

Stereotype Tool

Inleiding

De Stereotype Tool is bedoeld als een opdracht voor in de klas. De resultaten geven inzicht in je eigen kijk op talent; en op talentvolle studenten in het bijzonder.

Je vraagt je studenten hoe ze je zien in relatie tot een aantal stereotiepe beschrijvingen van docenten. Houd er rekening mee dat het gebruik van deze tool vereist dat je je kwetsbaar opstelt: de mening van de studenten over jou als docent wordt in de klas besproken.

Studenten moeten niet worden gedwongen om de tool in te vullen, als ze zich hierbij niet op hun gemak voelen. Docenten mogen ook niet worden gedwongen om de tool te gebruiken.

Inhoud:

1. Het doel
2. Instructies voor docenten
3. Instructies voor studenten
4. Beschrijvingen van stereotypes
5. Wetenschappelijke achtergrond

Het doel

Het doel van deze tool is om input en structuur te bieden voor een discussie in de klas over lesgeven aan getalenteerde studenten. De input wordt geleverd doordat studenten hun docent scoren op een reeks van elf stereotypen van docenten in relatie tot talent. De scores die je studenten je toekennen met betrekking tot elk van de stereotypen, geven je aanwijzingen over de gebieden waarop je jezelf als docent kunt ontwikkelen. Het aangaan van een gestructureerde dialoog met de studenten na het invullen van de tool is noodzakelijk om de meningen van de studenten te kunnen interpreteren.

Houd rekening met het volgende voordat je de tool gebruikt:

- Lees de beschrijvingen van de stereotypen aandachtig door. Probeer ook jezelf te scoren in relatie tot de stereotypen voordat je aan de opdracht in de klas begint. Dit is handig om je eigen opvattingen te kunnen vergelijken met de opvattingen van de studenten.
- Gebruik de tool niet als je denkt dat een discussie in de klas op basis van de stereotypen te confronterend kan zijn voor jouzelf of je studenten, of als je om een andere reden denkt dat de tool misschien niet werkt.

Instructies voor docenten

Zorg ervoor dat je ten minste 45 minuten beschikbaar hebt met de studenten, zodat ze de tool kunnen invullen en er daarna een zinvolle discussie gevoerd kan worden.

Hoe de tool te gebruiken

In de klas kun je de tool in drie stappen gebruiken:

1. Introductie van de tool bij de studenten
2. Studenten vullen de tool in
3. Discussie in de klas over de resultaten

Daarna neem je als docent (alleen of met collega's) de laatste en cruciale stap:

4. Zelfreflectie op basis van de eerste drie stappen

Stap 1: Introductie van de tool bij de studenten

In deze stap vertel je je studenten over je motivatie om de tool te gebruiken, bijvoorbeeld omdat je meer wilt leren over talentontwikkeling, zodat je studenten optimaal kunt helpen om het beste uit zichzelf te halen. Vervolgens vertel je ze over het gebruik van de tool, of wijs je hen op het gedeelte 'Instructies voor studenten'.

Stap 2: Studenten vullen de enquête in

Je kunt de enquête op twee verschillende manieren aanbieden:

Een enquête op papier om in de klas te verspreiden (zie bijlage).

of

Een enquête met Google Documenten (English only). De resultaten van de enquête staan op je Google-account en zijn alleen zichtbaar voor jezelf (en anderen met wie je het eventueel wilt delen). Dit vereist dat je een Google-account hebt als docent en dat je de studenten een klikbare link kunt bieden. Je kunt dan het volgende doen:

- 1) Log in op je Google-account

- 2) Klik op deze link:

https://docs.google.com/forms/d/1LapGO2QQgJVazeyKGkKDodr6Ik_UeRUIABgG-fRlzPA/copy

- 3) Verzend het formulier (klik op "Verzenden" in de rechterbovenhoek), kies "link" en kopieer de link. Dit is de link die je voor de studenten gebruikt.

- 4) Als je wilt, kun je het zelf proberen:

- a) Open een nieuw venster (ctrl + shift + N in windows) en plak de link. Vul het formulier in. Open een ander nieuw venster en vul het opnieuw in.

- b) Klik in het originele venster op het tabblad "Antwoorden" om de antwoorden te zien. Dit is waar de antwoorden van de student verschijnen

Stap 3: Discussie in de klas over de resultaten

De enquête is bedoeld als een discussiester, dus nu is het tijd om te discussiëren! Bekijk indien mogelijk snel hoe de studenten je scoren op elk van de stereotypen.

- Het gemakkelijkste startpunt voor discussie is de slotvraag: welk stereotype het beste bij je past. Is dit een negatief of positief geformuleerd stereotype?
 - Vraag de studenten waarom ze dit stereotype hebben gekozen. Als het een positief stereotype is, bespreek dan ook het negatieve stereotype dat het meest werd gekozen (of andersom).
 - Bespreek de stereotypen die volgens jezelf het beste bij je passen.
- Vervolgens kun je kiezen voor meer discussie over je eigen rol, of voor een meer algemene discussie

Mogelijke vervolgvragen voor discussie over je eigen rol:

- Op welk stereotype zouden jullie me graag meer zien lijken?
- Hoe kan ik mijn lessen verbeteren en er meer variatie in brengen?
- Wat mis je in mijn lessen? Kun je hiervoor aanwijzingen vinden in de beschrijving van een van de stereotypen?
- Bij wat voor soort docent zou je je het meest op je gemak voelen?

Mogelijke vervolgvragen voor een meer algemene discussie:

- Begin een discussie over de stereotypen en docenten in het algemeen. Welke stereotypen zien de studenten het meest bij andere docenten; en welk stereotype willen ze vaker zien en waarom?
- Mist er een stereotype? Of is er een stereotype dat ze helemaal niet herkennen?
- Verruim de discussie in de richting van omgaan met talent in de klas. Vraag je studenten na te denken over een situatie waarin docenten hun talenten positief hebben herkend. Hoe kan dit ook op andere momenten bereikt worden?
- Vraag je studenten na te denken over een situatie in de klas waarin een docent met een getalenteerde student moet omgaan. Vraag hen om verschillende reacties op te schrijven die passen bij drie of vier van de stereotypen (zorg dat er minimaal één positief en één negatief geformuleerd stereotype bij zit)
- Begin een discussie over het gebruik van stereotypen in het algemeen. Veel mensen houden niet van stereotypen, omdat ze stigmatiserend kunnen werken en vaak een overdrijving van de werkelijkheid zijn. Wat vinden de studenten van het gebruik van stereotypen in het algemeen, en in deze specifieke situatie?

Zelfreflectie over de resultaten

Stap 1. Analyseer de scores van je studenten en de resultaten van de discussie. Is het wat je had verwacht?

Stap 2. Koppel de resultaten aan theorie om te zien op welke vlakken je je kunt ontwikkelen (zie 'Wetenschappelijke achtergrond' hieronder). De drie pijlers van honorspedagogiek kunnen de basis vormen voor een succesvol talentontwikkelingsprogramma in het hoger onderwijs. De stereotypen zijn losjes verbonden met de pijlers.

Kijk nu opnieuw naar de scores die je studenten hebben gegeven. Verbind je resultaten met de drie pijlers van honorspedagogiek. Wat is je sterke punt en wat kan verder worden ontwikkeld?

Instructies voor studenten

Stap 1: Introductie van de tool

Hoe gaat jouw docent om met getalenteerde studenten? Vaak zijn docenten zich niet volledig bewust van hun eigen kijk op talent. De Stereotype Tool is bedoeld om docenten zich hiervan bewust te maken. Deze tool is ontwikkeld door een groep Europese docenten, studenten en onderzoekers.

De tool bestaat uit een reeks stereotypen van docenten. Deze stereotypen zijn overdreven beschrijvingen van hoe docenten zich kunnen gedragen in de klas. Een discussie over deze stereotypen kan docenten inzicht geven in hoe zij naar talent kijken.

Nu is jouw hulp nodig. Denk aan de docent die je deze opdracht heeft gegeven en bedenk in hoeverre hij / zij lijkt op de volgende 11 stereotypen. Houd er rekening mee dat je docent op meer dan één stereotype kan lijken.

Stap 2: Vul de enquête in

Je docent geeft je een lijst op papier of een link om het online in te vullen. De online enquête is anoniem, maar je docent kan de resultaten zien zodra deze binnenkomen. Je docent vraagt je om hieraan mee te doen om zijn / haar onderwijs te verbeteren.

Stap 3: Discussie over de resultaten

De enquête is bedoeld als een discussiestarter, dus nu is het tijd om te discussiëren! Je docent bespreekt de scores en kan vragen stellen over zijn / haar eigen rol, of een algemene discussievraag stellen.

Beschrijvingen van stereotypen

Er zijn in totaal elf stereotypen van docenten in relatie tot talent:

1. Cursusconcentrator

Deze docent is gericht op de inhoud van zijn / haar cursus en vindt dat alle studenten de cursus moeten kunnen doorlopen door gericht te werken.

2. Opsporende ontdekker

Deze docent is erop gericht studenten nieuwe dingen te laten ontdekken buiten hun comfortzone, om zo nieuwe talenten te vinden.

3. Gelijkheidgeconcentreerde

Deze docent is gericht op gelijkheid tussen studenten. Iedereen zou dezelfde kansen moeten hebben.

4. Uitmuntende uitzonderaar

Deze docent is gericht op studenten die uitstekend hebben gepresteerd in hun studie of in andere domeinen zoals sport of kunst, en is bereid uitzonderingen voor hen te maken.

5. Regelrechter

Deze docent is erop gericht ervoor te zorgen dat de regels vanuit de overheid en de onderwijsinstelling worden nageleefd tijdens het geven van de cursus.

6. Vrijheidsvechter

Deze docent is erop gericht om studenten zoveel mogelijk vrijheid te laten ervaren en moedigt hen aan om nieuwe wegen te verkennen.

7. Groepswerkgoeroe

Deze docent is gericht op excellentie in groepswerk, waarbij elke student de rol vindt die het beste bij zijn / haar talenten past.

8. Hiërarchiehacker

Deze docent is gericht op het doorbreken van de traditionele hiërarchie tussen student en docent en behandelt studenten als collega's.

9. Negatieve niet-oplettter

Deze docent heeft een negatieve houding ten opzichte van het lesgeven in het algemeen en let niet echt op de studenten. In universiteiten is dit een docent van het type 'mijn-enige-zorg-is-mijn-onderzoek-en-niet-jouw-opleiding'.

10. Samenlevingschakelaar

Deze docent is gericht op het voorbereiden van studenten op 'de echte wereld', waarbij onderwijs altijd in verband wordt gebracht met de praktijk.

11. Problempresentator

Deze docent is gericht op het stimuleren van diep nadenken, door studenten moeilijke problemen te laten oplossen.

Wetenschappelijke achtergrond

De drie pijlers van honorspedagogiek

Wolfensberger (2012) heeft in haar boek *Teaching for Excellence* de drie pijlers van honorspedagogiek beschreven. Dat zijn:

- Gemeenschap creëren. Hier gaat het om onderwijsstrategieën ‘die een goede verstandhouding en verbondenheid creëren tussen docenten en studenten en tussen studenten; en die een leergemeenschap creëren’
- Verbetering van academische competenties. Hier gaat het om onderwijsstrategieën ‘die de diepgang en reikwijdte van de academische kennis, inzicht en vaardigheden van studenten vergroten’
- Vrijheid bieden. Hier gaat het om onderwijsstrategieën ‘die studenten ruimte geven voor experimenten, het nemen van risico's, persoonlijke initiatieven en het nastreven van hun interesses’.

Voor elk van de pijlers identificeerde Wolfensberger clusters van strategieën en gedrag.

Relatie tussen pijlers en stereotypen

Het model veronderstelt een basale interesse in lesgeven. Als dit niet het geval is, is het overeenkomstige stereotype de negatieve niet-oplettter.

De resterende tien stereotypen zijn gekoppeld aan de pijlers en clusters in de onderstaande tabel. Voor de drie resterende ‘negatieve’ stereotypen wordt alleen op het niveau van de pijlers een losse verbinding gemaakt. Voor de zeven ‘positieve’ stereotypen wordt het verband met het werk van Wolfensberger gelegd op het niveau van clusters van strategieën en gedrag. Sommige stereotypen zijn gekoppeld aan verschillende clusters.

Table. Verbinden pijlers, stereotypen en clusters van strategieën en gedrag

Pijler	Negatief verbonden met stereotype	Clusters van strategieën en gedrag	Positief verbonden met stereotype
Gemeenschap creëren	Gelijkheidgeconcentreerde	Interactie, (peer) feedback, actief leren	Groepswerkgoeroe, Samenlevingschakelaar
		Aanmoediging, vreugde, inspiratie	Opsporende ontdekker
		Beschikbaarheid, interesse in studenten, commitment	Uitmuntende uitzonderaar, Samenlevingschakelaar
Verbetering van academische competenties	Cursusconcentrator	Multi- en interdisciplinair denken, meerdere perspectieven	Probleempresentator, Vrijheidsvechter
		Wetenschappelijk onderwijs, academische diepgang, betrokkenheid bij onderzoek	Hiërarchiehacker, Probleempresentator

		Uitdagende leertaken, hoge moeilijkheidsgraad, versnelling	Uitmuntenaar
Vrijheid bieden	Regelrechter	Flexibiliteit, ruimte bieden aan zelfregulering, openheid	Vrijheidsvechter
		Innovatieve lesmethoden, experimenteren, plezier	Opsporende ontdekker
		Professionaliteit, beginnende relatie, uitdaging	Hiërarchiehacker, Probleemrepresentator

Bron: Wolfensberger, 2012, p. 38

Verbind uw resultaten met de drie pijlers van honorspedagogiek. Welke van de pijlers is het opvallendst aanwezig in de resultaten, en waarop zou je je nog verder kunnen ontwikkelen?

Vervolgstappen

Kun je nog meer input van anderen gebruiken over hoe zij jou zien in relatie tot talent?

Overweeg dan om deze oefening aan meer mensen (bijvoorbeeld collega's) te geven of gebruik de [Classroom situations](#). Denk je dat je verder moet analyseren waar je meningen vandaan komen? Overweeg dan om de [Roadmap-tool](#) te gebruiken. Wil je meer inzicht in de kenmerken van je lessen? Gebruik dan de [Characteristics tool](#).

Bezoek de [e-library](#) voor tools die je helpen om met talent in de klas aan de slag te gaan.

Vul a.u.b. de tabel hieronder in

Lees de beschrijving van elk stereotypes en kies je antwoord in verhouding tot de uitspraak:
'Mijn docent lijkt op dit stereotype'.

		Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
1	<u>Cursusconcentrator</u> Deze docent is gericht op de inhoud van zijn / haar cursus en vindt dat alle studenten de cursus moeten kunnen doorlopen door gericht te werken.					
2	<u>Opsporende ontdekker</u> Deze docent is erop gericht studenten nieuwe dingen te laten ontdekken buiten hun comfortzone, om zo nieuwe talenten te vinden.					
3	<u>Gelijkheidgeconcentreerde</u> Deze docent is gericht op gelijkheid tussen studenten. Iedereen zou dezelfde kansen moeten hebben.					
4	<u>Uitmuntende uitzonderaar</u> Deze docent is gericht op studenten die uitstekend hebben gepresteerd in hun studie of in andere domeinen zoals sport of kunst, en is bereid uitzonderingen voor hen te maken.					
5	<u>Regelrechter</u> Deze docent is erop gericht ervoor te zorgen dat de regels vanuit de overheid en de onderwijsinstelling worden nageleefd tijdens het geven van de cursus.					
6	<u>Vrijheidsvechter</u> Deze docent is erop gericht om studenten zoveel mogelijk vrijheid te laten ervaren en moedigt hen aan om nieuwe wegen te verkennen.					
7	<u>Groepswerkgoeroe</u> Deze docent is gericht op excellentie in groepswerk, waarbij elke student de rol vindt die het beste bij zijn / haar talenten past.					
8	<u>Hiërarchiehacker</u> Deze docent is gericht op het doorbreken van de traditionele hiërarchie tussen student en docent en behandelt studenten als collega's.					
9	<u>Negatieve niet-oplettter</u> Deze docent heeft een negatieve houding ten opzichte van lesgeven in het algemeen en let niet echt op de studenten. In universiteiten is dit een docent van het type 'mijn-enige-zorg-is-mijn-onderzoek-en-niet-jouw-opleiding'.					
10	<u>Samenlevingschakelaar</u> Deze docent is gericht op het voorbereiden van studenten op 'de echte wereld', waarbij onderwijs altijd in verband wordt gebracht met de praktijk.					
11	<u>Problempresentator</u> Deze docent is gericht op het stimuleren van diep nadenken, door studenten moeilijke problemen te laten oplossen.					

Laatste vraag:

Je docent kan op verschillende stereotypen lijken. Als je er echter één moet kiezen, die het meest bij je docent past, welke zou het dan zijn?