

# De vijf bekwaamheden van docenten in beeld

Een exploratief onderzoek  
onder beginnende docenten  
van Zuyd Hogeschool

Marcel van der Klink  
Erik Canisius

Lectoraat Professionalisering  
van het Onderwijs

December 2020

Zuyd  
Onderzoek

ZU  
YD

## Voorwoord

Zonder goede docenten is er geen goed onderwijs! De kwaliteit van het onderwijs wordt sterk bepaald door de kwaliteit van docenten. De kwaliteit van docenten is in sterke mate afhankelijk van de inhoud en vorm van de professionele ontwikkelingsmogelijkheden die docenten krijgen aangeboden. Aandacht voor de professionalisering is derhalve van eminent belang maar de vraag is dan wel waar de professionalisering zich op zou moeten richten. Voorliggend rapport gaat in op een exploratief onderzoek waarbij is onderzocht wat beginnende docenten aan taken verrichten en welke competenties zij daarvoor van belang achten. Het onderzoek levert inzichten op die behulpzaam zijn voor de doorontwikkeling van het professionaliseringsaanbod voor (beginnende) docenten binnen Zuyd Hogeschool.

Wij danken de geïnterviewde docenten voor hun medewerking aan dit onderzoek. De interviews met hen waren plezierig en informatief. Het onderzoek betrof een coproductie tussen het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs en de Dienst HR. We bedanken Yvonne Smeets en Paul Stallenberg voor de goede samenwerking.

We wensen u als lezer veel leesplezier en wij hopen dat de inhoud bijdraagt aan gedachtenvorming én het nemen van initiatieven gericht op de verdere professionele ontwikkeling van docenten.

Marcel van der Klink  
Erik Canisius  
Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Managementsamenvatting .....	4
1. Aanleiding en inleiding .....	5
2. Docentprofielen nader bekeken.....	6
2.1 Profielen in het hoger beroepsonderwijs.....	6
2.2 Variatie in profielen.....	7
2.3 Focus in dit onderzoek .....	7
3. Opzet en uitvoering van het onderzoek.....	8
4. Resultaten.....	10
4.1 Inleiding .....	10
4.2 Doceren .....	10
4.3 Begeleiden van studenten.....	12
4.4 Ontwerpen van onderwijs.....	13
4.5 Toetsen .....	14
4.6 Professioneel docentschap.....	15
5. Conclusies en aanbevelingen .....	17
Literatuur.....	19
Bijlage 1: Gehanteerde interviewleidraad.....	20

## Managementsamenvatting

Docentprofielen geven beschrijvingen van beroepstaken en daaraan gerelateerde competenties. Daarmee creëren profielen focus en een gemeenschappelijke taal. Binnen Zuyd Hogeschool werd de behoefte gevoeld om te komen tot een docentprofiel dat behulpzaam is bij de gedachtenvorming en verdere ontwikkeling van het professionaliseringsaanbod voor nieuwe docenten. Er zijn weliswaar al docentprofielen beschikbaar, zoals het profiel dat door de Vereniging Hogescholen is gepubliceerd, maar de vraag blijft of dergelijke profielen volledig samenvallen met de taken en competenties van docenten werkzaam bij Zuyd Hogeschool.

Om die vraag te beantwoorden is door het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs, in coproductie met de Dienst Human Resources (HR), een onderzoek uitgevoerd om zicht te krijgen op de taken en competenties van beginnende docenten binnen Zuyd Hogeschool en hoe zich dat verhoudt tot het door de Vereniging Hogescholen voorgestelde profiel. Het betreft een exploratief onderzoek waarbij negen interviews met beginnende docenten hebben plaatsgevonden.

De interviewgegevens laten zien dat de taken en de daaraan gerelateerde competenties van docenten binnen Zuyd Hogeschool corresponderen met de vijf bekwaamheden in het profiel van de Vereniging Hogescholen. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat er aanvullend bekwaamheden moeten worden toegevoegd. Alle interviewgegevens konden worden ondergebracht in de vijf bestaande bekwaamheden die in dat profiel van de Vereniging Hogescholen worden onderscheiden: doceren, begeleiden van studenten, toetsen, ontwerpen van onderwijs en professioneel docentschap.

De interviewgegevens laten daarnaast zien dat er wel aanleiding is om de formulering van de bestaande bekwaamheden aan te passen. Zo duiden de interviewgegevens erop dat voor het doceren een redelijk groot beroep moet worden gedaan op de organiserende en coördinerende kennis en kunde van docenten. Het voorbereiden en het verzorgen van de onderwijsactiviteiten vereist samenwerking (met interne en externe stakeholders) en afstemming met tal van collega's. Doceren is daarmee veel meer een collectieve activiteit dan de huidige formulering in het profiel van de Vereniging Hogescholen suggereert en moet derhalve meer expliciet worden verwoord.

Tot slot bieden de interviewgegevens een veel meer rijke beschrijving van de bestaande bekwaamheden dan de formuleringen in het profiel van de Vereniging Hogescholen. Daarmee geven de onderzoeksbevindingen aanknopingspunten voor de professionalisering van (beginnende) docenten, die in de vorm van aanbevelingen in dit rapport zijn verwoord.

## 1. Aanleiding en inleiding

De kwaliteit van een opleiding staat of valt met de kwaliteit van de docenten.

Docentprofessionalisering is van eminent belang. Zowel voor het ontwikkelen van basisbekwaamheid maar ook voor de verdere doorgroei naar expert-docentschap is professionalisering onmisbaar.

Daarbij omvat professionalisering uiteenlopende vormen van leren. Het gaat zowel om informele vormen van leren die sterk verbonden zijn met de (alledaagse/toevallige) werkzaamheden van docenten (Stompedissel, 2017) maar ook om georganiseerde formele leeractiviteiten die expliciet tot doel hebben de bekwaamheden van docenten verder te versterken (Van der Klink & Streumer, 2017), of om combinaties hiervan.

Welke vormen ook aan de orde zijn, professionalisering vraagt om een bezinning over wat nastrevenswaardig is. Om deze bezinning op de beoogde professionalisering te ondersteunen, is een docentprofiel een bruikbaar instrument. Ook bij Zuyd wordt de behoefte gevoeld aan een actueel docentenprofiel, zoals onder andere is geformuleerd in de aanbevelingen van het onderzoek naar de BDB (Van der Klink, Simon & Sluijsmans, 2020) die integraal door het CvB zijn overgenomen.

In dit rapport wordt ingegaan op het aanscherpen van een profiel van docenten bij Zuyd Hogeschool. De formulering 'aanscherpen' is gekozen omdat er weliswaar tal van docentprofielen in omloop zijn maar de vraag is of de beschikbare profielen volledig van toepassing zijn op het werk van de docent bij Zuyd Hogeschool. Het project waarover in deze publicatie wordt gerapporteerd, is opgezet om hier invulling aan te geven. Daarbij is gekozen voor een kleinschalig exploratief onderzoek ten behoeve van een profiel dat uitsluitend een functie heeft voor de professionalisering van docenten. Ook is er voor gekozen het profiel toe te spitsen op docenten die relatief kort in dienst zijn (maximaal drie jaar). Het project is een coproductie tussen de Dienst HR en het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs en is uitgevoerd in de periode mei 2020-november 2020. Erik Canisius en Marcel van der Klink hebben dit project uitgevoerd in afstemming met Yvonne Smeets en Paul Stallenberg van de Dienst HR.

## 2. Docentprofielen nader bekeken

### 2.1 Profielen in het hoger beroepsonderwijs

Profielen zijn bedoeld om voor een functie of professie de taakgebieden en de daarvoor benodigde bekwaamheden te beschrijven. De behoefte aan een profiel dat behulpzaam is voor het professionaliseren van docenten, is een vraagstuk dat niet alleen bij Zuyd Hogeschool actueel is, maar dat doorheen de gehele sector in de belangstelling staat. Tal van hogescholen maken hun eigen profiel. Zo is er bijvoorbeeld door Hezemans & Zitter (2017) een profiel opgesteld dat is bedoeld voor de ontwikkeling van professionaliseringsactiviteiten binnen de Hogeschool Utrecht. Daarin worden een drietal (cyclische) beroepstaken onderscheiden: onderwijs ontwerpen, onderwijs uitvoeren en het toetsen en beoordelen in onderwijs. Deze taken worden in hun profiel op verschillende expertiseniveaus uitgewerkt (basis-, senior en expertniveau). Ook zijn er initiatieven om profielen toe te spitsen op beschrijvingen van specifieke onderdelen van het docentschap, zoals bijvoorbeeld op het terrein van toetsing (zie bijvoorbeeld Schilt-Mol en haar collega's, 2020), of op het terrein van ict-gebruik (iXperium/Centre of Expertise, 2014).

Naast profielen die afzonderlijke hogescholen ontwikkelen of profielen die onderdelen van het docentschap beschrijven, is er op sectoraal niveau een profiel geformuleerd dat op globaal niveau een omschrijving geeft van beginnend docentschap in het hoger beroepsonderwijs. Het profiel is bedoeld om richting te geven aan de invulling van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB), een bekwaamheid waarover iedere startende docent in het hoger beroepsonderwijs binnen drie jaar na indiensttreding dient te beschikken. Het profiel maakt onderscheid in een vijftal breed geformuleerde bekwaamheden: doceren, begeleiden van studenten, ontwerpen van onderwijs, toetsen, professioneel docentschap (zie Figuur 1).

<p><b>Doceren</b> De docent bereidt onderwijssessies voor, voert deze op professionele wijze uit en evalueert de uitvoering. Voor de lessen wordt de beginsituatie beschreven en worden de lesdoelen geformuleerd. De docent weet een verantwoorde keuze te maken tussen de diverse didactische werkvormen. Er is ook een variatie in didactische (activerende) werkvormen.</p> <p><b>Begeleiden van studenten</b> De docent begeleidt de studenten in hun leerproces en bevordert daarbij transparante interactie, ook tussen studenten. De docent hanteert hierbij adequate communicatieve vaardigheden. De docent kan studenten motiveren en enthousiasmeren.</p> <p><b>Ontwerpen van onderwijs</b> De docent (her)ontwerpt onderwijsmateriaal dat aansluit bij het beroeps- en opleidingsprofiel, de competenties, de onderwijsfase, de leerlijnen en de studieomvang die is vastgesteld. Het onderwijsmateriaal sluit ook aan bij het didactisch concept (visie) van de opleiding.</p> <p><b>Toetsen</b> De docent neemt bestaande toetsen af voor zijn vakgebied en beoordeelt de resultaten van zijn studenten. Toetsen en beoordelingsformulieren worden voorzien van toetstechnisch commentaar en toetsuitslagen worden geanalyseerd. Er wordt zowel formatief als summatief getoetst. De Basiskwalificatie Examinering (BKE) vormt hierbij de leidraad.</p> <p><b>Professioneel docentschap</b> De docent werkt planmatig, vanuit een onderzoekende houding, individueel en in teamverband, aan zijn eigen professionele ontwikkeling. Dit betreft zowel het inhoudelijke niveau van het vak als de onderwijsvaardigheden. De feedback die de docent ontvangen heeft van bijvoorbeeld collega's (intercollegiale toetsing), studenten en/of leidinggevende wordt hierbij betrokken. Ook kan de docent feedback geven aan studenten en collega's.</p>
--

Figuur 1: Docentprofiel voor de BDB (Vereniging Hogescholen, 2013)

## 2.2 Variatie in profielen

Alles overziend kan gesteld worden dat profielen onderling variëren. Hieronder passeren enkele kenmerken de revue waarop profielen kunnen verschillen.

Er zijn profielen die expliciet bedoeld zijn voor doeleinden op het terrein van de professionele ontwikkeling (zie Hezemans & Zitter, 2017) maar er zijn ook profielen die bedoeld zijn ter ondersteuning van de werving en selectie en de beoordeling van docenten (zie bijvoorbeeld het docentprofiel van de Haagse Hogeschool). Qua reikwijdte kunnen profielen verschillen in de expertiseniveaus die worden onderscheiden. Zo heeft het profiel van de Vereniging Hogescholen uitsluitend tot taak om beginnend docentschap te beschrijven, terwijl andere profielen meerdere expertiseniveaus omvatten (zie Hezemans & Zitter, 2017). Tot slot verschillen profielen qua granulariteit: Er zijn profielen die zeer gedetailleerde beschrijvingen bieden, terwijl andere profielen meer grofmazige beschrijvingen bieden.

## 2.3 Focus in dit onderzoek

Onderhavig onderzoek betreft een kleinschalig project waarin in een relatief korte tijd (mei 2020-november 2020) een exploratief onderzoek is verricht, met als doel het formuleren van een docentprofiel dat de volgende kenmerken heeft:

- 1) Het vertrekpunt is het profiel dat is voorgesteld door de Vereniging Hogescholen;
- 2) Het profiel zal beschrijvend van aard zijn;
- 3) Het profiel is expliciet en uitsluitend bedoeld als instrument dat behulpzaam is voor professionaliseringsdoeleinden;
- 4) Het profiel legt de focus op het niveau van beginnend docentschap (maximaal drie jaar ervaring);
- 5) Het profiel geeft een beschrijving van taken en competenties op hoofdlijnen.

### 3. Opzet en uitvoering van het onderzoek

In dit onderzoek wordt als input het landelijke profiel gehanteerd dat is vastgesteld door de Vereniging Hogescholen (2013). Het onderzoek heeft tot doel om vast te stellen of dat landelijke profiel correspondeert met de competenties van de beginnende docenten werkzaam bij Zuyd Hogeschool, dan wel waar aanscherping van het profiel noodzakelijk is. Het onderzoek is beperkt van omvang en heeft een exploratief karakter. Door middel van semi-gestructureerde interviews met beginnende docenten wordt nagegaan wat hun werkzaamheden zijn en welke competenties zij van belang achten om hun werkzaamheden te kunnen uitvoeren. In totaal zijn negen docenten geïnterviewd. De volgende criteria waren leidend voor de selectie van docenten voor deelname aan het onderzoek:

- De participant is als docent aangesteld;
- De participant heeft een substantiële aanstelling bij Zuyd (tenminste 0,7 fte);
- De participant heeft de BDB afgerond;
- De participant heeft de afgelopen 12 maanden een vaste aanstelling als docent gekregen;
- De participant is niet langer dan drie jaar als docent in dienst bij Zuyd.

Er is gekozen voor participanten uit uiteenlopende Academies (Verpleegkunde, Business Studies, Engineering, Logopedie, ICT, Juridisch, Sociaal Werk, Vaktherapie en de Hotel Management School) van Zuyd.

Als leidraad voor het interview is gekozen voor de aanpak die is gehanteerd door Boon & Van der Klink (2001) en Van der Klink & Boon (2002). Kern van hun aanpak is om eerst systematisch de werkzaamheden in kaart te brengen waarna wordt ingegaan op de competenties die noodzakelijk zijn om die desbetreffende werkzaamheden uit te kunnen voeren. Door in het interview eerst de focus te leggen op de werkzaamheden wordt de participant zich bewust van de range van werkzaamheden die hij/zij verricht waarna het meer eenvoudig is om in het interview de range van competenties te inventariseren die voor deze werkzaamheden noodzakelijk zijn. Er is bewust gekozen om de participant niet een bestaande lijst met competenties voor te leggen, omdat dit mogelijk kan leiden tot sociaal-wenselijke antwoorden. In Bijlage 1 is de in dit onderzoek gehanteerde interviewleidraad weergegeven.

De interviews duurden maximaal zo'n 60 minuten en werden via MS Teams afgenomen en vastgelegd (video). Op één na was de voertaal tijdens de interviews Nederlands, bij één interview was de voertaal Engels. Na de interviews kregen de geïnterviewde docenten een samenvatting van hun interview met het verzoek te reageren indien de samenvatting niet volledig was. Niet reageren binnen een termijn van twee weken werd geïnterpreteerd als instemming van de geïnterviewde met het verslag. Eén geïnterviewde heeft marginale wijzigingen in de samenvatting voorgesteld en die zijn ook in de desbetreffende samenvatting verwerkt.

De gesprekken zijn opgenomen en gearchiveerd op de O-schijf. De privacy van de participanten is gegarandeerd door alle interviewgegevens anoniem te verwerken. Er zijn geen gegevens geregistreerd die herleidbaar zijn tot de afzonderlijke participanten. In het kader van dit onderzoek is gehandeld volgens de dataprotocolrichtlijnen van Zuyd en de verklaring Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit.



Voor de analyse van de interviewgegevens zijn de interviews geanalyseerd aan de hand van de vijf bekwaamheden uit het landelijk profiel van de Vereniging Hogescholen. Daarbij is vervolgens nagegaan of de interviewgegevens alle pasten binnen deze vijf bekwaamheden dan wel aanleiding gaven tot het formuleren van extra aanvullende bekwaamheden. Vervolgens is gekeken of de interviewgegevens aanleiding gaven tot aanpassingen in de beschrijvingen van de reeds bestaande vijftal bekwaamheden. In het gehele proces van coderen van de interviewgegevens is door de twee onderzoekers samengewerkt om te komen tot een optimale codering en beschrijving van de data.

## 4. Resultaten

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de interviews met de docenten gepresenteerd. Daarbij wordt aangesloten bij de indeling in de vijf brede bekwaamheden die de Vereniging Hogescholen heeft gepubliceerd (zie Figuur 1 in hoofdstuk 2 van dit rapport).

Iedere bekwaamheid wordt eerst visueel kernachtig samengevat, gevolgd door een toelichting.

### 4.2 Doceren



Door alle participanten is in de interviews aangegeven dat ze doceren, maar er is de nodige variatie in de tijd die hier aan wordt besteed. De antwoorden van de participanten lopen uiteen van 5% tot 60% van de arbeidstijd.

Het voorbereiden en uitvoeren van onderwijs omvat verschillende activiteiten. Veel genoemd wordt dat het doceren gepaard gaat met activiteiten die geschaard kunnen worden onder de noemers: samenwerken, overleggen en coördineren. Verder vraagt het doceren er om dat in de voorbereiding er tijd wordt gestoken in het zich eigen maken van de leerstof en leermaterialen en soms het zelf vervaardigen van leermaterialen (zoals kennisclip). Het geven van onderwijs omvat een breed scala van onderwijsactiviteiten, zoals hoor- en werkcolleges, begeleiden van practica, geven van minoren, begeleiden van projecten. Het betreft onderwijsactiviteiten voor grote groepen maar ook voor kleine (project)groepen en individuele studenten.

De interviewgegevens laten zien dat het (voorbereiden van het) geven van onderwijs een collectieve aangelegenheid is waarbij in de voorbereiding en uitvoering van het onderwijs de nodige organisatorische werkzaamheden van docenten worden gevraagd. Er moet met zeer uiteenlopende personen worden samengewerkt en afgestemd, zowel intern als ook extern. Extern bijvoorbeeld met gastdocenten en externe partners/bedrijven, intern met bijvoorbeeld (blok)collega's en (blok)coördinatoren, toets- en curriculumcommissie, examinatoren, opleidingsmanager, Bureau Onderwijs (BO) en roosteraar, expertisegroep, secretariaat, ondersteunende collega's, ondersteunende dienst, studenten.

Voor het voorbereiden van het onderwijs en het doceren is het noodzakelijk dat er wordt gewerkt met verschillende systemen/software. Genoemd werden bijvoorbeeld Moodle, Kahoot, Teams en Bluejeans, roosterprogramma, Osiris. Participanten benoemden ook opleidings specifieke tools en systemen zoals Visual Studio, programmeeromgeving en databases, Socrative, write and improve.com, read theory.com. Daarnaast werd software genoemd die behoort tot de categorie kantoorsoftware, zoals Word, Outlook, Excel en Powerpoint.

Het voorbereiden en het geven van onderwijs gaan gepaard met een aantal uitdagingen. De participanten noemden afstemmingsvraagstukken: het rekening houden met botsende belangen, tijdige beschikbaarheid van collega's, betrekken van bedrijven, het als docenten dezelfde taal spreken. Maar ook vraagstukken die verband houden met plannen/roosteren, zoals het rekening houden met piekbelastingen van collega's en het bij elkaar brengen van collega's voor overleg. Het gebrek aan tijd wordt genoemd in uiteenlopende betekenissen, bijvoorbeeld om voor te bereiden, nieuwe kennis eigen te maken, het hanteren van te krappe deadlines.

Een belangrijk spanningsveld waarmee participanten te maken hebben is de kwaliteit die ze leveren versus de kwaliteit die ze beogen: Is mijn onderwijs overladen? Komen alle leerdoelen voldoende aan bod? Tot slot noemden de participanten uitdagingen die betrekking hebben op fricties in de samenwerking met collega's waarmee het onderwijs moet worden voorbereid en worden uitgevoerd.

Het voorbereiden en uitvoeren van het onderwijs vraagt om uiteenlopende competenties, aldus de participanten. Zij noemden een groot aantal elementen die in essentie tot vijf competenties zijn te herleiden. Naast vakinhoudelijke en pedagogisch/didactische competenties wordt het nodige gevraagd op het terrein van samenwerken, organiseren en interpersoonlijke competentie. Hieronder ter illustratie enkele voorbeelden die overigens geen volledigheid pretenderen.

Op het terrein van samenwerken, organiseren en interpersoonlijke competentie worden onder andere genoemd: diplomatiek kunnen zijn, bedrijven en collega's enthousiasmeren, beschikken over tijdsbesef. Op terrein van de pedagogische/didactische competentie wordt onder andere genoemd: kunnen differentiëren tussen studenten/niveaus, om kunnen gaan met heterogeniteit in studentgroepen, digitaal-technisch vaardig zijn, fungeren als rolmodel, lef om voor een groep te staan, kunnen presenteren, breed scala van werkvormen kunnen hanteren.

### 4.3 Begeleiden van studenten



Het begeleiden van studenten vergt tussen de 10% en 30% van de werktijd. Daarmee is, naast doceren, de begeleiding van studenten een tweede belangrijk kernpunt in het werk van de participanten. Het gaat zowel om het voeren van Studie Loopbaangesprekken (SLB-gesprekken) maar ook om andere vormen van coaching (zoals het voeren van voortgangsgesprekken) alsmede om het begeleiden van studenten bij de uitvoering van leertaken en bij stages en afstudeertrajecten.

Voor de uitvoering maken participanten gebruik van de gebruikelijke kantoorsoftware, Osiris en stagevoortgangsprogramma's (zoals Onstage). Voor de communicatie worden telefoon, mail en Whatsapp ingezet en verder wordt er gebruik gemaakt van Teams, Bluejeans en Moodle.

De uitvoering vergt afstemming en overleg, zowel met externen (in geval van stages en afstudeertrajecten), bijvoorbeeld met aanbieders van leerplaatsen en hun werkplekbegeleiders aldaar en alumni, alsmede intern (bijvoorbeeld met stagecoördinatoren, secretariaat, expertisegroep stage, collega's, curriculumcommissie, blokcoördinatoren, coaches, opleidingsmanagers, studenten).

Het begeleiden van studenten kent een aantal uitdagingen, aldus de participanten. Specifiek voor nu is dat online coaching het lastig maakt om de verbinding met de student voldoende te maken. Het begeleiden vraagt om het opbouwen van een band met de student en dat vergt tijd. Ook zijn er organisatorische vraagstukken: Het plannen van gesprekken met studenten en externen (bijvoorbeeld in geval van stage of afstudeertraject) is een opgave die tijd en flexibiliteit vraagt. Ook zijn er uitdagingen op het terrein van de onderwijskwaliteit die te maken hebben met timing. Zo zijn opdrachten soms al deels geformuleerd door externen en student voordat de begeleidende docent erbij wordt betrokken. Ook signaleren participanten dat de tijd voor (inhoudelijke) begeleiding niet altijd voldoende is, met repercussies voor de kwaliteit ervan.

Het begeleiden van studenten vraagt om uiteenlopende competenties. Evenals bij het doceren, zijn de pedagogisch/didactische competentie en de vakinhoudelijke competentie belangrijk, maar doet het werk ook een beroep op het samenwerken, organiseren en de interpersoonlijke competentie. Er worden veel aspecten van competenties genoemd, hier ter illustratie enkele voorbeelden (dus niet limitatief) op het terrein van de pedagogische/didactische competentie: empathisch zijn, goed

kunnen luisteren, feedback geven en ontvangen, veilig klimaat creëren, zelfstandigheid studenten bevorderen (van sturing naar zelfsturing), opbouwen en onderhouden van relaties met studenten.

#### 4.4 Ontwerpen van onderwijs



Het ontwerpen van onderwijs heeft betrekking op het maken van nieuw onderwijs en op het door ontwikkelen van bestaand onderwijs. De participanten geven aan dat het ontwerpen van onderwijs 15-30% van hun werktijd in beslag neemt. Hoewel niet expliciet gevraagd is de indruk dat het eerder gaat om het ontwikkelen van (nieuwe) onderwijseenheden en minder gaat om (her)ontwerp van grote delen of gehele curricula.

Het aantal genoemde hulpmiddelen en systemen is relatief beperkt. Informatiebronnen zoals kantoorsoftware, Internet, boeken maar ook presentatietools en Moodle en Teams worden genoemd.

Het ontwerpen van onderwijs wordt voornamelijk met actoren binnen de hogeschool uitgevoerd, zoals daar zijn collega-docenten (in vergelijkbare kennisdomeinen), module-coördinator, teamleider en curriculumcommissie. Ook studenten worden genoemd als een partner in het ontwerpen van onderwijs.

Het ontwerpen gaat gepaard met een aantal uitdagingen. Op de eerste plaats is er de noodzaak om samenhang te realiseren met andere leerlijnen maar ook samenhang in het curriculum in zijn geheel. Het realiseren van samenhang wordt als lastig ervaren, zeker ook om daarbij er voor te waken dat de ambities niet verder reiken dan wat er daadwerkelijk mogelijk is in het onderwijs. Ten tweede wordt onhelderheid genoemd inzake het doel (wat er precies moet worden ontworpen) en in de communicatie over de ontwerpopdracht. Tot slot speelt tijd een rol van betekenis: de facilitering wordt niet altijd als voldoende ervaren.

Naast competenties die bij het doceren en bij het begeleiden aan de orde zijn geweest, doet deze bekwaamheid een beroep op de ontwerpcompetentie van docenten. Door participanten zijn aspecten genoemd die te maken hebben met (niet limitatief): ideeën op papier kunnen zetten,

schrijfvaardigheid, aansluiten bij niveau student, onderzoeksvaardig zijn, kunnen schakelen tussen verschillende abstractieniveaus.

#### 4.5 Toetsen



Rondom toetsen noemen de participanten uiteenlopende activiteiten, waarbij het tijdsbeslag varieert tussen de 5% en 20% van de werktijd.

Participanten nemen toetsen af en kijken ze na. Er is een verscheidenheid in genoemde toetsvormen waarmee participanten hebben te maken, bijvoorbeeld: toetsen door middel van verslagen, papers, portfolio, toetsen met open vragen, toetsen met meerkeuzevragen. Naast toetsen tijdens de opleiding, wordt ook toetsen in het kader van selectie van studenten genoemd. Verder is er ook sprake van toetsen waarbij meerdere collega-opleidingen samenwerken (landelijke voortgangstoets). Naast het afnemen van toetsen, zijn participanten betrokken bij het organiseren van herkansingen en de inzage in de toets. Participanten nemen niet alleen toetsen af en zorgen voor herkansingen, ze zijn ook betrokken bij de (door)ontwikkeling van toetsen op basis van evaluaties (inclusief statistische analyses). Ook het begeleiden van collega's in gebruik van toetsvormen en –toetssysteem wordt genoemd, evenals het lidmaatschap van toets- en examencommissie.

Voor het uitvoeren van de activiteiten maken de participanten gebruik van uiteenlopende systemen, software en hulpmiddelen. Daartoe behoren de gebruikelijke kantoorsoftware, maar ook Osiris en de OER wordt genoemd, opleidingsgebonden middelen zoals toetsbanksysteem en my media site, en verder (communicatie)systemen zoals Moodle, Bluejeans en Teams. Tot slot werd genoemd directe collega's als hulp in het kader van het twee paar ogen principe.

De activiteiten rondom toetsen vragen om samenwerking en afstemming met uiteenlopende actoren. Door de participanten worden genoemd toetscommissie, examinatoren, modulecoördinator, blokcoördinatoren, teamleider, collega's, studenten, onderwijskundige collega, toetsdeskundige, expertisegroep/werkgroep, landelijke werkgroep en andere academies in het land, externe beoordelaars, examensecretariaat en bureau onderwijs.

De uitdagingen die gepaard gaan met de activiteiten rondom toetsen, laten zich in vijf categorieën samenvatten. Ten eerste zijn participanten zich er van bewust dat toetsen belangrijk en complex is.

Er moet voor gezorgd worden dat toetsvragen passen bij het vak, toetsvragen maken vergt geduld en inspiratie en het vereist veel kennis over toetsing om te zorgen dat de toets aan alle eisen voldoet. Ten tweede noemen participanten dat de activiteiten inzake toetsen voor (onverwachte) piekbelastingen kunnen zorgen. Ten derde gaan sommige toetsvormen gepaard met veel administratieve verplichtingen. Ten vierde wordt genoemd dat de activiteiten vragen om objectief handelen maar dat docenten vaak meerdere petten tegelijk op hebben, hetgeen lastig is voor het daadwerkelijk realiseren van de benodigde objectiviteit. En tot slot wordt genoemd dat het voor assessoren van belang is met en van elkaar te leren (om te komen tot overeenstemming in werkwijze en beoordelen) maar dat de gelegenheid daarvoor niet altijd aanwezig is.

De activiteiten inzake toetsing vragen om competenties die al eerder in deze rapportage aan bod zijn gekomen, maar vragen vanzelfsprekend ook om een toetscompetentie. Daarbij valt op dat de participanten niet alleen de nadruk leggen op de technische aspecten van het toetsen (zoals kennis hebben van toetsvormen, slechtnieuwsgesprek voeren, feedback geven ) maar ook aspecten noemen die liggen op het grensvlak met de interpersoonlijke competentie, zoals kunnen communiceren en het belang van verantwoordelijkheidsbesef.

#### 4.6 Professioneel docentschap



De activiteiten rondom professioneel docentschap vergen tussen de 5% en 30% van de werktijd van docenten. Die 30% is de uitzondering en genoemd door een participant die onderzoek verricht in het lectoraat. Over het algemeen zijn de genoemde percentages veel lager en meer in de richting van de 5%.

Qua aard lopen de genoemde activiteiten tamelijk uiteen; ze laten zich grofweg samenvatten in een viertal categorieën. Ten eerste is dat het verrichten van onderzoek in het lectoraat. Ten tweede noemen participanten informele leeractiviteiten zaken zoals zelf uitzoeken, bijblijven in je vak door bijvoorbeeld internet of literatuur te raadplegen maar ook formele activiteiten zoals deelname aan cursussen. Ook wordt de deelname aan commissies leerzaam gevonden om aan het docentschap te werken, zoals deelname aan een visitatiepanel, toetscommissie of lidmaatschap van een vakinhoudelijke (externe) commissie. Tot slot maken participanten melding van uiteenlopende

activiteiten die bijdragen aan hun ontwikkeling, zoals betrokkenheid bij de introductie, ceremoniemeester, het hebben van een luisterend oor voor studenten.

Voor de uitvoering van de werkzaamheden maken de participanten gebruik van de reguliere kantoorsoftware, Internet, vakliteratuur, Teams en Moodle.

Het werken aan het professioneel docentschap vraagt om samenwerking met vooral interne actoren, bijvoorbeeld de lector, onderzoekers van eigen en andere lectoraten, samenwerking met externe deskundigen en het werkveld, directe collega's (in de opleiding en in de commissies), teamleider, Bureau Onderwijs, studenten, curriculum- en examencommissie en studieloopbaanbegeleider.

Het werken aan het professioneel docentschap gaat gepaard met een aantal uitdagingen die zich laten samenvatten in een drietal categorieën. Allereerst ervaren participanten dat het lastig is om het werk aan andere taken dan het voorbereiden en uitvoeren van onderwijs gepland te krijgen. Daaraan gelieerd noemen de participanten als tweede uitdaging onvoldoende tijd om aandacht te besteden aan het werk in de context van het professioneel docentschap. Tot slot vereisen sommige activiteiten een bijzondere oplettendheid vanwege de ernst van de activiteiten, zoals de deelname aan commissies, zodat er voldoende overzicht en inzicht in de vraagstukken ontstaat en dat deze met voldoende objectiviteit tegemoet worden getreden.

Met betrekking tot het professioneel docentschap worden hoofdzakelijk aspecten van competenties genoemd die verwijzen naar de interpersoonlijke competentie, zoals daar zijn (niet limitatief) nieuwsgierigheid, assertiviteit, flexibiliteit, ambitieus zijn maar ook aspecten zoals dienstbaarheid en vriendelijkheid.



## 5. Conclusies en aanbevelingen

In dit rapport wordt verslag gedaan van een kleinschalig exploratief onderzoek naar het werk van beginnende docenten en de competenties die daarvoor nodig zijn. Daartoe zijn negen beginnende docenten, werkzaam binnen verschillende Academies van Zuyd Hogeschool, geïnterviewd aan de hand van een interviewleidraad. Het onderzoek had tot doel om vast te stellen hoe het werk van beginnende docenten en de competenties waar dat werk een beroep op doet, zich verhoudt tot het door de Vereniging Hogescholen opgestelde profiel voor beginnende docenten. In dat profiel zijn vijf brede bekwaamheden geformuleerd.

De onderzoeksbevindingen geven geen aanleiding om te veronderstellen dat de werkzaamheden en de competenties van beginnende docenten bij Zuyd Hogeschool om andere bekwaamheden vragen dan reeds zijn verwoord in het profiel van de Vereniging Hogescholen.

Maar er zijn wel aanwijzingen gevonden die suggereren dat aanpassing van de formulering van de bekwaamheden wenselijk is. Het kunnen organiseren, afstemmen en samenwerken zijn bij meerdere bekwaamheden aan de orde en dat is het meest het geval bij de bekwaamheid doceren. Daarmee bevestigen de onderzoeksbevindingen wat al langer gaande is in het (hogere) onderwijs, namelijk dat docentschap vooral een collectieve aangelegenheid is waarbij het samenwerken in grotere verbanden, zoals communities, aan de orde is (Brouwer & Hofland, 2020), hetgeen ook in de Onderwijsvisie is verwoord (Zuyd Hogeschool, 2019). Niet alleen binnen de grenzen van het eigen opleidingsteam is er nood aan samenwerking maar ook is er sprake van afstemming en overleg met tal van andere actoren binnen én buiten de opleiding en binnen én buiten Zuyd Hogeschool. Daarbij geldt dat het organiseren, afstemmen en samenwerken geen sinecure is. Door de participanten zijn uiteenlopende uitdagingen genoemd die hier mee samenhangen.

Wat de onderzoeksbevindingen verder laten zien is dat het werk van beginnende docenten veelzijdig is. Het vraagt bijvoorbeeld om het kunnen hanteren van uiteenlopende tools en systemen. Vanzelfsprekend doet het werk een beroep op het kunnen hanteren van de gebruikelijke kantoorsoftware en het Internet, maar ook zijn er werkactiviteiten die vragen om het kunnen hanteren van uiteenlopende meer gespecialiseerde (opleidingsspecifieke) tools en systemen. Vanzelfsprekend wordt er ook een beroep gedaan op het kunnen hanteren van omgevingen zoals Teams, Bluejeans en Moodle. Daarbij kan worden aangetekend dat de interviews plaatsvonden toen er al sprake was van grotendeels online onderwijs als gevolg van de coronapandemie en mogelijk draagt dat bij tot het vaker benoemen van dergelijke omgevingen voor de uitvoering van de werkactiviteiten.

De veelzijdigheid van het werk van beginnende docenten gaat tegelijkertijd gepaard met uitdagingen die inherent zijn aan het werk als beginnend docent. Een constante die op alle vijf de bekwaamheden betrekking heeft, is de beschikbare tijd. Over het algemeen ervaren de geïnterviewde docenten dat de tijd die beschikbaar is niet in overeenstemming is met de tijd die ze aan een activiteit zouden willen besteden. Daarmee gaan gevoelens gepaard van bijvoorbeeld teleurstelling en zich zorgen maken vanwege het niet kunnen leveren van de kwaliteit die eigenlijk geleverd zou willen worden.

Op basis van de onderzoeksbevindingen worden drie aanbevelingen geformuleerd.

Ten eerste, het is wenselijk in het professionaliseringsaanbod van Zuyd Hogeschool voldoende oog te houden voor activiteiten die gericht zijn op het meer bekwaam worden van docenten in organiseren, afstemmen en samenwerken. De vraag is evenwel of dit in de BDB moet of kan worden

geïncorporeerd, of dat het meer effectief is om dat in andere professionaliseringsactiviteiten aan de orde te laten komen, zoals het programma Sterk Teamwerk. Maar hoe dan ook, de werkelijkheid van de hedendaagse (beginnende) docent vraagt er om dat hier aandacht aan wordt geschonken.

Ten tweede is het werk van (beginnende) docenten veelzijdig en complex, mede gelet op de uitdagingen die inherent zijn aan het werk, de uiteenlopende systemen en tools waarmee gewerkt wordt én de vele actoren waarmee wordt samengewerkt. Dat onderstreept het belang van de introductie van nieuwe docenten binnen de opleiding, zoals de Dienst HR van onze hogeschool daar momenteel gestalte aan geeft.

Ten derde, het uitgevoerde onderzoek was kleinschalig van aard, had een exploratief karakter en was uitsluitend bedoeld om vast te stellen of en hoe de bekwaamheden van beginnende docenten, werkzaam bij Zuyd Hogeschool, corresponderen met de bekwaamheden zoals geformuleerd in het profiel van de Vereniging Hogescholen. Aanbevolen wordt om terughoudend te zijn met het hergebruik van de onderzoeksbevindingen voor andere doeleinden dan waarvoor ze oorspronkelijk zijn verzameld.

## Literatuur

- Boon, J. & Van der Klink, M.R. (2001). Beroepsprofielen in het hoger onderwijs. *Onderwijsinnovatie*, 2(1), 17-25.
- Brouwer, P. & Hofland, A. (2020). Samenwerking in docententeams. Van 'koning' tot community-lid. *Canon Beroepsonderwijs*, Utrecht: ECBO.
- Hezelmans, M. & Zitter, I. (2017). *Beroeps- en opleidingsprofiel hbo-docent. Eerste versie*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- iXperium/Centre of Expertise (2014). *Eindkwalificaties leren en lesgeven met ict*. Nijmegen: HAN.
- Schilt-Mol, T., Baartman, L., Meijer, K., Van der Linden, J., Munneke, L. & Dobbelaer, M. (2020). *Kwaliteiten van de toetsbekwame hbo-docent*. Nijmegen: HAN.
- Stompedissel, B. (2017). *Informeel leren. Interviews met experts*. Den Haag: Zestor.
- Van der Klink, M., Simon, F. & Sluismans, D. (2020). *Onderzoeksrapport Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.
- Van der Klink, M. & Streumer, J. (2017). Professional development of teachers in vocational education. In E. de Bruijn, S. Billett & J. Onstenk (Eds), *Enhancing teaching and learning in the Dutch vocational education system: Reforms enacted*, 119-136. Dordrecht: Springer.
- Van der Klink, M.R. & Boon, J. (2002). The investigation of competencies within professional domains. *Human Resource Development International*, 5(4), 411-424.
- Vereniging Hogescholen (2013). *Bijlage bij Protocol BDB: Kenmerken van het protocol Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB)*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- Zuyd Hogeschool (2019). *Onderwijsvisie in praktijk*. Heerlen: Zuyd Hogeschool.

## Bijlage 1: Gehanteerde interviewleidraad

### **Inleiding**

De kwaliteit van het hoger beroepsonderwijs hangt af van goed opgeleide docenten. Zuyd wil graag investeren in de ontwikkeling van docenten. Om beargumenteerd te kunnen investeren is de Dienst HR bezig om een docentprofiel te ontwikkelen dat een fundament biedt voor het ontwikkelen van een aanbod voor de professionalisering van docenten. Van belang daarbij is dat het profiel goed weergeeft wat docentschap binnen Zuyd inhoudt.

Vandaar dat we jou willen interviewen over je docentschap. Het interview beperkt zich tot competenties voor het docentschap (en gaat dus niet in op de vakinhoudelijke kennis die uiteraard ook van belang zijn). Het interview start met een aantal algemene vragen en daarna wordt in detail ingezoomd op je werkzaamheden als docent en de competenties die daarbij van belang zijn. Van het interview maken we een samenvattend verslag dat we je toesturen voor akkoord. Vanzelfsprekend worden de gegevens alleen in geanonimiseerde vorm gebruikt in de rapportage.

### **Algemene vragen**

1. Met ingang van wanneer ben je als docent bij Zuyd aangesteld?
2. Wat is de omvang van je aanstelling bij Zuyd?
3. Heb je voor je aanstelling als docent bij Zuyd elders gewerkt in een docentfunctie?
4. Wanneer heb je de BDB afgerond?

**Specifieke vragen**

Informatieverzameling per taak					
<b>Taakomschrijving</b> Geef per taak aan wat de taak precies inhoudt incl evt deeltaken	<b>Tijdsbeslag</b> Hoeveel % van je werktijd wordt aan deze taak besteed?	<b>Systemen, hulpmiddelen en tools</b> Wat is nodig om deze taak goed uit te voeren (bijvoorbeeld Moodle)?	<b>Communicatie en samenwerking</b> Met wie moet worden gecommuniceerd en samengewerkt om de taak goed uit te voeren (bijvoorbeeld collega's, commissies, ondersteuning)?	<b>Aandachtspunten</b> Wat is moeilijk bij het uitvoeren van deze taak maar tegelijkertijd wel essentieel voor een goede taakuitvoering?	<b>Competenties</b> Welke bekwaamheden zijn nodig om de taak goed uit te voeren (kennis, vaardigheden, attituden)?
<b>Taak 1:</b>					
<b>Taak 2:</b>					
<b>Taak 3:</b>					
<b>Taak 4:</b>					
<b>Taak 5:</b>					
<b>Taak 6:</b>					
Benoem een succes en een probleem in het werk van het afgelopen half jaar					
Wat was een groot succes?		Geef hierop een toelichting		Welke factoren hebben hier aan bijgedragen?	
Wat was een groot probleem?		Geef hierop een toelichting		Welke factoren hebben hier aan bijgedragen?	
Wat is nog niet aan de orde geweest terwijl dat voor een goed begrip van de competenties voor jouw docentschap wel van belang is?					