
Goed (digitaal) begonnen is half gewonnen

Opiniërend

Pieterjan Bonne, Veerle Vanoverberghe & Ruben Dobbelaere

Arteveldehogeschool Gent



Corresponderende auteur Pieterjan Bonne pieterjan.bonne@arteveldehs.be



Artikel ontvangen [01-08-2020]; geaccepteerd [17-08-2020]; online gepubliceerd [04-09-2020]

De plotse overgang naar online onderwijs door de corona-epidemie was niet zonder verdienste. Van de ene dag op de andere bewoog het volledige hoger onderwijs zich naar de digitale ruimte. In ijltempo werden innovatieve onderwijsvormen getest, tools uitgetoetst, materialen uitgewerkt. En al verliep die overgang niet vlekkeloos, docenten en studenten werkten samen aan de best mogelijke oplossing. Nu het nieuwe academiejaar om de hoek loert, beseft iedereen dat de huidige aanpak niet het antwoord is voor de lange termijn.

Hoe dat nieuwe academiejaar er zal uitzien, is momenteel nog koffiedik kijken. Overall circuleren verschillende scenario's waarbij landen en onderwijsinstellingen andere keuzes maken. De scenario's in de Lage Landen variëren van volledig online tot allerlei vormen en gradaties van een gemixt aanbod. Een terugkeer naar hoe het vroeger was zit er dus nog niet in.

Aandacht voor eerstejaars

De uitdaging van deze nieuwe start stelt zich voor velen, maar voor eerstejaarsstudenten nog meer dan anderen en nog meer dan vroeger. Eerstejaars zijn een groep bij uitstek die nog geen ondersteunend netwerk van medestudenten heeft opgebouwd of verbondenheid voelt met docenten of begeleiders, de opleiding en de instelling. Het is dan ook evident dat zij specifieke aandacht moeten krijgen in de verschillende scenario's.

De bijzondere aandacht voor eerstejaarsstudenten en hun overgang naar het hoger onderwijs was er voorheen natuurlijk ook al vaak. Door deze overgang goed te begeleiden, aarden studenten beter in hun nieuwe omgeving waardoor ze minder (snel) uitvallen en het studiesucces verbetert (Hassanien & Barber, 2007; Vanoverberghe, Noyens, Willems & Donche, 2017; York, 1999; Zepke & Leach, 2005). De begeleiding van deze overgang, de zogeheten inductie, valt volgens Cook en Rushton (2008) uiteen in drie fases.

1. *Pre-arrival* – voor de start (zoals communicatie na inschrijving, voorbereidende cursussen)
2. *Initial induction* – bij de start (zoals oriëntatiedagen of een startweek)
3. *Extended induction* – uitgebreide inductie die doorloopt tijdens het eerste semester of academiejaar (zoals individuele gesprekken of een screening van sociale en academische integratie)

We staan in dit artikel stil bij de initiële inductie en het concept van de startweek in digitale tijden.

Klaar voor de (digitale) start!?

Een soort officiële start waarbij nieuwe studenten welkom worden geheten en wegwijs worden gemaakt, bestaat in vele vormen en maten. Door de grote hoeveelheid aan informatie wordt dit gelukkig vaak gespreid aangepakt en is een 'startweek' geen ongevoelbaar concept. Aan de hand van academische literatuur (Hassanien & Barber 2008; Foster & Hardy, 2016; Thomas, 2012) en adviezen uit het bedrijfsleven (rond het opstarten van een nieuwe medewerker) (Burke, 2018; Deutschendorf, 2014; Ellis, Nifadkar, Bauer & Erdogan, 2017; Grote, 2011; Mindtools, 2018) hebben we acht criteria geformuleerd om zo'n startweek goed vorm te geven.

De criteria staan hieronder in hun oorspronkelijke (vóór de corona-epidemie) volgorde van belang. We overlopen elk criterium en leggen telkens de link naar het nieuwe normaal. Bij de opstart van een online of gemengd programma blijven de criteria gelden, maar toch springen enkele criteria er door de nieuwe context meer uit dan voordien. Een goede activiteit in een startweek voldoet ook vaak aan meerdere criteria. De criteria:

1. Investeer in de sociale integratie van nieuwe studenten onderling, met oudere studenten en met docenten/begeleiders

In een digitale omgeving pak je het maken van sociale contacten beter op een bewuste manier aan. Je kan nog minder dan vroeger rekenen op spontane contacten. Om de sociale integratie te bevorderen zorg je best voor waardevolle contacten, zowel in de persoon waarmee als de manier waarop het contact gelegd wordt. Maar wat zijn nu waardevolle contacten?

Ten eerste zijn dat contacten die doelgericht zijn. Je plaatst studenten niet samen om zomaar wat te kletsen, maar je voorziet wel voldoende tijd zodat er ruimte is om uit te weiden. Enkele voorbeelden. Studenten moeten elkaar informeren over verschillende sessies rond studeervaardigheden die ze individueel gevolgd hebben. Oud-studenten bereiden een groepje studenten voor op het eerste hoorcollege van een les. Docenten en stu-

denten gaan in gesprek over redenen voor de studiekeuze om het curriculum uit te leggen.

Ten tweede zijn dat contacten die verbindend zijn. Onder nieuwe studenten is het minimumverband de gekozen opleiding, maar de mogelijkheden gaan breed: dezelfde interesses, passies, dromen, achtergrond... Dit kan eveneens nieuwe studenten verbinden met oudere studenten en/of docenten. Naarmate je meer linken kan leggen, zal de binding vlotter verlopen. Er is immers meer om over te praten. Als opleiding kan je vooraf studenten bevragen om zo actief te gaan matchen. Je kan ook keuzesessies aanbieden waarbij studenten zelf mogen kiezen.

Ten derde zijn dat contacten die duurzaam zijn. Dit vormt een uitdaging: vriendschappen komen en gaan tijdens je studies (zeker in het eerste jaar) en laten zich moeilijk sturen. Probeer hier te denken vanuit het perspectief van de student. Met wie zou deze student sowieso veel in contact komen in het begin van zijn studies? Voorzie een breed aanbod contacten om de keuzevrijheid wat te vergroten.

Kortom, streef in de sociale contacten doel, verbondenheid en duurzaamheid na. En ook al lijken de drie aspecten het meest van toepassing op sociale integratie tussen nieuwe studenten, ze slaan ook op contact met oudere studenten en docenten of begeleiders.

2. Geef de academische visie en verwachtingen van de opleiding duidelijk weer

Ondanks zijn belang, weegt dit criterium vaak niet door in een startweek. Soms is de realiteit van de opleiding ontvullend in vergelijking met de startweek. De omslag naar online onderwijs versterkt het belang van dit criterium. Het is voor studenten (en docenten) nog onduidelijker hoe het hoger onderwijs er echt uitziet en wat van hen verwacht wordt. Maak voldoende tijd en ruimte om de (nieuwe) aanpak te duiden: wat verwacht je van studenten en wat mogen zij van docenten en begeleiders verwachten?

Ga bewust om met de boodschap die je wilt overbrengen. Op de eerste dag een batterij testen over de studenten heen laten gaan waarvan het belang niet duidelijk is of waarop ze geen directe feedback krijgen, stuurt een andere boodschap dan een inspirerend openingscollege waarbij studenten geënthousiasmeerd worden voor de opleiding.

Deins er ook niet voor terug om reële eerste ervaringen aan te bieden om de nieuwe omgeving echt te ervaren. Richt inleidende lessen in waarbij tijd en ruimte is voor technische problemen, vragen rond de aanpak of uitwisseling van metacognitieve strategieën.

3. Laat studenten vertrouwen opbouwen

Dit criterium heeft ons inziens het meest aan belang gewonnen. Kandidaat-studenten hebben hun secundair/voortgezet onderwijs niet kunnen afronden zoals verwacht, het oriënteringsproces is door het schrappen van initiatieven zoals open lessen, rondleidingen

of infodagen niet ideaal verlopen en de context van hoger onderwijs is helemaal veranderd. De mate van onzekerheid is enorm toegenomen.

We moeten er dus nog meer voor zorgen dat nieuwe studenten zich bekwaam voelen om dit nieuwe hoofdstuk aan te vatten. Een reeks activiteiten die vroeger ook een goed idee waren (zoals workshops studievaardigheden, sessies academisch Nederlands, rondleidingen op de campus), blijven waardevol. Hier voeg je een technische laag aan toe: je wil immers zeker zijn dat alle studenten de juiste weg vinden en toegang hebben tot de digitale deuren. Het opbouwen van vertrouwen, al dan niet technisch van aard, is ook een criterium waar begeleiders een belangrijke rol in spelen. Als ze een vast aanspreekpunt voor de student kunnen zijn, is dit een houvast voor starters die onzeker zijn.

Dankzij de digitale platformen is dit criterium meer dan ooit spreidbaar. Er wordt vooralsnog weinig gebruik gemaakt van de periode tussen inschrijving en start (pre-arrival). Ook dan kan je studenten al op digitale leerpaden laten oefenen en een aanbod doen van materialen.

4. Maak de inductie opleidingsspecifiek en op het niveau van de student

Een goede afstemming tussen de startweek, de student en het type opleiding blijft belangrijk. Enkele elementen om in overweging te nemen zijn onder andere leeftijd, mogelijke ambities en toekomstperspectieven, startcompetenties, verwachte instroomvariabelen en de aanpak van de opleiding. Een startweek van een specifieke academische onderzoeksmaster waarbij studenten minstens zeven jaar werkervaring hebben zal er volledig anders uitzien dan een startweek voor een brede professionele bachelor die vooral achttienjarige nieuwe studenten aantrekt. Dit geldt ook voor de digitale ervaringen en de keuzes wat offline en online moet.

5. Zorg voor toegankelijkheid (qua programma, tijd en van beschikbare materialen)

De digitalisering ondersteunt dit criterium. Veel inhoud die vroeger slechts eenmaal werd aangeboden, wordt nu gecapteerd in filmpjes, opnames of slides. Ook naar programma en tijd kan aan efficiëntie gewonnen worden. Er worden veel goede, duidelijk instructies gemaakt tijdens het online onderwijs en studenten die voorbereid zijn op de digitale momenten, verliezen minder tijd met verplaatsingen en het zoeken op de campus.

Spijtig genoeg is dit eveneens een extra hindernis. De informatieoverdracht bij online onderwijs is lastiger. Die verloopt trager en je krijgt minder feedback van je publiek. De drempel om vragen te stellen (aan elkaar of aan de docent) is hoger. Een student die digitaal verloren loopt, vind je nog moeilijk terug. Toegankelijkheid betekent meer dan vroeger zorgen voor een gevoel van vertrouwen en veiligheid (zie ook criterium 3) en het aan-

bieden van een mix van activiteiten en formats, zodat iedereen de juiste informatie kan opnemen.

6. Positieve docenten/begeleiders zijn zichtbaar aanwezig

Herkenbaarheid en betrokkenheid van docenten is een mooi doel van een startweek. Het breekt het figuurlijke ijs voor de eerste lessen en bouwt (in het beste geval) enthousiasme en binding op. Actieve matching, door de opleiding of door de keuzevrijheid van de student, is nu terug aan de orde. Ambieer een student met minstens de eigen begeleider en enkele toekomstige docenten in contact te brengen, zowel in (kleinere) groep als individueel. Opnieuw is het belangrijk dat er openheid en toegankelijkheid is, dat studenten voelen dat docenten en begeleiders hen willen helpen zodat ze er minder voor terugdeinzen om vragen te stellen of problemen te signaleren.

7. Evalueer met feedback van nieuwe studenten en medewerking (organisatie en feedback) van oudere studenten

Zeker nu zal het belangrijk zijn om studenten nadien te bevragen. De startweek zal er misschien volledig anders uitzien dan vroeger. Na de startweek kijk je of je de studenten en de doelen bereikt hebt: lukte alles? Zien ze het nog zitten? Zijn ze enthousiast(er) dan voor de startweek? Kennen ze enkele medestudenten? Op het einde van het eerste jaar kan je ze opnieuw bevragen. Met de ervaring van een academiejaar weten ze beter dan wie ook wat nog ontbrak of waar ze veel aan gehad hebben.

Oudere studenten komen eveneens in aanmerking. Zij kunnen het huidige aanbod mee evalueren en een toekomstig aanbod mee uitdenken en uitwerken. Ze kennen immers beide aanpakken. Bovendien hebben ze voeling met de noden en de leefwereld van nieuwe studenten.

8. Werk naar een vaste procedure (draaiboek)

Om de startweek op termijn een basiskwaliteit te geven, werk je toe naar een vaste procedure. Zorg voor een overzicht van wat je wil bereiken en welke invulling daarvoor nuttig kan zijn. Probeer op termijn een aantal alternatieven te hebben. De omstandigheden, middelen en het organiserende team variëren immers vaak. Beschrijf goede ervaringen, wissel uit en verzamel. Een nieuwe variabele hierbij is het digitale. Wat is sowieso offline of online, wat kan via beide, en wat kan snel omgewisseld worden?

De opstart van het nieuwe academiejaar verandert van vorm maar niet van doel. En ook zo blijft in het nieuwe normaal een oude volkswijsheid overeind: goed (digitaal) begonnen, is half gewonnen.

Literatuur

- Burke, M. (2018). *10 Ways to Improve your Employee Induction Process*. Last consulted on May 18th 2018 on <https://inside.6q.io/10-ways-to-improve-your-employee-induction-process/>
- Cook, A. & Rushton, B. (2008). *Student Transition: Practices & policies to promote Retention*. UK: Staff & Educational Development Association.
- Deutschendorf, H. (2014). *5 Ways To Make New Employees Feel Welcome*. Last consulted on May 18th 2018 on <https://www.fastcompany.com/3039232/5-ways-to-welcome-your-new-employee-to-the-workplace>.
- Ellis, A., Nifadkar, S., Bauer, T., & Erdogan, B. (2017). *Your New Hires Won't Succeed Unless You Onboard Them Properly*. Last consulted on May 18th 2018 on <https://hbr.org/2017/06/your-new-hires-wont-succeed-unless-you-onboard-them-properly>.
- Foster, E. & Hardy, C. (2016). *New student induction – A guide for staff*. Nottingham Trent University. Last consulted on May 18th 2018 on https://www4.ntu.ac.uk/adq/document_uploads/running_a_course/140821.
- Grote, D. (2011). *Making Onboarding Work*. Last consulted on May 18th 2018 on <https://hbr.org/2011/06/making-onboarding-work>.
- Hassanien, A. & Barber, A. (2008). An evaluation of student induction in higher education. *International Journal of Management Education*, 6(3), 35-43
- Mindtools. (2018). *Successful Inductions - Integrating New Starters Effectively*. Last consulted on May 18th 2018 on https://www.mindtools.com/pages/article/newTM-M_99.htm.
- Thomas, E. (2012). *Building student engagement and belonging in Higher Education at a time of change: final report from the What Works? Student Retention & Success programme* Higher Education Academy.
- Vanoverberghe, V., Noyens, D., Willems, J., & Donche, V. (2017). De kracht van traject-coaching in het academische integratieproces van eerstejaarsstudenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 35(1), 28-51.
- Yorke, M. (1999). *Leaving Early: Undergraduate Non-completion in Higher Education*. London: Falmer Press.
- Zepke, N. & Leach, L. (2005). Integration and adaption: Approaches to the student retention and achievement puzzle. *Active Learning in Higher Education*, 6(1), 46-59. <https://doi.org/10.1177/1469787405049946>

Auteurs

Alle auteurs zijn verbonden aan de Arteveldehogeschool Gent

Pieterjan Bonne (pieterjan.bonne@arteveldehs.be) is medeverantwoordelijk voor het taalbeleid van de hogeschool.

Veerle Vanoverberghe (veerle.vanoverberghe@arteveldehs.be) is beleidsmedewerker van de Dienst Studieadvies.

Ruben Dobbelaere (ruben.dobbelaere@arteveldehs.be) is diensthoofd van de Dienst Studiedieadvies en de Dienst Studentenvoorzieningen.