

Docentperspectief op docentprofessionalisering: een focusgroepstudie bij de OU, TiU en UM

Citation for published version (APA):

van de Wiel, M., de Ponti, E., & Schlusmans, K. (2018). *Docentperspectief op docentprofessionalisering: een focusgroepstudie bij de OU, TiU en UM*. Maastricht University.

Document status and date:

Published: 01/01/2018

Document license:

Unspecified

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 04 Aug. 2024



Docentperspectief op docentprofessionalisering: een focusgroeponderzoek bij de OU, TiU en UM

*Margje van de Wiel¹, Maastricht University
Esther de Ponti, Tilburg University
Kathleen Schlusmans, Open University, Heerlen*

*Onderzoeksrapport voor peer review docentprofessionalisering BKO bij OU, TiU en UM
15 januari, 2018*

Inleiding

De Nederlandse universiteiten zijn in 2008 overeengekomen de Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) in te voeren om de kwaliteit van het universitaire onderwijs en de professionele ontwikkeling van docenten te bevorderen. Na bijna 10 jaar BKO heeft de VSNU in februari 2017 besloten een peer review te houden om te leren van de ervaringen tot nu toe en na te denken hoe docentprofessionalisering na de BKO het beste georganiseerd kan worden. De Open Universiteit (OU), Tilburg University (TiU), en Maastricht University (UM), aangeduid als cluster Zuid, voerden de peer review samen uit op 8 juni 2017. Om het perspectief van docenten op de BKO en docentprofessionalisering na de BKO een belangrijke plaats te geven bij de peer review is besloten een focusgroeponderzoek te houden onder docenten bij de drie universiteiten. Het doel van het focusgroeponderzoek was om van docenten te horen hoe zij het BKO-programma hebben ervaren en wat voor ondersteuning zij wensen om zich als docent verder te ontwikkelen. Tijdens focusgroepen gaan docenten met elkaar in gesprek waardoor zij ervaringen en standpunten uitwisselen en elkaar kunnen aanvullen. Zo ontstaat in korte tijd een goed inzicht in wat docenten belangrijk vinden.

De verkregen informatie werd bij de peer review gepresenteerd en wordt gebruikt om de BKO en docentprofessionalisering na de BKO te verbeteren en docenten zo goed mogelijk te ondersteunen bij de uitvoering van hun onderwijstaken en hun ontwikkeling als docent. De gehanteerde methode en de bevindingen met aandachtspunten voor verdere ontwikkeling van BKO-programma's en docentprofessionalisering worden in dit rapport beschreven. Dit rapport is ook onderdeel van het rapport over de peer review van cluster Zuid en zal worden meegenomen bij de VSNU-rapportage over docentprofessionalisering aan de Nederlandse universiteiten die naar aanleiding van de peer reviews in vier clusters van universiteiten wordt gemaakt.

¹ ✉ Margje van de Wiel, Department of Work and Social Psychology, Faculty of Psychology and Neuroscience, Maastricht University, P.O. Box 616, 6200 MD Maastricht.
E-mail: m.vandewiel@maastrichtuniversity.nl

Methode

Deelnemers

In totaal hebben 54 docenten meegedaan aan het focusgroeponderzoek. Er zijn bij elke universiteit 3 focusgroepen gehouden met docenten met het UFO-profiel promovendus (3), onderzoeker (5), docent (15), UD (26) en UHD (5). De meeste docenten hadden hun BKO de afgelopen 2 jaar behaald, enkelen hadden de BKO bijna afgerond en vooral bij de OU deden ook ervaren docenten mee die hun BKO al eerder hadden behaald (vooral in focusgroep 2). De docenten kwamen uit alle faculteiten. Hun leeftijd varieerde van 24 - 61 jaar met een gemiddelde leeftijd van 37,1 jaar ($SD = 10,3$). Er waren 22 mannen en 32 vrouwen. Bij de OU bestonden de groepen uit 6, 7 en 4 docenten, bij de TiU uit 7, 6 en 6 docenten en bij de UM uit 7, 6 en 5 docenten. Bij de UM werden twee groepen in het Engels gehouden (focusgroep 2 en 3).

Focusgroepvragen

De vragen waren gericht op het BKO-programma zelf, de effecten van het BKO-programma en docent-professionalisering na de BKO. Docenten werd eerst gevraagd wat zij waardevol vonden aan het BKO-programma en waarom, en wat beter zou kunnen. Daarna werd hen gevraagd wat ze van het BKO-programma toepasten in hun onderwijs, welke factoren deze toepassing bevorderden of belemmerden en of ze vonden dat ze door de BKO een betere docent zijn geworden. Ten slotte werd hen gevraagd of ze zich als docent gestimuleerd voelden om zich verder te ontwikkelen, wat voor ondersteuning ze hierbij wensten, of ze waardering kregen voor hun kwaliteit als docent en of BKO en verdere docent-professionalisering belangrijk was voor hun carrière. Bij de OU kwam bij dit onderdeel ook het systeem van permanente educatie (PE) aan bod. De vragen zijn volledig weergegeven in het onderzoeksprotocol van het focusgroep-onderzoek dat is gedeeld met collega's van andere universiteiten.

Procedure

De docenten zijn door een BKO-coördinator van hun universiteit benaderd om aan het onderzoek mee te doen. Als zij op de geplande datum mee wilden en konden doen ontvingen zij de informatiebrief over het onderzoek. Voor de start van de focusgroep tekenden docenten een toestemmingsformulier. De BKO-coördinator van de organiserende faculteit was alleen aanwezig bij een korte toelichting over het doel en de werkwijze van het onderzoek en het voorstelrondje. De andere twee BKO-coördinatoren waren gespreksleider, waarbij de een de leidende rol had en de ander indien nodig aanvulde. Zij zorgden dat alle vragen aan bod kwamen en dat iedereen een bijdrage leverde aan de discussie. De focusgroepen duurden na de introductie anderhalf uur. Ze werden met audioapparatuur opgenomen en daarna letterlijk uitgetypt.

Analyse

Bij de peer review zijn de bevindingen van de focusgroepen op basis van de gesprekken, transcripten en aantekeningen als eerste indrukken van de belangrijke thema's gepresenteerd. Op dit moment vindt een meer systematische thematische inhoudsanalyse van de transcripten plaats aan de hand van een uitgewerkt en zich ontwikkelend codeerschema met het kwalitatief analyseprogramma Nvivo. Voor dit rapport zijn alle transcripten weer doorgenomen om thema's aan te kunnen vullen en verder te illustreren. De belangrijkste inhoudelijke overeenkomsten en verschillen tussen deelnemers en universiteiten worden zo in kaart gebracht.

Resultaten

Ervaringen van docenten met de BKO

Het onderzoek laat zien dat de docenten de BKO waardeerden en dat veel docenten onderwijskundige principes die in de BKO-programma's aan bod zijn gekomen toepasten in hun onderwijs. Docenten hadden ook duidelijke ideeën hoe de BKO en de effecten hiervan op het onderwijs verbeterd kunnen worden. Hieronder worden de belangrijkste thema's besproken en geïllustreerd met citaten van docenten en aandachtspunten geformuleerd voor de opzet en uitvoering van de BKO-programma's.

Het BKO-programma

Het aanbod van workshops, modules of cursussen in de BKO-programma's (in het vervolg BKO-bijeenkomsten² genoemd) werd het meest gewaardeerd als deze *direct aansluiten op de onderwijspraktijk* en op het ervaringsniveau van docenten. Soms is de timing perfect en heeft een docent voldoende ervaring om de kennis en richtlijnen die worden besproken te plaatsen en daarna toe te passen in de praktijk maar niet zoveel ervaring dat de aangeboden kennis eigenlijk niets meer toevoegt. Docenten zouden graag *praktische handvatten* aangereikt willen krijgen die hen helpen bij het voorbereiden en uitvoeren van hun onderwijs. Als de afstemming niet goed is hebben zij te weinig ervaring om de theorie te koppelen aan de praktijk of al zoveel ervaring dat zij vinden dat de BKO-bijeenkomsten hen niet veel meer leren. De samenstelling van de groep is ook van invloed omdat docenten met ervaring deze kunnen inbrengen en er een *zinnvolle uitwisseling van praktijkvoorbeelden* kan ontstaan die zeer gewaardeerd wordt door docenten en hen kan inspireren. Als er te weinig docenten met ervaring zijn kunnen docenten minder leren van elkaar.

Waar een jonge docent naar snakt, als ik het zo mag zeggen, is gewoon heel concrete hendels voor heel concrete situaties. (F1 TiU)

Zeer nuttig. Ik had al een aantal jaren lesgegeven, maar niet in een PGO-setting en nooit nagedacht over theorie. (F1 UM)

Ik vond het heel goed dat je het op je eigen ritme en onderwijs kon aanpassen. (F1 OU)

SUPERVISE kwam op het goede moment, maar toen ik TEACH ging volgen had ik inmiddels al heel wat onderwijservaring, en liep ik tegen hetzelfde aan, ik wil verdieping. Het was gericht op docenten met weinig ervaring. (F2 TiU)

Ik vond het heel prettig met anderen te praten hoe zij het deden, met andere voorbeelden die ik kan vertalen naar mijn onderwijspraktijk. ... samen vanuit andere opleidingen, ... alleen het idee dat het op een andere manier kan, kan voor jou al een verbetering zijn. (F3 OU)

The value of the BKO trajectory is that it triggers conversation with colleagues more junior or senior than I, that's both equally valuable. Yeah it is really the small things that come to the table, ... and the things I will never expect to find in a textbook. (F3 UM)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- BKO-bijeenkomsten plannen en afstemmen op de ervaring van docenten, ook wat betreft de samenstelling van de groep, zodat zinnvolle uitwisseling kan plaatsvinden.
- Gebruik van praktijkvoorbeelden tijdens de BKO-bijeenkomsten en geven van vervolgoopdrachten die in de praktijk uitgevoerd worden.

Docenten vonden het waardevol dat ze door de BKO de *tijd namen stil te staan bij het onderwijs*. Ze merkten dat ze veel beslissingen over hun onderwijs intuïtief namen en nu expliciet moesten maken hoe

² Bij de OU zijn er ook cursussen met zelfstudie, opdrachten en een eindgesprek met de trainer.

en waarom ze het onderwijs aanpakten zoals ze dat deden door te *reflecteren* in de BKO-bijeenkomsten en het BKO-portfolio en hun ervaringen te *verbinden met onderwijskundige kennis*. Ze vonden het belangrijk in het BKO-portfolio een eigen verhaal te vertellen, maar dachten dat sommigen gewoon opschreven wat verwacht werd. Het verhaal moet *aangevuld worden met inzichten in hoe het onderwijs gegeven wordt* door in het BKO-programma bijvoorbeeld observaties en feedback van collega's en begeleiding door een coach op te nemen. Het moet niet alleen maar gaan over best practices.

I think it was very beneficial, because it forced me to learn something that I did somewhat gut-feeling-wise, it forced me to make it more explicit. (F2 UM)

En ook die reflectie op je eigen gedrag en die reflectie op het beeldmateriaal wat was opgenomen vond ik ontzettend handig, want het is heel confronterend om terug te kijken, maar het werkt wel eigenlijk als een trein vind ik. (F2 TiU)

Je kan in principe alles bij elkaar verzinnen bijna, en ik vond wat dat betreft het portfolio geen goede werkvorm. ... als iemand je een keer in actie gezien heeft, dan zegt dat zoveel meer dan wat ik allemaal kan opschrijven (F3 TiU)

The technical expertise should be there, it should be available and it should be disseminated. I think evidence-based is the word then. (F3 UM)

Het is niet alleen de best practices, soms moet je ook leren van de bad practices. En daar horen we heel weinig van, maar je zit er wel dagelijks mee hè. (F3, OU)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Reflectie is belangrijk om intuïtieve beslissingen expliciet te maken en theorie te verbinden met de praktijk.
- Het BKO-portfolio moet een goed beeld geven hoe het onderwijs wordt uitgevoerd en daar is ook observatie en feedback voor nodig.

Docenten vonden het positief dat zij door de BKO aangezet worden om *ervaring op te doen met verschillende onderwijsrollen*. Een goede planning en begeleiding zijn hierbij gewenst. Vooral de jonge docenten vonden het fijn een *programma* te volgen dat hen hielp hun onderwistaken uit te voeren en waarbij ze andere docenten leerden kennen. Bij alle universiteiten bleken er verschillen in aanpak bij faculteiten. Dit gold ook voor hoe richtlijnen en procedures uitgevoerd en ervaren worden. Deze facultaire verschillen riepen vragen op bij docenten. Het werd gewaardeerd dat zeker in de beginperiode van de BKO rekening werd gehouden met al eerder opgedane ervaring door bijvoorbeeld vrijstellingen te geven voor onderdelen van het programma of door het aanbieden van een verkort traject.

It makes actually a lot of sense that you coordinate a course under the guidance of someone who already has the BKO, because you get feedback as well. (F2 UM)

De behoefte in het begin is groot, omdat je via die cursussen ook een concreter beeld krijgt van wat het onderwijs, het afstandsonderwijs in feite behelst, omdat ik daar geen ervaring mee had. ... En ook het ontmoeten van andere collega's die ook aan het begin van hun OU-loopbaan zitten. (F3 OU)

Wat ik heel prettig vond aan BKO is dat je gewoon ook met andere startende docenten en ervaren docenten ervaringen kunt uitwisselen. Dus niet eens zozeer de feedback, maar gewoon wat voor verschillende methodes staan er naast elkaar, wat is je spectrum waar je uit kan kiezen. Dat vond ik heel erg fijn. (F2 TiU)

The person guiding me talked through the educational CV, she looked at what kind of experiences you had, and then you also had to make a portfolio in a very structured way. ... I would've expected more actual training and meetings and workshops. ... Or even if you had like a journal club, that you meet once a month with a couple of people to say, we've now read these articles on evaluations, what did you get out of your article? Those kind of things. (F2 UM)

A: Dat is heel belangrijk, weet je wat, ruim jij nou maar eens lekker wat tijd in je agenda, ga ergens lekker op een steen zitten filosoferen over het onderwijs', zo gaat het niet hè. Daar wordt op geen enkele manier rekening mee gehouden. Jij plaatst het maar tussendoor in je agenda en dat komt er gewoon tussen. B: Ik heb toen nog wel uren gehad, omdat ik [de BKO] inderdaad binnen twee jaar moest hebben. Maar de docenten na mij hebben daar geen uren meer voor gekregen. C: Bij mij was het verplicht maar kreeg ik er ook geen uren voor. (F1 TiU)

A: Bij ons instituut hebben we bijscholing over scriptiebegeleiding, wij pakken dat dus zelf aan. ... B: Bij onze faculteit hebben we nu ook bijeenkomsten over masterscripties, bachelorscripties, door de groeiende aantallen. ... Misschien wel goed om dat in de BKO aan de kaak te stellen. (F1 OU)

Het merendeel van de BKO-cursussen betrof werkzaamheden die we al struikelend en zelf uitvindend eigen hadden gemaakt of in eerdere cursussen aan bod waren gekomen. ... daar heb ik aangegeven dat ik een vrijstelling wilde hebben, en waarvan ik dacht daar kan ik nog wat bijleren heb ik aangegeven dat ik de cursus wilde volgen en dat is geaccordeerd. (F2 OU, ervaren docent bij invoering BKO)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Bij de start van het BKO-programma is het belangrijk te plannen waar en wanneer de benodigde onderwijservaring kan worden opgedaan.
- Goede afstemming van procedures bij faculteiten is nodig zodat alle deelnemers ervaren dat de BKO beoogt hen te ondersteunen in hun ontwikkeling als docent.
- Beeldvorming is een belangrijk aandachtspunt en vraagt eenduidige uitvoering en heldere communicatie.

De focusgroepen laten ook *specifieke aandachtspunten voor de universiteiten* zien. Bij de OU vonden docenten dat zij door de elektronische leeromgeving yOUlearn in een strak stramien geplaatst worden en er weinig ruimte is voor *flexibiliteit en innovatie* bij het vormgeven van hun onderwijs. Bij de TiU zeiden docenten vaak individueel te werken en hadden zij niet altijd goed zicht op welke *richtlijnen voor het onderwijs* beschikbaar zijn. Zij dachten dat dit efficiënter zou kunnen. Bij de UM waren er ondanks dat dezelfde competenties getoetst werden in een portfolio grote verschillen bij de faculteiten in de vorm en mate van ondersteuning tijdens het BKO-traject. De meeste docenten gaven aan dat zij het waardevol zouden vinden om *BKO-bijeenkomsten* te kunnen volgen.

Andere vormgeving, andere technologie, andere aanpak of didactiek, dat is niet echt OU's. Dat is eigenlijk, van origine is er een soort leereenhedenmodel, er is nu een soort vast stramien van studienet, de stramien van yOUlearn is ook allemaal vastgesteld, met een selecte gereedschappenkist aan hulpmiddelen. (F2 OU)

A: Ik wil misschien wel graag een korte bijeenkomst hebben over de structuur van onderwijs binnen de faculteit. ... maar dat zijn hele praktische dingen. Hoe zijn tentamens geregeld? Roosters? Hoe werkt dat allemaal? Dat is eigenlijk de basis van wat je moet doen en dat moet je allemaal zelf uitvogelen. ... En iedereen weer opnieuw. B: Maar is er niet zo'n algemeen document, een handleiding voor docenten, ... staat die ergens op intranet? C: Voor onze faculteit bestaat die. D: Ja en volgens mij hebben wij wel binnen het departement naar aanleiding van dat document een soort vertaalslag gemaakt binnen het departement, ... maar dat is echt op departementsniveau, niet op faculteitsniveau. E: Ik ben nu maar gewoon zelf begonnen met samenstellen. F: Ik ben het er helemaal mee eens dat dit een hele belangrijke en nuttige aanvulling is. Mijn enige vraag is of dit bij een BKO hoort, wat toch een onderwijskwalificatie is, niet per se ingebed in Tilburg University, of dat het misschien een soort welkomstpakketje is. (F2 TiU)

What I was missing was a clear outlook, what are exactly the learning goals? I know, but to make it more explicit and communicate it to a wider community, especially within Maastricht University, so that we all come with the same BKO certificate ... like a trade mark. (F2 UM)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- De OU kan docenten ook door samenwerking en uitwisseling beter laten zien welke mogelijkheden yOUlearn biedt.
- De TiU kan docenten beter ondersteunen door versterking van organisatie en communicatie.
- De UM erkent deze verschillen en heeft deze gelijkgetrokken in het UM BKO-programma 2017.

Effecten van het BKO-programma

Docenten vonden de BKO waardevol als zij merkten dat zij hun *onderwijs konden verbeteren* en er met een *breder perspectief* naar konden kijken. Vaak had de BKO hun een *onderwijskundige basis* gegeven die ze niet hadden en nu konden toepassen. Dit gold niet altijd voor alle onderwerpen en dat had vaak te maken met de al opgedane ervaring met bepaalde taken. De uitwisseling met collega's bracht *nieuwe ideeën die zij konden uitproberen* in hun onderwijs. Sommige docenten zeiden ook later terug te grijpen naar voorbeelden en materiaal dat in de BKO was besproken. Zeker de jonge docenten vonden dat zij door de BKO *een betere docent* waren geworden. Docenten voelden zich gesteund in hun onderwijstaken. Door de begeleiding en feedback kregen zij *meer vertrouwen* in hoe zij hun onderwijs aanpakten.

Ik denk dat ik veel systematischer en professioneler ben geworden inderdaad, zoals toetsen maken, eerst deed ik dat soort dingen redelijk intuïtief. (F1 UM)

Ik ben nu voor het eerst echt eindverantwoordelijk voor een cursus die ik nou helemaal van de grond aan het opbouwen ben en ik merk dat ik nu echt aan het rekenen ben met die leerlijnen en wat er in moet passen en hoe ik dat daarna ga toetsen, dat geeft wel houvast. Dat vind ik prettig. (F2 TiU)

Nu als iemand begint over cursusrevisie, dan nou dan maken we eindtermen en een toetsmatrijs en dan gaan we van achteren naar voren, nou dat had ik anders nooit gedaan. (F1 OU)

Die cursus over rubrics, die heb ik ook gevolgd en ik had ook het idee dat hij heel bruikbaar was, kon je goed toepassen in principe, maar wat vaak het probleem is, in mijn ervaring, is dat je er net mee bezig moet zijn. (F3 OU)

Ik ben gewend om een soort van show uit te voeren voor de studenten en hen te overstelpen met dat ik het allemaal al weet, dan zeggen ze oh wat geweldig, maar daar leren ze niks van. En toen leerde ik van die docent [een vriend], maar in de BKO werd het ook wel gezegd, dan ben jij de hele tijd aan het werk, maar zij moeten de hele tijd aan het werk zijn. (F3 TiU)

It gave me the confidence to see, ok, what I've been doing so far worked, ok, let's try the next step. .. You know which parts worked and which parts could still be improved. (F2 UM)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Belangrijke effecten van BKO zijn de verbreding en onderbouwing van het handelingsrepertoire en het opbouwen van vertrouwen in de rol van docent.
- De BKO betekent aandacht voor de kwaliteit en verbetering van onderwijs.

De meest genoemde *belemmerende factoren* voor het toepassen van de in het BKO-traject opgedane kennis en ideeën waren *tijd en werkdruk*. Docenten vonden dat zij om hun onderwijs werkelijk te kunnen *verbeteren en vernieuwen* meer tijd nodig hebben. De balans tussen onderwijs en onderzoek speelt hierbij een grote rol. Ze dachten dat het streven om goed onderwijs te geven meer gestimuleerd en gefaciliteerd zou moeten worden.

In an ideal situation we wouldn't be overloaded and then the continual professionalisation of your work will be part of the job. But we don't live in an ideal world, we are all overloaded and then professionalisation is the first thing to fall victim to workload. (F3 UM)

Als je iets nieuws wilt doen, dat kost tijd, eerst uitzoeken, beetje gaan testen. Dan schiet je in je eigen voet, want dat gaat ten koste van je onderzoek, en daar word je uiteindelijk op afgerekend. (F1 UM)

Ik heb [de BKO] voor mezelf gebruikt, als verplichting om nou echt eens goed naar mijn eigen onderwijs te kijken. ... vanuit verschillende perspectieven proberen te benaderen en dat is iets wat je als docent natuurlijk altijd hoort te doen, maar we weten ook allemaal hoe druk je bent met gewoon de minimale vereisten die allemaal al langskomen. (F2 TiU)

Dus het heeft ook te maken met de tijd die je jezelf gunt of neemt of beschikbaar hebt terwijl je een cursus ontwikkelt. Dus dat heeft te maken met wanneer je iets nodig hebt, wanneer je er achter komt dat je bepaalde vaardigheden of kennis mist, maar ook momenten dat je die kennis en vaardigheden aangereikt krijgt, dat je je dan niet altijd kunt voorstellen dat je dat nog een keer gaat nodig hebben of dat dat iets is wat over jou gaat, over jouw onderwijspraktijk. (F3 OU)

What you could also do, is to ask people to have something like a continuous portfolio, in which you ask them to do once a year, for instance, have to write one page on one teaching experience that stood out for them in that academic year. Now all of us are very busy, but this is doable. This is very doable. (F3 UM)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Goed onderwijs verdient aandacht en tijd. Docenten hebben tijd nodig om zich in te kunnen werken, onderwijs te verbeteren en taken anders aan te pakken dan op basis van hun intuïtie en routine.
- Toepassing van BKO-kennis kan bevorderd worden door afspraken te maken hoe onderwijsverbetering gerealiseerd kan worden.

Ervaringen van docenten met docentprofessionalisering na de BKO

Het onderzoek laat zien dat de docenten duidelijke wensen en ideeën hadden voor docentprofessionalisering na de BKO. Permanente educatie (PE) bij de OU bood hiertoe goede mogelijkheden. Bij alle universiteiten ervoeren docenten meer waardering voor onderzoek dan voor onderwijs. Hieronder worden de belangrijkste thema's besproken en geïllustreerd met citaten van docenten. De aandachtspunten worden voor elk onderdeel samengevat.

Wensen voor ontwikkeling

De docenten hadden zeker wensen om zich als docent verder te ontwikkelen. Zij zagen veel mogelijkheden om te *leren van elkaar in hun eigen onderwijspraktijk*. Zij wilden graag meer *feedback* krijgen op het onderwijs dat zij geven en in intervisiegroepen *kennis en ervaring uitwisselen*. Ze vonden het leerzaam *samen onderwijs te ontwikkelen*, niet alleen binnen de eigen instelling, maar ook bij andere universiteiten met collega's op hun vakgebied. Er was behoefte aan het *bijhouden en verdiepen van onderwijskundige kennis*, bijvoorbeeld om zich te kunnen specialiseren op het gebied van toetsing. Bij de OU is uitgebreid gesproken over docentprofessionalisering na de BKO in het kader van de *permanente educatie (PE)* en de ervaringen worden later samengevat.

We hebben dat medium collaborate en daar is het al helemaal makkelijk wanneer er een collega meekijkt en na afloop zegt, nou ik vond dit heel duidelijk en goed en dit zou ik niet zo hebben gedaan in jouw geval, of misschien kan je dat de volgende keer anders doen. Dat is heel makkelijk te organiseren en daar zou ik echt iets aan hebben. (F3 OU)

Ik zou gewoon heel graag een of andere expert willen spreken, waarmee ik kan oefenen, hè, ik heb 200 man daar zitten. (F2 TiU)

Toevallig doe ik nu aan co-teaching, niet voor BKO of iets, maar omdat ik een vak geef samen met XX, die super ervaren is en daar leer ik super veel van om gewoon te kijken en samen met hem dat college te geven. (F1 TiU)

Die design labs dat vind ik echt een goed initiatief. ... dat is iets waar je dan op dat moment mee bezig bent en waar je voor een probleem wordt gesteld en dan kun je met zijn allen daarover brainstormen en dan heb je inderdaad van allerlei collega's input. (F3 OU)

We had a department teaching day, it was a great day, sharing experiences. A bit uncomfortable sometimes, you could clearly see some clashes, but that's exactly when you grow, that's what needs to happen. (F2 UM)

Vorig jaar had ik de slechts beoordeelde cursus ooit. ... Het ontglipte me vanaf het tweede college dat ze moesten lesgeven. ...Daarna totaal niet meer in de hand. Ik ben toen met mensen uit de BKO gaan praten en ook na die lessenreeks gaan praten, van hè, wat leren we hier nou uit voor volgend jaar. ...dus zelf lessen uitgetrokken. (F3 TIU)

Nieuwe didactische inzichten, de laatste stand van zaken, met name blended learning of toets-technieken, dat soort dingen, nieuwe softwareversies van yOULearn en collaborate, maar ook gewoon dat je nog eens een keertje op hoofdlijnen door de stof van BKO gaat. (F1 OU)

For those who have the BKO-certificate, it would be nice to have like, kind of newsletters every now and then, publications, a journal, but just that we get an e-mail that says, look at this new development in education and that will remind us that we're still part of it. (F3, UM)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Docenten hebben de wens zich verder te ontwikkelen en hebben ook duidelijke ideeën hoe dat zou kunnen. PE biedt hiertoe goede kansen.
- Docenten denken veel te kunnen leren van collega's om hun eigen onderwijs te blijven verbeteren.

Ervaringen met permanente educatie (PE) bij de OU

De meeste docenten vonden het *idee van PE goed* en ervoeren het als een stimulans om tijd te besteden aan hun professionalisering als docent en ervaringen uit te wisselen met collega's. Er waren nog wel wat punten voor verbetering die vooral te maken hebben met de *informatievoorziening*, het *aanbod* en de *toewijzing en administratie van uren* voor de uitgevoerde activiteiten. Docenten *zagen niet altijd de mogelijkheden van PE* en hoe zij daar zelf vorm aan kunnen geven. Zij constateerden verschillen in aanbod tussen faculteiten en in afhandeling door leidinggevenden. De meeste docenten voelden een intrinsieke behoefte zich te ontwikkelen en zouden willen dat PE daar zo goed mogelijk op aansluit zonder een afvinkstelsel te worden. Zij vonden het een goed idee als er landelijk meer samengewerkt wordt om een gevarieerd aanbod tot stand te brengen. Het doen van onderzoek naar eigen onderwijs zou ook passen bij PE en bijdragen aan kennis en kwaliteit van onderwijs.

A: Die PE-activiteiten die zijn faculteitsgebonden toch? B: Sommige zou ik ook wel van jullie of van andere faculteiten bij willen wonen, Bijvoorbeeld wij krijgen zo'n nieuwsbrief binnen, lekker simpel, zet ze daar gewoon in, gewoon een vaste rubriek, ... nou dan weet ik genoeg. (F1 OU)

A: Hoe kom je aan [die PE-punten], want hier wordt helemaal niet in voorzien. B: Ja, maar je mag wel ook zelf dingen inbrengen hè. ...Je kunt ook hele leuke dingen doen buiten de OU. ... Ik heb een grote cursus gedaan, van te voren heb ik gevraagd of dat mocht, en dat waren 60 PE-punten. (F2 OU)

Het is heel moeilijk voor mij om die PE punten te sprokkelen. Je hebt allerlei activiteiten die te maken hebben met onderwijsvernieuwing, daar krijg je best veel PE punten voor, maar nu zitten we in de fase dat dat rustig is en als ik dan kijk naar het cursusaanbod, dan is dat eigenlijk vrij beperkt. ... heel moeilijk om überhaupt cursussen te vinden op een moment dat je er echt tijd voor hebt, want de helft van het jaar kom ik er eigenlijk gewoon niet aan toe, en dan ook nog cursussen te vinden waar je wat aan hebt. (F3 OU)

Ik vind [PE] ook wel goed voor de saamhorigheid. Laatst ook weer met dat collaborate ultra, dan zit je toch weer met een heleboel verschillende mensen in zo'n zaal, dat doet iets met je, dat is toch

een beetje het wij-gevoel. ... dan denk je, oh ik ben niet de enige die dat doet, oh doe jij dat ook, oh, maar hoe doe jij dat dan? (F1 OU)

Ik doe dit toch wel, daar heb ik geen PE-systematiek voor achter de broek nodig. En ondertussen zit ik toch elk jaar te sprokkelen van kan ik dit congresje nog opvoeren of niet, of ... (F2, OU)

In principe ben ik best wel voor [PE]. Of het ook met zoveel punten per jaar en administratie hoort, dat is een heel andere discussie. Maar goed, aan de andere kant, dat er een aantal uren voor staan is ook wel weer goed, omdat je dan ook die uren kunt claimen. (F2, OU)

We zijn nu een beetje tegen de grenzen aan het aanduwen en dan ontstaat er willekeur. Dan zijn er leidinggevendenden die dat toestaan en er zijn er die zeggen, die hele systematiek interesseert mij niet zo, je moet even aan je puntjes voldoen. (F2 OU)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- In docentprofessionalisering na de BKO moet goed aangesloten worden op de wensen en behoeften van docenten.
- Goede communicatie over PE is belangrijk om te zorgen dat mogelijkheden als kansen worden gezien en benut.
- Landelijke samenwerking om tot een breed aanbod van PE-activiteiten te komen zou zeer zinvol zijn.

Ondersteuning, waardering en carrière

Na de BKO worden docenten alleen bij de OU gefaciliteerd om zich als docent verder te ontwikkelen (door PE). Bij de andere universiteiten voelden docenten zich over het algemeen hiertoe niet gestimuleerd. De *werkdruk* en de *balans tussen onderzoek en onderwijs* spelen hierbij een belangrijke rol. Alle docenten waren het erover eens dat de *BKO nodig* is om op de universiteit te kunnen werken, maar dat *onderzoek belangrijker* is voor een academische carrière dan onderwijs. Vooral *intrinsieke motivatie* dreef hen om goed onderwijs te geven en kritisch naar hun onderwijs en zichzelf te kijken. Ze haalden voldoening uit de waardering die ze van studenten krijgen. Ook *onderwijsprijzen* werden genoemd als blijk van waardering voor de kwaliteit van hun onderwijs. Docenten vroegen naar de mogelijkheden om een *SKO* te behalen. Enkeligen hadden hier belangstelling voor omdat het als een belangrijke stap wordt gezien bij voortzetting van de carrière bij een andere instelling.

Met name excelleren in je onderzoek en niet falen in je onderwijs. (F1 TiU)

Het is meer onderwijs is voldoende voorwaarde en onderzoek doen is noodzakelijk. ... Als je studentenevaluaties goed zijn en je rendement is op niveau, dan hoor je niet meer... (F1 OU)

A: Ik zou niet zeggen dat onderwijs niet belangrijk is, maar dat onderwijs steeds belangrijker wordt, als je kijkt naar hoe het eerst was. En ik denk dat het nu steeds meer gewaardeerd wordt. B: Dat ligt eraan wie je leidinggevende is. ...ik vind het wel goed dat je ook zeg maar carrière kunt maken in het onderwijs. Prachtig. C: Maar dat is nog steeds heel moeilijk. (F1 TiU)

Student zei achteraf, heel nerveus, ik ga het u toch vertellen, maar dit is de eerste keer dat ik een werkcollege op de universiteit echt leuk vond. (F3 TiU)

Bij onze faculteit heb je van die teacher awards, ja als je zo eentje wint dat is leuk. (F3 TiU)

Het zou mooi zijn als er een vervolgwakificatie is, zoals SKO in Utrecht. Ik heb nu het gevoel dat ik PE-punten aan het sprokkelen ben voor mijn baas in plaats van voor mezelf. (F2 OU)

Bij die onderwijslunches leer ik inderdaad iets nieuws, maar eigenlijk zou je dat moeten verplichten, of zou er een vervolgtraject van de BKO moeten zijn. (F1 UM)

De enige die bij ons een SKO heeft is de opleidingsdirecteur. (F2 TiU)

Deze bevindingen leiden tot de volgende aandachtspunten:

- Docentprofessionalisering na de BKO kan inspelen op de intrinsieke motivatie van docenten om goed onderwijs te geven.
- Docenten verdienen vanuit de organisatie meer waardering en ondersteuning voor goed onderwijs.
- Herbezinning op de balans tussen onderwijs en onderzoek en de academische carrière is nodig voor een hoge kwaliteit van onderwijs.

Conclusie

Het focusgroeponderzoek naar de ervaringen van docenten in de BKO en hun wensen voor docentprofessionalisering, ook na de BKO, laat zien dat docenten het belangrijk vinden dat zij gestimuleerd en gefaciliteerd worden om zich als docent te ontwikkelen. Het BKO-traject biedt een goed basisprogramma, vooral voor startende docenten. Docenten hebben behoefte aan onderwijskundige kennis en praktische handvatten die ze kunnen gebruiken om hun onderwijs vorm te geven en uit te voeren. Ze vinden het waardevol om stil te staan bij het onderwijs dat zij geven, hierop feedback te krijgen en samen met collega's na te denken hoe het onderwijs te verbeteren. Een goede planning kan zorgen dat de bijeenkomsten en opdrachten tijdens het BKO-traject direct aansluiten op de onderwijspraktijk. Effecten van de BKO worden vooral ervaren als deze aansluiting er is en docenten merken dat ze hun onderwijstaken anders aanpakken en hun onderwijs beter wordt. De BKO kan docenten het vertrouwen geven dat zij het als docent goed doen en hen stimuleren zichzelf en hun onderwijs verder te blijven ontwikkelen. Zij zijn intrinsiek gemotiveerd om goed onderwijs te geven maar tijd en werkdruk werken belemmerend om de in het BKO-traject opgedane kennis en ideeën toe te passen.

Continue docentprofessionalisering, zoals permanente educatie (PE) bij de OU, is een goed uitgangspunt om te voorzien in de wensen en behoeften van docenten zich als docent verder te ontwikkelen. Net als bij de BKO leren docenten graag door kennis en ervaringen uit te wisselen en elkaar feedback te geven in de praktijk van hun eigen onderwijs. Daarnaast is er behoefte aan het bijhouden en verdiepen van onderwijskundige kennis. Een systeem van PE-punten kan docenten stimuleren tijd te besteden aan onderwijsverbetering en hun ontwikkeling als docent. Het is hierbij vooral van belang de kwaliteit van onderwijs voorop te stellen, aan te sluiten op de wensen en behoeften van docenten, werkprocedures zo in te richten dat er geleerd kan worden en te zorgen dat administratieve afhandeling geen doel op zich wordt. De waardering van goed onderwijs en de relatie met een academische carrière verdient aandacht omdat docenten deze waardering misten en ervaren dat onderzoek belangrijker is dan onderwijs. Andere onderwijskwalificaties, zoals een SKO, kunnen belangrijk zijn voor de carrièremogelijkheden van docenten bij andere universiteiten en zouden gekoppeld kunnen worden aan een systeem van PE-punten.

Kortom, er kan geconcludeerd worden dat docenten de BKO waarderen. De BKO draagt bij aan het denken over onderwijs op de universiteiten en heeft gezorgd dat onderwijs- en docentkwaliteit blijvende aandacht krijgen. De voortzetting van de BKO in programma's voor continue docentprofessionalisering voorzien in een behoefte die de kwaliteit van het onderwijs aan de Nederlandse universiteiten verder zal verhogen.

Dit onderzoek onder docenten heeft waardevolle informatie opgeleverd die direct vertaald kon worden in concrete suggesties voor de praktijk. Door de presentatie van de bevindingen bij de peer review aan een brede groep van bestuurders, beleidsmakers en BKO-coördinatoren en BKO-trainers bij de betrokken universiteiten en de verspreiding van dit rapport, kan het docentperspectief op docentprofessionalisering meegenomen worden voor beleidsvorming en verdere ontwikkeling van programma's op dit gebied. De

docenten die meededen aan het onderzoek waren gemotiveerd om hun ervaringen en meningen te delen en voelden zich gehoord. Zij waren over het algemeen positief over docentprofessionalisering, maar plaatsten ook kritische kanttekeningen en kwamen met suggesties voor verbetering. De besproken thema's werden breed gedeeld in de verschillende focusgroepen. De aandachtspunten voor de opzet en uitvoering van de BKO-programma's en docentprofessionalisering na de BKO zijn algemeen geformuleerd en beschrijven een aantal kernprincipes van werkplekleren (van de Wiel, Van den Bossche, & Koopmans, 2011; De Rijdt, Stes, van der Vleuten, & Dochy, 2013). De bevindingen over de waardering van onderwijs en de balans tussen onderwijs en onderzoek bevestigen eerder onderzoek (de Goede & Hessels, 2014; Rosenthal et al., 2015). De conclusies van dit onderzoeksrapport zijn relevant voor alle Nederlandse universiteiten en vormen een aanvulling op de inventarisatie en analyse van de BKO-programma's (van de Wiel et al., 2016). Wanneer universiteiten feedback op en ideeën voor verbetering voor hun eigen docentprofessionalisering willen verkrijgen, wordt aanbevolen focusgroeponderzoek binnen de eigen instelling uit te voeren. Om continue docentprofessionalisering aan de Nederlandse universiteiten tot een succes te maken en de kwaliteit van onderwijs te verhogen is onderzoek nodig om wensen en behoeften in kaart te brengen, effectiviteit van de implementatie te monitoren en effecten op het onderwijs te meten.

Referenties

- de Goede, M., L. Hessels (2014), *Drijfveren van onderzoekers*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- De Rijdt, C., Stes, A., Van der Vleuten, C., & Dochy, F. (2013). Influencing variables and moderators of transfer of learning to the workplace within the area of staff development in higher education: Research review. *Educational Research Review*, 8, 48-74.
- Rosenthal, U. et al. (2015). *Verwevenheid van onderzoek en hoger onderwijs: Eenheid in verscheidenheid*. Den Haag: Adviesraad voor wetenschap, technologie en innovatie (AWTI).
- van de Wiel, M. et al. (2016). *De BKO in de praktijk: Inventarisatie en analyse van alle BKO-programma's aan Nederlandse universiteiten*. Rapport EHON: www.ehon.nl/bko.
- van de Wiel, M. W. J., Van den Bossche, P. & Koopmans, R. P. (2011). Deliberate practice, the high road to expertise: K.A. Ericsson. In Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M., Van den Bossche, P. (Eds.), *Theories of learning for the workplace: Building blocks for training and professional development programs* (pp. 1-16). London: Routledge.

Dankwoord

We bedanken de docenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek voor hun kritische en constructieve bijdragen. We bedanken ook onze collega's, de BKO-coördinatoren die de docenten bij de verschillende faculteiten hebben benaderd om aan dit onderzoek mee te doen.