op je les. In de theaterwereld noemen we dat 'je domein afpiesen': de acteur die zich voorbereid op zijn rol en zich klaarmaakt om de buhne op te gaan.

Hoe doe je dat?

- Zet je spullen neer.
- Ga even voor de groep staan, overzie de situatie, maar zeg nog niets.
- Loop rustig door de klas. Begroet alle leerlingen individueel, zeg hallo op een rustige, persoonlijke toon. Maak oogcontact.
- Vraag direct even of tassen al van tafel kunnen; mobieltjes weg, jassen uit en petten af; boeken of laptops op tafel.
- Schuif ondertussen wat tafeltjes recht.
- Als je de klas rond geweest bent, zul je zien dat je precies weet hoe de sfeer in de klas is. Bovendien heb je al contact gemaakt met iedereen.
- Pak je tas uit, richt je bureau in en sluit je laptop aan.



Alle tips zijn gebaseerd op voorbeelden uit de praktijk en/of op basis van onderzoek en literatuur.

Meer weten? Mail Eline Wendel (e.wendel@hva.nl, HvA Academie) of Lieke Andeweg (l.j.andeweg@hva.nl, O&O FMR)

# AANBOD

# HVA ACADEMIE

## Meer invloed op aanwezigheid van studenten in jouw klas, zet je volgende stap samen met de HVA Academie

De aanwezigheid van studenten is afhankelijk van veel verschillende factoren. Jouw rol als docent is hierbij van groot belang. De HVA Academie heeft een divers aanbod van programma's om je verder te bekwamen in deze pedagogische rol.

1. Op welke manier draagt een inclusief pedagogisch leerklimaat bij aan de aanwezigheid en positieve leerresultaten van mijn studenten? Verdiep je kennis en wissel ervaringen uit met collega's in de interactieve workshop [Versterken van het pedagogisch klimaat in de klas](#).
2. Hoe draag je bij aan het leerproces van actieve en gemotiveerde studenten door het stellen van gerichte vragen, geven van specifieke feedback en het benadrukken van hun kwaliteiten? Dat leer je tijdens de training [Didactisch coachen](#).
3. Wil je graag meer inzicht in je eigen didactisch en pedagogisch handelen, zodat je gericht kunt werken aan je persoonlijke ontwikkelpunten? Maak een afspraak voor individuele [Beeldcoaching](#).
4. Studenten helpen om zelfstandig oplossingen te vinden voor zaken die het studeren belemmeren? In het [Leertraject Studentbegeleiding](#) krijg je praktische handvatten, nieuwe inzichten en werkvormen die je direct kunt toepassen.
5. Werken aan een veilige en respectvolle leer- en werkomgeving door samen met studenten te onderzoeken wat acceptabel gedrag is, te luisteren naar elkaars perspectief en écht in dialoog te gaan? Volg de [Train de trainer voor het spel Verantwoord Gedrag](#).
6. Soms loopt een gesprek net even anders dan je zou willen, je voelt de spanning stijgen tussen de studenten die betrokken zijn of tussen jou en een student. Welke communicatieve vaardigheden kun je dan inzetten? Hiermee ga je aan de slag in de training [Oefenen met lastige gesprekken in de klas](#)
7. In de workshop [Caleidoscopia de kracht van het diversiteitsspel](#) ervaar je hoe je met dit spel kun bouwen aan onderling begrip en een inclusieve leeromgeving waar iedereen zich welkom, thuis, veilig en gewaardeerd voelt.



Ook voor andere medewerkers en thema's is er een breed aanbod van programma's, kijk daarvoor op onze website [Academie.hva.nl](https://www.academie.hva.nl) of neem contact op met [academie@hva.nl](mailto:academie@hva.nl) om mogelijkheden voor maatwerk te bespreken.



# JUISTE ENERGIE IN DE KLAS

**Kun je een moment beschrijven waarop je in je klas voelde: nu willen studenten hier echt zijn? Wat maakte dat college, die werkvorm of die sfeer anders dan normaal? Deze vragen stelden wij aan docent Liesbeth Verkuyl.**

Ik denk dan aan de bijeenkomsten met onze vierdejaarsstudenten die buiten het lesprogramma om een lunchbijeenkomst organiseerden voor de professionals uit de praktijk. De studenten zijn gevraagd of ze een lunch voor het werkveld wilden organiseren, zodat zij daar konden laten zien waar zij nu staan en ook konden netwerken met de deelnemers. Studenten gaven aan dit te willen en ervoeren daardoor dat deze opdracht er echt toe deed. Ze waren

daardoor gemotiveerd om te werken aan de inhoud van hun workshop, maar ook aan de randvoorwaarden, zoals het opstellen van de uitnodiging en het verzorgen van een lunch. Ze werkten als team samen en onze rol als docent was kritisch meedenkend en faciliterend. Deze opdracht gaf de studenten, maar ook ons als docenten energie.

En andere methode die ik veel toepas, is bij de start van de bijeenkomst vragen: Met welke vraag ben je vandaag naar deze bijeenkomst gekomen? Hierbij geef ik de opdracht: Schrijf dit op een post-it. Door ze eerst individueel te laten nadenken voorkom je dat ze elkaar gaan napraten. Vervolgens orden ik de post-its op het bord op thema en ga ik de verschillende thema's af. Bij de vragen stel ik een wedervraag aan de groep: wie denkt het antwoord op deze vraag te kennen? Of waar zou dit kunnen staan. Wie heeft dit als eerste gevonden? Zo sluit je aan bij wat studenten op dat moment in hun leerproces nodig hebben en maak je de bijeenkomsten interactiever. En voorkom je dat je aan de hand van een powerpoint gaat zenden.



**Liesbeth Verkuyl** is docent bij Sociaal Juridische Dienstverlening en sinds drie jaar PhD onderzoeker: HBO-docenten en praktijkbegeleiders in leerwerkplaatsen, verbinders van onderwijs en onderzoek.

# LEES- EN LUISTERTIPS

## OPINIE



Een duidelijke visie op pedagogiek kan een opleiding een eigen signatuur geven en werken als hitteschild tegen hypes en trends in onderwijsland. Dat is de overtuiging van de expertisecring

### Werk maken van onderwijspedagogiek

van de Hogeschool Rotterdam (HR).

In deze serie geven leden van de kenniskring denkgereedschap voor alledaagse pedagogische kwesties.

Klik of scan voor de blogs



## PODCAST



*"Hoe voer ik een lastig gesprek in de klas? Wat doe ik als studenten niet komen opdagen? Hoe zorg ik dat mijn studenten zich gezien voelen en wat levert dit mij als docent op?"*  
Herkenbaar?

Collega's Jeroen Castricum en Richard Kragten van de podcast Ons Onderwijs maakten een live-verslag van de Pedagogiecfabriek. Zij interviewden diverse sprekers over pedagogiek in het hbo.

Luister de podcast hier



## ARTIKEL



Goed onderwijs begint, bij de bereidheid om er werkelijk te zijn voor de ander. Wat betekent het om er werkelijk te zijn voor een ander? Deze vraag vormt het hart van zowel de presentietheorie van Andries Baart als het pedagogisch handelen van de Japanse leraar Toshiro Kanamori (1946-2020). De ontmoeting tussen Kanamori en Baart laat zien dat goed onderwijs begint bij een fundamentele houding: de bereidheid om er werkelijk te zijn voor de ander. In een tijd waarin efficiëntie en prestatie vaak centraal staan, vormt deze benadering een waardevol tegenwicht en een belangrijke inspiratiebron voor het onderwijs.

In dit artikel lees je er meer over!



## ONDERZOEK



### Meer dan orde houden. Over de kunst van klassenmanagement in het Hoger Onderwijs

Je begint de les, maar een deel van de studenten komt te laat of komt helemaal niet opdagen. Anderen zitten achter hun laptop, maar je weet niet zeker of ze meeschrijven of iets anders doen. Op je vraag blijft het stil. Een paar studenten doen actief mee, de rest kijkt toe. Deze situaties zijn geen uitzondering. Ons onderzoek onder ruim 90 docenten uit het hoger onderwijs laat zien dat klassenmanagement, het creëren van rust, betrokkenheid en structuur in een groep, ook in het hbo en wo een dagelijkse uitdaging is.

Meer weten over dit onderzoek?



# KLEURPLAAT

# AANWEZIGHEID

HOE KRIJGEN WE STUDENTEN  
*echt in de klas?*



# MEER AANWEZIGHEID **BEGINT BIJ** EEN **KLEIN GESPREK**

## Onderzoek studenten Toegepaste Psychologie

Wij zijn Kasper, Lian, Fay, Thalia en Anna, tweedejaars studenten Toegepaste Psychologie. Vanuit onze opleiding en de CTL, hebben wij de opdracht gekregen om een onderzoeksrapport op te stellen over de aanwezigheid van studenten aan de Amstelcampus. In het kader van ons onderzoek binnen de Faculteit Maatschappij en Recht richten wij ons op het vergroten van de studentenaanwezigheid bij onderwijsbijeenkomsten.

Op basis van de resultaten uit ons onderzoek ontwikkelden wij een interventie die gericht is op het stimuleren van aanwezigheid onder studenten. We hebben interviews afgenomen met studenten van verschillende opleidingen om inzicht te krijgen in de belangrijkste belemmerende en bevorderende factoren rondom aanwezigheid.

In het onderstaande gedeelte delen wij een beknopte weergave van onze bevindingen vanuit het perspectief van studenten. Uit de vijftien interviews komt een duidelijk beeld naar voren. Studenten weten dat fysieke aanwezigheid bijdraagt aan hun studie-resultaten, maar die kennis is gebaseerd op eigen ervaring en wordt niet altijd omgezet in gedrag. Lichamelijke beperkingen spelen voor de meeste respondenten geen structurele rol; de vermoeidheid die wel wordt genoemd hangt vooral samen met het rooster.

Het rooster en de sociale omgeving wegen het zwaarst. Lange reistijden, korte lessen en lange tussenuren werden door vrijwel alle respondenten genoemd als directe reden om thuis te blijven. De aanwezigheid van vrienden en medestudenten is daarentegen een van de sterkste bevorderende factoren: wanneer klasgenoten komen, komt de



student zelf ook eerder. Hiernaast werd ook een betrokken docent genoemd als iets wat ervoor kan zorgen dat de studenten betrokken blijven bij de opleiding.

Op basis van deze bevindingen hebben wij een interventie ontworpen: de babbelbox. Met dit kaartspel bevordert je de binding tussen docent en student en tussen studenten onderling, want juist de combinatie van deze twee soorten bindingen hangt samen met aanwezigheid. Bovendien past het in het onderwijs dat er al is: geen extra uren, geen aparte training. Een laatste voordeel zijn de lage kosten: 10 tot 30 minuten, een bestaand lokaal en één kaartspel per klas.

Wil je de kaartjes van de babbelbox downloaden, de docentenhandleiding bekijken of meer weten over het onderzoek?

Onderwijs- en Innovatieplein | Ontwikkel je onderwijs | HvA



Kijk dan op het Onderwijs- en Innovatieplein, klik of scan



<b>IJSBREKER</b>	<b>IJSBREKER</b>	<b>IJSBREKER</b>	<b>IJSBREKER</b>	<b>IJSBREKER</b>	<b>DROMEN</b>	<b>DROMEN</b>	<b>DROMEN</b>	<b>DROMEN</b>	<b>DROMEN</b>	
Wat is een kleine gewoonte van jezelf waar je stiekem trots op bent?	Als jouw week een filmgenre was, welk genre zou het zijn?	Wat is iets kleins dat jouw dag meteen beter maakt?	Welke emoji gebruik jij veel te vaak?	Als je jezelf in drie woorden moest omschrijven, welke kies je?	Als geld geen rol speelde, wat zou je een jaar lang doen?	Wat wil je ooit nog leren of proberen?	Naar welke plek wil je ooit nog reizen en waarom?	Als je morgen een nieuwe hobby moet kiezen, wat zou het worden?	Welke droom heb je al lang, maar nog nooit hardop uitgesproken?	
<b>VERBINDING</b>	<b>VERBINDING</b>	<b>VERBINDING</b>	<b>VERBINDING</b>	<b>VERBINDING</b>	<b>FUN</b>	<b>FUN</b>	<b>FUN</b>	<b>FUN</b>	<b>FUN</b>	
Wat waardeer jij het meest in andere mensen?	Wat maakt dat jij je ergens snel thuis voelt?	Wat is een compliment dat je nooit bent vergeten?	Met wat voor soort mensen klik jij meestal goed?	Wat is iets kleins waarmee iemand jouw dag beter kan maken?	Wat is jouw meest nutteloze talent?	Als je één dag onzichtbaar zou zijn, wat zou je doen?	Wat zou jouw walk-on song zijn als je een ruimte binnenloopt?	Welke snack vertegenwoordigt jouw persoonlijkheid het beste?	Als je een fictief personage als huisgenoot mocht kiezen, wie?	
<b>TOEKOMST</b>	<b>TOEKOMST</b>	<b>TOEKOMST</b>	<b>TOEKOMST</b>	<b>TOEKOMST</b>	<b>AANWEZIGHEID REFLECTIE</b>	<b>AANWEZIGHEID REFLECTIE</b>	<b>AANWEZIGHEID REFLECTIE</b>	<b>AANWEZIGHEID REFLECTIE</b>	<b>AANWEZIGHEID REFLECTIE</b>	
Waar hoop je over vijf jaar meer van te hebben: tijd, geld, rust of avontuur?	Wat wil je later absoluut niet verlaten van jezelf?	Welke kleine stap wil je binnenkort zetten richting iets nieuws?	Als je toekomstige zelf je nu advies gaf, wat zou die zeggen?	Wie ziet een ideale gewone dag er voor jou uit?	Waar kun jij helemaal in opgaan zonder de tijd te merken?	Wanneer voel jij je het meest jezelf?	Welke plek geeft jou direct rust of energie?	Met was deze maand een onverwacht leuk moment?	Waar zou je meer tijd voor willen maken?	
<b>WILDCARDS</b>										
Voor als je zin hebt in iets onverwachts!					Laat de persoon links van je een vraag voor jou kiezen!		Geef antwoord alsof je 80 jaar oud bent!		Stel een vervolgvraag terug!	
					Iedereen aan tafel moet ook kort antwoorden!					

# WAT

# STUDENTEN

## JE NIET VERTELLEN

Hoe gebruikt je de 'student voice' om de betrokkenheid van studenten te vergroten



**Studenten weten als geen ander waar het in het onderwijs goed gaat én waar het schuurt. Hoe kun je het perspectief en de ervaringen van studenten gebruiken om je onderwijs inclusiever te maken? Van uit de Community of Practice Inclusief Onderwijs gingen we hierover in gesprek met een viertal studenten die actief zijn bij verschillende Student Communities. Uit dit gesprek hebben we een vijftal waardevolle lessen gedestilleerd die we je niet willen onthouden.**

# VIJF LESSEN

## 1 Laat consequent zien dat je open staat voor inbreng van studenten

Studenten hebben snel door of docenten oprecht open staan voor de inbreng van studenten. Docenten die met hun gedrag consequent laten zien dat ze deze uitwisseling waarderen, nodigen eerder uit tot inbreng en feedback. Bij docenten die in de klas vooral zenden, geeft dat het signaal dat er weinig ruimte is voor deze inbreng.

*“Wij hebben twee docenten die voorafgaand aan de les via een poll checken hoe ver studenten zijn met de opdracht en daar de les op aanpassen. Daardoor sluit de les goed aan bij wat wij als studenten op dat moment nodig hebben om verder te komen.”*

*“In een projectvak miste ik bij de casussen vraagstukken over culturele diversiteit. Toen ik dat aangaf, zei de docent: ‘Wat goed dat je het zegt, dat is mijn blinde vlek.’ Die reactie had ik niet verwacht.”*

*“Het helpt ook als je binnen een vak je eigen interesses kan volgen, en zelf een keuze mag maken voor een onderwerp om je in te verdiepen.”*

*“Het ligt ook aan het karakter van de docent, of je het gevoel hebt dat je in gesprek kan. Sommige docenten zijn te veel aan het woord. Een docent is toegankelijker als je studenten aan het werk zet en even incheckt hoe het met iedereen gaat.”*

## 2 Vraag regelmatig expliciet om inbreng

Expliciet om input vragen maakt het makkelijker om iets in te brengen of feedback te geven. Het helpt als feedback in het moment kan worden gegeven en als duidelijk wordt wat er vervolgens mee gebeurt. Dat gesprek hoeft niet groots te zijn, simpelweg vragen wat iemand van een werkvorm, gesprek of de lesstof vond.

*“Het is makkelijker als docenten in de les om input vragen. Bijvoorbeeld: zijn er dingen die ik heb gezegd die verkeerd vielen? Ik kan wel een docent exposen in een evaluatie-formulier, maar ik ga liever met diegene in gesprek.”*

## 3 Zorg voor een veilige setting

In een 1-op-1-setting of kleine groep zijn studenten sneller geneigd iets te delen. Vooral in het eerste jaar durven veel studenten nog weinig te zeggen omdat je dan nog echt moet wennen aan de opleiding en aan je docenten.



## 4

## Organiseer het gesprek als studenten wegblijven

De literatuur en de studenten zijn het er over eens: Stilte is ook informatie. Bijvoorbeeld als studenten wegblijven van de les, of uit beleefdheid, frustratie, angst of schaamte niets zeggen. Een student vertelde over een docent weinig respons gaf op vragen en feedback vanuit de klas. Uiteindelijk besloot een deel van de klas de lessen te mijden en het vak dat jaar dan maar niet te halen.

*“Wat echt had geholpen, was als een andere docent erbij was gekomen in de les, zodat we er met de klas over hadden kunnen praten.”*

Voor de meeste studenten is het een belemmering dat de docent je nog gaat beoordelen. Dat speelt vooral in opleidingen met minder meetbare beoordelingen, zoals bijvoorbeeld bij creatieve vakken. Studenten hebben het gevoel dat ze de docent ‘te vriend’ moeten houden en passen zich aan naar wat docenten van hen verwachten.

*“Een docent maakte een ongemakkelijke opmerking over de achtergrond van een medestudent. Ik heb er maar niets van gezegd, want ik wil gewoon het vak halen.”*

*“Je doet als student ook wat een docent wil. De ene docent wil bronnen, dus dan voeg ik veel bronnen toe. De ander wil juist eigen inzicht, of meer theorie, dus dan doe ik dat.”*

## 5

## Laat zien dat je feedback waardeert en er iets mee doet

Een duidelijke terugkoppeling maakt het voor studenten de moeite waard om zich uit te spreken voor beter onderwijs. Het scheelt veel of de inbreng gedurende een periode is gevraagd en direct is verwerkt, of dat de evaluatie aan het eind plaatsvindt.



*“Ik snap het ook wel als het onderwijs niet in een keer perfect gaat. Ik wil graag in het moment feedback geven, en horen of iets is aangepast.”*

*“Aan het einde van de periode vul je een formulier in. Je krijgt niet meer terug wat er vervolgens mee gebeurt.”*

*“Op het evaluatieformulier heb ik soms gewoon iets gekst ingevuld, om te kijken of ze het zouden lezen.”*

*“Ik heb docenten wel eens feedback gegeven. Een docent wist bijvoorbeeld niet over Paarse Vrijdag, en toen hebben ze het wel meteen genoteerd in hun agenda. Ik vond het fijn dat ze meteen actie ondernam.”*

De ruimte geven aan de stem van studenten heeft een positieve invloed op de actieve betrokkenheid van studenten bij het eigen onderwijs.



**Kathelijne Völker-Veger** Senior adviseur Leren en Ontwikkelen – HvA Academie.

### Bronnen

Verslag door Naomi den Besten en Kathelijne Völker, **Community of Practice Inclusief Onderwijs**. Bourke, R., & Loveridge, J. (2018). Using student voice to challenge understandings of educational research, policy and practice. In R. Bourke & J. Loveridge (Red.), *Radical collegiality through student voice* (pp. 1-16). Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-1858-0\\_1](https://doi.org/10.1007/978-981-13-1858-0_1)

# Antwoorden kruiswoordpuzzel

1. Studiemotivatie
2. Verzuim
3. Binding
4. Herinschrijving
5. Groepsdynamiek
6. Werkplekleren
7. Doorstroom
8. Concentratie
9. Uitval
10. Betrokkenheid
11. Incheckmoment
12. Afleiding
13. Campusleven
14. Participatie
15. Inloop
16. Lesopkomst
17. Focus
18. Studiehouding
19. Aanwezigheid
20. Studieklimaat

## COLOFON

Dit magazine is tot stand gekomen met medewerking van de themagroep Pedagogisch leerklimaat van de CTL van de HvA:

- **Miranda Tebbens**, themacoördinator Pedagogisch leerklimaat CTL, docent opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening
- **Katja van Zalen**, onderwijskundig adviseur faculteit Onderwijs en Opvoeding en CTL
- **Lynn Sangers-Helminck**, communicatie-adviseur CTL
- **Ina Cijvat**, onderzoeker kenniscentrum faculteit Onderwijs en Opvoeding, lectoraat Leren en Innoveren
- **Sophie Vermaning**, pedagoog en teamleider bij de opleiding Communication and Multimedia Design
- **Monique Meij**, onderwijskundig adviseur faculteit Techniek en pedagoog
- **Lieke Andeweg**, onderwijskundig adviseur faculteit Maatschappij en Recht
- **Marc Veen**, onderwijskundig adviseur faculteit Maatschappij en Recht en docent Toegepaste Psychologie
- **Kathelijne Völker-Veger**, Senior adviseur leren & ontwikkelen HvA Academie
- **Eline Wendel**, Didactisch trainer, coördinator Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid HvA Academie
- **Jacqueline Klopper**, Hoofd Onderwijs & Onderzoek, faculteit Maatschappij en Recht



Community of Teaching and Learning



## Wat is de Community of Teaching and Learning?

De wereld om ons heen verandert in rap tempo. Om veranderingen bij te benen en te voldoen aan de vraag van onze studenten en omgeving moeten we blijven leren en ontwikkelen. Dit geldt zowel voor onszelf als onderwijsprofessionals, als voor ons onderwijs.

Om een boost te geven aan de onderwijsinnovatie is begin 2025 project CTL van start gegaan. De CTL ondersteunt opleidingen bij het ontwikkelen en vernieuwen van het onderwijs en bij het vertalen van beleid naar de onderwijspraktijk, onder andere door professionalisering, hulpmiddelen en begeleiding bij implementatie.

In het licht van alle ontwikkelingen in onze organisatie, het onderwijsveld en de boefte van onze (interne) collega's bevinden we ons momenteel in een transitie. Waar tot voor kort CTL stond voor Centre for Teaching and Learning gaan we vanaf heden verder als Community of Teaching and Learning. De HvA Academie, de facultaire O&O-teams en HvA Staf O&O vormen samen met een aantal andere collega's deze community.



## Wat doet de CTL precies?

Heel veel! Samen met collega's uit de faculteiten en staf werken we hard aan het opbouwen en stimuleren van een cultuur van samen leren en ontwikkelen in de HvA.



De focus ligt hierbij op:

- **Docentontwikkeling:** we ondersteunen docenten, onderwijsontwikkelaars en onderwijskundigen in hun ontwikkeling. We organiseren professionaliseringsactiviteiten als trainingen en workshops, maar ook evenementen als de fabrieken, inspiratiebijeenkomsten, lunch & learns en maaklabs.
- **Kennisdeling:** kennis over onderwijsinnovatie toegankelijk maken en proactief delen. Bijvoorbeeld door netwerken te vormen rond vastgestelde urgente onderwijskundige thema's, als AI, Studentbegeleiding en Pedagogisch leerklimaat.
- **Innovatie:** door het aanjagen van onderwijsinnovatie werken docenten en management actief aan het verbeteren van het onderwijs.
- **Ondersteuning:** het onderwijsmanagement adviseren en docenten direct ondersteunen. Bijvoorbeeld door concrete didactische tools te ontwikkelen en ondersteuning te bieden waar nodig.
- **Onderzoek:** onderzoek over onderwijsinnovatie op een evidence informed manier faciliteren. In samenwerking met lectoraten.

Als HvA CTL verbinden we collega's, delen onderwijskundige ontwikkelingen en werken samen aan de ontwikkeling van tools en hulpmiddelen voor de onderwijspraktijk. Zo leren we van- én met elkaar!



## Meer weten?

Benieuwd wat we voor jou kunnen betekenen? Bezoek de website, volg ons en blijf op de hoogte!



[LinkedIn](#)



[Onderwijs- en Innovatieplein](#)





Creating Tomorrow