

radiuscollege



VHT

HANDBOEK
Vaardigheidstraining

Inhoudsopgave

	Inleiding	2
1	Wat is een Vaardigheidstraining?	3
2	Doel van een Vaardigheidstraining	3
3	Plaats Vaardigheidstraining in het Radius Concept	4
	3.1 Onderwijsvisie	4
	3.2 Relatie leerbreinprincipes en ontwikkelingskenmerken Radius studenten	5
	3.3 Curriculum en frequentie	5
	3.4 Voorbeeldrooster	6
4	Hoe verloopt een Vaardigheidstraining	7
	4.1 Opbouw van de les	7
	4.2 Rol en taken student	7
	4.3 Rol en taken trainer	7
	4.4 Rol en taken instructeur	8
	4.5 Toelichting verschillende rollen bij een VHT	8
	4.6 Uitwerking van een VHT	10
5	Beoordeling van deze onderwijsvorm	13
	5.1 Hoe verloopt een VHT-beoordeling	13
	5.2 Bijdrage VHT aan studievoortgang(meter)	13
6	Literatuur en koppelingen	14
	6.1 Bronvermelding	14
	6.2 Aanbevolen informatie	14
	Bijlage 1. Toelichting per leerbreinprincipe	15
	Bijlage 2. Voorbeeld docentversie VHT	16
	Bijlage 3. Voorbeeld bijlage VHT	19

Inleiding

Dit handboek Vaardigheidstraining (VHT) is bedoeld als leidraad voor de docent. Het handboek behandelt o.a. het doel van de onderwijsvorm Vaardigheidstraining, de plaats binnen het curriculum en een toelichting op de didactische toepassing.

In de bijlagen zijn sjablonen en documenten horende bij de onderwijsvorm VHT opgenomen. Handboek en de bijlagen zijn digitaal te vinden via de O&I-site

(start – werkrumteRadiusCollege – Onderwijs en Innovatie – CGO_documenten_RadiusConcept).

Opmerkingen, suggesties of verbeteringen zijn van harte welkom. Graag mailen naar m.dijke@rocwb.nl

Veel succes!

Dienst Onderwijs en Innovatie.

ROC West-Brabant

Radius College

Dienst Onderwijs & Innovatie

Uitgifte: april 2013

Versie: 03



Vaardigheidstraining

1. Wat is een Vaardigheidstraining?

De onderwijsvorm VHT staat voor Vaardigheidstraining. Studenten werken afwisselend in groepen met een maximum van 12 studenten. De training start met een aansturing van de hele groep. Daarna trainen studenten zelfstandig of onder begeleiding van een instructeur in kleinere groepen (3 of 4 studenten). Tijdens de terugkoppeling wordt een assessment gehouden om vast te stellen in welke mate de trainingsdoelen bereikt zijn.

2. Doel van een Vaardigheidstraining

VHT heeft als doel: vaardigheden trainen.

Een Vaardigheidstraining is een training waarbij de student zich (nieuwe) sociale, communicatieve en/of vaktechnische vaardigheden eigen maakt. Het accent ligt op praktisch handelen, toepassingsgericht leren en ervaren.



Vaardigheidstraining

3. Plaats Vaardigheidstraining in het Radius Concept

3.1 Onderwijsvisie

Binnen het Radiusconcept is gekozen voor onderwijsvormen, die aanzetten tot competentieren. Dit houdt in dat we aansturen op het ontwikkelen van competenties. Een competentie is een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Het Radius College wil de student leren om in verschillende beroepssituaties op de juiste manier te handelen (Bleumer, Onderwijskundig kader 2006).

FASE 1. BETEKENISGERICHT LEREN	FASE 2. TOEPASSINGSGERICHT LEREN	FASE 3. VERANDERINGSGERICHT LEREN
<p>Het onderwijsleerproces wordt in de 1^e fase vooral vormgegeven door leerprincipes uit Probleemgestuurd Onderwijs waarin via praktijkcasussen studenten betekenisgericht leren. Dit stimuleert de oriëntatie op beroep, werkveld en opleiding. Door het analyseren en problematiseren van deze praktijkproblemen ontdekken en ontwikkelen studenten leerstijlen. Zelfstandig leren werken is uitgangspunt.</p> <p>Onderwijsvormen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Probleemgestuurd onderwijs (PGO)• Vaardigheidstrainingen (VHT)	<p>Het onderwijsleerproces krijgt in de 2^e fase een ProjectGestuurd karakter. Via opdrachten uit de praktijk kunnen studenten hun geleerde vaardigheden toepassen en verrijken. Studenten leren hun analyses te vertalen in plannen en uitvoeren. Leren wordt toepassingsgericht leren. Het overgaan van leer- naar werkstijlen is hier het belangrijkste procesdoel. Het accent ligt op samenwerken.</p> <p>Onderwijsvormen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Projectmatig werken (PR)• Vaardigheidstrainingen (VHT)	<p>In de 3^e fase is het onderwijsleerproces echt ProcesGestuurd. Door feedback op de toepassingen, handelingen en werkwijzen van zichzelf en de ander, wordt gewerkt aan het uitbouwen van beroepscompetenties en kwaliteit. Daarmee komt reflectief leren en het geleerde toepassen in soortgelijke situaties (transfer) centraal te staan. Het overgaan van werk- naar beroepsstijlen is hier het belangrijkste procesdoel. Het accent komt te liggen op functioneren.</p> <p>Onderwijsvormen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Projectmatig werken (PR)• Probleemgestuurde trainingen (PGT)











De vaardigheidstrainingen gaan uit van ervaren leren, waarbij trainers aansluiten bij het niveau van de studenten. Middels actieve oefeningen, reflectie, theorievorming en toetsing wordt een optimaal leerrendement nagestreefd. Zelfstandig leren werken is het uitgangspunt (Bleumer, 2006).

3.2 Relatie leerbreinprincipes en ontwikkelingskenmerken Radius studenten

Een groot deel van de studenten van het Radius College valt onder de noemer pubers, met uitzondering van de volwassenen in BBL-opleidingen (meestal avondscoling). De laatste 10 jaar is meer bekend geworden over het functioneren van het puberbrein. De (onderwijs-)neurowetenschap is een nog jonge wetenschap, waar aanvullend onderzoek zal leiden tot robuust(er)e gegevens die je kunt vertalen naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Desalniettemin leveren de huidige inzichten (o.a. Crone, 2008, p 81) aanknopingspunten voor het optimaliseren van leerprocessen. Het Radius College (Herman, et al., 2012) heeft deze inzichten gecombineerd met richtlijnen voor leerrendement en leermotivatie uit de traditionele leertheorieën (o.a. Vygotsky, Piaget, Bandura) en vertaald naar tien leerbreinprincipes voor activerend onderwijs.

Vaardigheidstraining

Leerbreinprincipes vormgeven activerend onderwijs

		PGO	VHT	PGT	SP	PR	PS	VIC
	1. Veilige leeromgeving en relatie	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2. Prikkel de nieuwsgierigheid	✓		✓		✓		
	3. Krachtige leeromgeving op school en bedrijf (stage)					✓	✓	
	4. Herhalen en oefenen		✓		✓		✓	
	5. (Co)creatie als sociale activiteit in plaats van consumptie	✓				✓		✓
	6. Focus (waarom leren we dit?)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	7. Zintuiglijk rijk		✓				✓	
	8. Voortbouwen op het bestaande (kennis/ervaring)	✓		✓		✓		
	9. Positieve feedback op het juiste niveau	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	10. Sturing en structuur	✓	✓	✓				

Bovenstaande tabel toont welke “leerbreinprincipes” worden benut tijdens de onderwijsvormen.

3.3 Curriculum en frequentie

Hoe vaak (aantal maal per week) en hoelang (hoeveel perioden) de VHT opgenomen wordt in het curriculum is afhankelijk van diverse factoren zoals: niveau opleiding, inhoud opleiding, BOL of BBL. Uitgangspunt is dat de VHT maximaal 2 keer per week op het rooster staat en dat deze onderwijsvorm in alle leerjaren kan worden aangeboden.

Voorbeeldrooster

In onderstaande tabel wordt een voorbeeld getoond van een weekrooster (eenheden van 20 minuten) voor een BOL-opleiding tijdens het 1^e leerjaar.









3.4 Voorbeeldrooster

	Uren	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag
1.	08:00	BPV	BPV	BPV	BPV	BPV
2.	08:20					
3.	08:40					
4.	09:00					
5.	09:20					
6.	09:40					
7.	10:00					
8.	10:20	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE
9.	10:40					
10.	11:00					
11.	11:20					
12.	11:40		AS			
13.	12:00		AS			
14.	12:20	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH	LUNCH
15.	12:40	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE
16.	13:00		ZT			
17.	13:20		ZT			
18.	13:40		ZT			
19.	14:00		ZT			
20.	14:20	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE	PAUZE
21.	14:40		TK			
22.	15:00		TK			
23.	15:20		SLB			
24.	15:40		SLB			
25.	16:00		Taal en			
26.	16:20		rekenacademie			
27.	16:40					
28.	17:00					
29.	17:20					
30.	17:40					
31.	18:00					

Vaardigheidstraining

4. Hoe verloopt een Vaardigheidstraining

4.1 Opbouw van de les

  	<u>40 minuten:</u> aansturing door de trainer
 	<u>80 minuten:</u> zelfstandig oefenen o.l.v. instructeur
  	<u>40 minuten:</u> terugkoppeling door de trainer

4.2 Rol en taken student

Actief meedoen tijdens de VHT
Begrijpen waarom oefenen & herhalen belangrijk zijn bij het aanleren van vaardigheden
Trainen op de trainingsdoelen
Feedback ontvangen en reflecteren op jezelf
Anderen feedback geven

4.3 Rol en taken trainer tijdens AZ & TK

De trainer past afwisselend de volgende begeleidingsrollen toe:			
  	Observator	 	Motivator
	Feedbackgever	 	Organisator
  	Instructiegever	 	Vragensteller

Vaardigheidstraining

4.4 Rol en taken instructeur tijdens ZT

De instructeur past afwisselend de volgende begeleidingsrollen toe:



Observator



Motivator



Feedbackgever



Organisator



Instructiegever



Vragensteller

4.5 Toelichting verschillende rollen bij een VHT

Observator:



Afstand nemen

Kijken en noteren

Groepsproces waarnemen

Individuele ontwikkeling waarnemen

Noteren welke punten er worden terugkoppelen met de student

Notities maken op 3 niveaus: inhoud, individu en groep

Feedbackgever:



Reflectie bewerkstelligen: vragen naar mening over de eigen trainingsprestaties

Confronteren met leergaten, richten op de trainingsdoelen

Vragen naar mening over trainingsprestaties medestudent

Luisteren, doorvragen en samenvatten

Opbouwende feedback geven en laten geven

Leerpunten laten noteren op de groene formulieren

Student laten vertellen HOE hij aan leerpunten gaat werken

Vaardigheidstraining

Instructiegever:



Voordoen

Uitleggen en toelichten

Laten voordoen door student voor anderen

Laten uitleggen door student aan anderen

Laten ontdekken, voelen en ervaren

Zo veel mogelijk visualiseren

Motivator:



Enthousiasmeren

Complimenteren

Erbij betrekken

Sfeer veilig en goed houden

Negatief gedrag aanspreken

Organisator:



Tijd bewaken

Groepen indelen

Regels hanteren

Zoveel mogelijk laten oefenen en zoveel mogelijke laten herhalen

Vragensteller:



Open vragen stellen afwisselen met gesloten vragen

Doorvragen

Daagt studenten uit om verder te denken

Uitwerking van een VHT

4.6 Uitwerking van een VHT

Vorbereiding

Lokaal klaarzetten in VHT-opstelling (tafels in U-vorm, studenten achter of voor de tafels)

Spullen pakken en klaarzetten voor training

Afstemmen met instructeur welke leermiddelen en materialen hij klaarzet

Vaardigheidsdoelen op het bord schrijven

35 min. Start aansturing VHT (AS)

Studenten plaats laten nemen aan tafel

Presentielijst invullen

Studenten betreffende VHT erbij laten pakken en kopje opstart voor laten lezen

Indien de situatie of samenstelling van de groep hierom vraagt, ter plekke aanpassingen aanbrengen in VHT/ Oefeningen

Bespreek kort de vaardigheidsdoelen

Bespreek kort de opzet van de training (AS, ZT en TK)

Uitleg geven over oefening 1 en uitvoeren

Uitleg geven over oefening 2 en uitvoeren enz.

Tijdens de oefeningen de studenten observeren. Deze informatie kan je gebruiken bij o.a. het feedback geven

Laat zo veel mogelijk uit de studenten komen. Laat hen elkaar feedback geven

5 min. Vorbereiden op zelfstandig trainen

De vaardigheidsdoelen doornemen (wat ga je straks oefenen?)

Neem de oefeningen per station/ oefening door

Vraag na ieder station of er vragen zijn

Maak subgroepen

Uitwerking van een VHT

80 min. Start zelfstandig trainen VHT (ZT)

Laat studenten zitten aan tafel voor een rustige opstart

Leg kort uit waar de verschillende oefeningen zullen plaatsvinden

Leg kort uit hoe je de groep laat weten dat het tijd is om te wisselen (indien van toepassing)

Leg kort uit wat ze moeten doen als ze eerder klaar zijn (bv. terug aan tafel gaan zitten)

Leg uit hoe ze aan jou vragen kunnen stellen (bv. naar je toe komen, vinger opsteken)

Zorg, als je een groepje aan het begeleiden bent, dat je de student zo veel mogelijk aan het woord laat

Zorg dat je de overige studenten kunt zien als je een groepje aan het begeleiden bent

Als het tijd is om te stoppen, geef je een eindsignaal en komt de hele groep aan tafel zitten

Je sluit af door de studenten te bedanken en kort iets te zeggen over de manier van werken

5 min. Start terugkoppeling leereffect VHT (TK)

Studenten plaats laten nemen aan tafel

Vragen hoe het zelfstandig trainen is gegaan

Verwijzen naar de vaardigheidsdoelen

30 min. Instrueren op assessment

Doel uitleggen van het assessment (toetsen hoever iedere student staat, wat kan ik wel en wat kan ik nog niet)

De assessmentopdrachten laten voorlezen door een student

Subgroepen maken (observatoren en studenten die het assessment afnemen)

Observatoren nemen plaats aan tafel in de buurt van het assessment. Zij hebben pen en papier (bijlage) en schrijven op wat zij zien. Zij kijken daarbij naar de vaardigheidsdoelen. Observatoren zeggen niets

Uitwerking van een VHT



5 min. Afsluiting

Studenten allen plaats laten nemen aan tafel

Resultaten van het assessment bespreken. Hierbij de studenten zo veel mogelijk aan het woord laten (student eerst zichzelf laten beoordelen, daarna wat observator zag en op het laatst wat jij als trainer zag)

Centraal staat de vraag: Heb je de vaardigheidsdoelen van vandaag behaald?

Laat de studenten op de bijlagen invullen welke vaardigheidsdoelen behaald zijn en aan welke vaardigheidsdoelen zij nog gaan werken (en op welke manier)

Je sluit af door de studenten te bedanken en kort iets te zeggen over de manier van werken

Afronding nadat studenten weg zijn

Op- en aanmerkingen noteren op VHT

Op het einde van de periode lever je de presentielijst in bij het examenbureau of via Comtak

Beoordeling

5 Beoordeling van deze onderwijsvorm

5.1 Hoe verloopt een VHT-beoordeling

Iedere VHT wordt afgesloten met een assesment. Tijdens het assesment beoordelen studenten elkaar op de trainingsdoelen. Hierna vult de student op de (groene) bijlage in aan welke vaardigheidsdoelen hij nog moet werken en waar hij dat gaat doen. Deze beoordeling is formatief, het geeft aan welke doelen de student al beheerst en waar hij nog aan moet werken.

5.2 Bijdrage VHT aan studievoortgang(meter)

Het assesment van deze VHT kan de student invullen als een bewijskaart in Comtak of in de registratiekaarten van het portfolio. Op de (digitale) bewijskaart geeft de student aan op welke kruispunten hij vandaag aantoonbaar (dus ondertekend door de trainer) voortgang heeft geboekt op B / G / BB-niveau. Hierdoor ontstaat er studievoortgang en deze zal in de SVM (studievoortgangmeter) zichtbaar zijn ten opzichte van de nominale lijn op BB-niveau.



Bronnen & info

6 Literatuur en koppelingen

6.1 Bronvermelding

- Bleumer, F. (2006). Onderwijskundig kader Radius College, samenvatting. Radius College te Breda.
- Crone, E. (2008). Het puberende brein. Uitgeverij Bert Bakker, Amsterdam.
- Herman, T., van Overbeek, T., Dijke, M.D., Kleinloog, M. & de Waal, W. (2012). Visie op puberbegeleiding. *Advies professionalisering richting activerend onderwijs*. Project Puberbrein te Breda.

6.2 Aanbevolen informatie

- <http://www.laukwoltring.nl/pages/nl/literatuur/andere-schrijvers.php>



Bijlage 1. Toelichting

Toelichting per leerbreinprincipe



1. Veilige leeromgeving en relatie

Een student zal leren indien deze zich open stelt voor leren. Het gaat hier over de innerlijk toestand van de lerende. Zeer sterke emoties 'etsen' herinneringen in het geheugen zowel positief als negatief. Daarmee is de emotionele, sociale en fysieke veiligheid van de lerende een basisvoorwaarde. Als zijn aandacht nodig is voor 'verdediging' in de klas, gevoelens van onbehagen, faalangst of onbewuste vluchtreflexen dan is er geen energie voor leren. De positieve werkrelatie die de docent met iedere student aangaat is hierbij essentieel.



2. Prikkel de nieuwsgierigheid

Een bevorderlijke emotie voor leren is nieuwsgierigheid. Een lerende leert het beste als de uitdaging groot is, de stress niet te hoog is (en ook niet te laag) en als hij de zin van het geleerde inziet. Studenten besteden meer aandacht aan onderwerpen die voor hen nieuw en betekenisvol zijn (belangrijke relatie met punt 6. focus).



3. Krachtige leeromgeving op school en in het bedrijf (stage)

De context waarin iemand leert, is belangrijk. Is deze realistisch (dus lijkend op de praktijk, 'het echte leven') dan zal het geleerde beter kunnen worden opgeroepen in vergelijkbare situaties (transfer). De school kan leren bijzonder krachtig bevorderen door inrichting van de leeromgeving (o.a. aankleding klaslokaal, simulatieruimtes, rollenspelen, realistische werkvormen, computerprogramma's, excursies, gastdocenten en demonstratiemodellen).



4. Herhalen en oefenen

Lerenden moeten actief aan de slag blijven met wat ze hebben geleerd. De eerste zes weken zijn cruciaal om het geleerde te herhalen in steeds wisselende werkvormen. Oefening en herhaling baren kunst. Het internaliseren van (beroeps)gedrag kan worden bereikt door steeds weer oefenen, vaak in wisselende en/of steeds moeilijker wordende contexten.



5. Co-creatie als sociale bezigheid in plaats van consumptie

Het brein van de lerende vindt het prettig om zelf informatie te ordenen, betekenisvolle patronen te maken en te ontdekken, vooral in interactie met elkaar. We spreken dan van coöperatief leren, waarbij ook de metacognitieve vaardigheden (leren leren) sterk worden gestimuleerd. Er komt dan een proces van co-creatie tot stand dat dopamine laat stromen, waardoor neurale verbindingen sterker worden.



6. Focus (waarom leren we dit?)

Focus (aandacht richten) is noodzakelijk om te leren. Het richten van aandacht blijkt een rol te spelen bij het doorsturen van informatie naar het kortetermijngeheugen. Studenten focussen gemakkelijker als zij weten waarom ze iets leren. Waar werken we vandaag naar toe? Wat is het doel? Ergo: als de student het nut van het geleerde inziet, neemt zijn focus toe en daardoor kan zijn leerrendement toenemen.



7. Zintuiglijk rijk

Onderwijs dat meerdere zintuigen aanspreekt in het leerproces zorgt ervoor dat het geleerde beter beklift en sneller op te halen is. Bovendien speel je in op meer verschillende individuele voorkeuren van leren. Als lessen zich niet beperken tot een taalkundige (boeken en mondelinge uitleg) insteek, maar er daarnaast ook gebruik gemaakt wordt van beelden (film, powerpoint, concrete voorwerpen), discussievormen, socratische gespreksvoering, trial- & error-momenten, demonstratiemodellen, doe-opdrachten en beweging, dan zijn de verbindingen in de hersenen sterker.



8. Voortbouwen op het bestaande (kennis/ervaring)

Voorkennis activeren zorgt er voor dat nieuwe kennis gemakkelijker kan worden gekoppeld en daardoor wordt nieuwe kennis sneller en beter opgenomen. Methodes als mindmappen, brainstormen, snellezen en een concentrisch curriculum kunnen dat bevorderen.



9. Positieve feedback op het juiste niveau

Feedback op het juiste moment geven heeft een sterk effect op leren. Met het juiste moment wordt bedoeld: qua tijd (dus niet een paar dagen later) en qua soort (proces- of taakfeedback). Procesfeedback die ingaat op zichtbare inspanning en doorzetten tijdens het leren is zeer effectief en bevordert de leermotivatie van lerenden. Taakfeedback die ingaat op zichtbaar resultaat van de inspanning is eveneens effectief en bevordert het geloof in eigen kunnen (eigen effectiviteitsverwachting).



10. Sturing en structuur

Pubers heb sturing nodig om te kunnen leren samenwerken, plannen en organiseren, reflecteren en omgaan met onverwachte situaties. Hierbij is sprake van afnemende sturing en structurering naarmate studenten ouder worden. De docent dient sturing en structuur gefaseerd aan te bieden met als doel zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid voor de jongvolwassene.

Bijlage 2. (docentversie)

Voorbeeld docentversie VHT

TITEL: DOCENTVERSIE	Afdeling	
	opleiding	
	Cebronummer:	
	Niveau + BOL/BBL	
	Startdatum in curriculum	
	Leerjaar	
	Periode	
	Week	
	Niveau VHT	

Algemene informatie

Soort VHT	Vaktechnische competentie
Competenties	
Werkprocessen	
Tijdsverdeling	Aansturing (AS): 40 minuten Zelfstandig Trainen (ZT): 80 minuten Terugkoppeling Leereffect (TK): 40 minuten
Losse bijlagen (groen)	Losse bijlagen: A. Assessmentcriterialijst (aftekenen eigen vaardigheidsdoelen). B. Aantekeningformulier voor jezelf. C. Assessmentcasus A: om je collega-student te observeren. D. Assessmentcasus B: om je collega-student te observeren.
Bijlagen (wit)	Inhoudelijke bijlagen achter deze versie: 1.
Literatuur en bronnen	Boeken: • Internet: • CD-rom/DVD/ overig: •

Bijlage 2. (docentversie)

Aansturing - 40 minuten			
Tijd	Vorm	Beschrijving vorm	Rol trainer
5 min	OPSTART	De student kan:	
		1. 1.1K BB zelfstandig het bestek vertalen naar een optimale detailplanning	
		2.	
		3.	
		4.	
		5.	
min	Oef. 1	Titel: De student traint hiermee vaardigheidsdoel:	
min	Oef. 2	Titel: De student traint hiermee vaardigheidsdoel:	
10 min	DOORSTART	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiding op Zelfstandig Trainen • Vaardigheidsdoelen nogmaals doornemen 	

Bijlage 2. (docentversie)

Zelfstandig trainen - 80 minuten			
Tijd	Vorm	Beschrijving vorm	Rol trainer
3 min	OPSTART	<ul style="list-style-type: none"> Afspraak maken 	
min	Oefening of STATION A	<p>Titel:</p> <p>De student traint hiermee vaardigheidsdoel(en):</p> <ul style="list-style-type: none"> <hr/> <p>De oefening stap-voor-stap uitgewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 	
5 min	ROULATIE	<ul style="list-style-type: none"> Subgroep wisselt van STATION 	Indien van toepassing
min	Oefening of STATION B	<p>Titel:</p> <p>De student traint hiermee vaardigheidsdoel(en):</p> <ul style="list-style-type: none"> <hr/> <p>De oefening stap-voor-stap uitgewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 	
5 min	ROULATIE	<ul style="list-style-type: none"> Subgroep wisselt van STATION 	Indien van toepassing
min	Oefening of STATION C	<p>Titel:</p> <p>De student traint hiermee de vaardigheidsdoel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <hr/> <p>De oefening stap-voor-stap uitgewerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 	
5 min	ROULATIE	<ul style="list-style-type: none"> Subgroep wisselt van STATION 	Indien van toepassing
2 min	DOORSTART	<ul style="list-style-type: none"> Afsluiten 	

Bijlage 2. (docentversie)

Terugkoppeling leereffect - 40 minuten

Tijd	Vorm	Beschrijving vorm	Rol trainer
5 min	TERUGBLIK	<ul style="list-style-type: none">• Vaardigheidsdoelen nogmaals doornemen	
min	ASSESSMENT A	Het assessment staat in (groene) bijlage C	
min	ASSESSMENT B	Het assessment staat in (groene) bijlage D	Indien van toepassing
10 min	REFLECTIE	<ul style="list-style-type: none">• Nabespreken VHT• Heeft ieder de vaardigheidsdoelen van deze dag bereikt?• Welke vaardigheidsdoelen gingen goed / onvoldoende?• Waarom ging het goed of niet goed?• Laat de studenten hun eigen vaardigheidsdoelen beoordelen en invullen waar en hoe ze dit gaan oefenen (zie bijlage A).• Student stopt bijlage A in zijn portfoliomap.• Wat vond je van de vaardigheidstraining?	

Bijlage 3. Bijlage VHT

Voorbeeld bijlage A VHT

BIJLAGE A:	
TITEL:	
Assessmentcriterialijst	
Aftekennen eigen vaardigheidsdoelen: doe dit in je portfolio / schrijf een bewijskaart	
Naam student	
Datum training	
Klas / groep	
Naam trainer	

Meting vaardigheidsdoelen tijdens en/of na VHT

De student kan:			Student O/V	ZT (instructeur) O/V	Assessment (trainer) O/V
1	1.1K	BB			
2					
3					
4					
5					
6					

Opmerkingen:

--

Bijlage 3. Bijlage VHT

Voorbeeld bijlage B VHT

BIJLAGE B:	
TITEL:	
Aantekeningformulier voor jezelf	
Naam student	
Datum training	
Klas / groep	
Naam trainer	

Mijn aantekeningen over:

--

Bijlage 3. Bijlage VHT

Voorbeeld bijlage C VHT

BIJLAGE C:	
TITEL:	
Assessmentcasus A: om je collega-student te observeren	
Naam student	
Datum training	
Klas / groep	
Naam trainer	

Assessment A:

De student kan:			Voldoende	Onvoldoende
1.	1.1K	BB		
2.				
3.				
4.				
5.				

Aantekeningen:
Ik zie bij mijn klasgenoot dat:

Bijlage 3. Bijlage VHT

Voorbeeld bijlage D VHT

BIJLAGE D:	
TITEL:	
Assessmentcasus B: om je collega-student te observeren	
Naam student	
Datum training	
Klas / groep	
Naam trainer	

Assessment B:

De student kan:			Volgende	Onvoldoende
1.	1.1K	BB		
2.				
3.				
4.				
5.				

Aantekeningen:
Ik zie bij mijn klasgenoot dat: