

Deep Dive

Een zee van kennis in het hoger onderwijs

Verslag van het online kennisevenement op 25 november 2021

2

Docent-professionalisering



Docent-zijn is een vak, over de zin en onzin van docentprofessionalisering



Door Daniel van Middelkoop (Hogeschool van Amsterdam) en Hans Savelberg (Universiteit Maastricht)

Professionalisering is gericht op het versterken of vergroten van de professionaliteit van medewerkers. Professionaliseren en leren zijn geen doel op zich, maar een middel om blijvend goed werk te kunnen realiseren en aan de kwaliteitsstandaarden van het vak te blijven voldoen.

- Randvoorwaarden: tijd en facilitering vanuit organisatie, goede begeleiding.
- Het hebben van een 'theory of action': wat wil ik leren, wat moet dat opleveren, wat is een goede vorm?

“Lesgeven is minstens even complex als chirurgie. Je hebt zoveel onderliggende vaardigheden nodig.”
(Tim Surma in Buiten De Krijtlijnen)

Effecten van professionaliseren

1. Beter onderwijskwaliteit

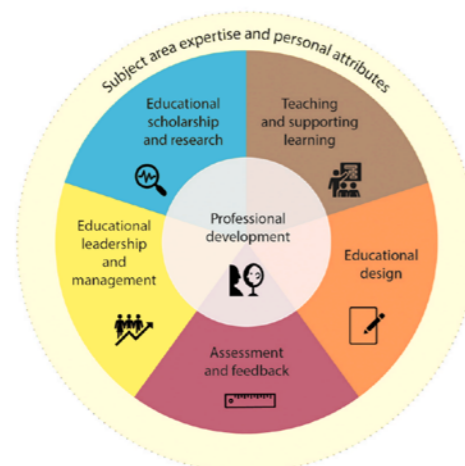
Huidige situatie (vooral op universiteiten, maar ook op het hbo):

- Onderwijs is 'iets dat we erbij doen' en we denken vaak dat iedereen het kan.
- Onbewuste incompetentie.
- In universiteiten ligt de primaire focus op onderzoek, onderwijs geven is vaak ondergeschikt.

Professionaliseren zorgt voor beter onderwijs door bewustwording van de complexiteit van onderwijs.

Professionalisering zorgt ook voor verdieping en verbreding van andere dan de door Van Dijk genoemde docenttaken (zie figuur).

Belang evidence-informed: als docent weet je wel wat wel/niet werkt, door in theoretisch kader (proberen) te plaatsen vanuit daar samen leren t.b.v. beter onderwijs.



Waar in professionaliseren?

- Kennis en expertise vakgebied
- Didactische/pedagogische kennis en vaardigheden
- Organisatorische vaardigheden
- IT-vaardigheden
- Professionele identiteit: visie op het beroep en jezelf als professional

Professionaliseren vs. leren

• **Professionaliseren** gebeurt veelal vanuit de eisen van het werk, beroepsgroep en/of organisatie, meer afgebakend en gestructureerd, formele certificering (bijvoorbeeld BKO).

• **Leren** gebeurt veelal vanuit intrinsieke motivatie van de professional, ('bottom-up'), zich willen ontwikkelen in vakmanschap. Vaak vanuit praktijk gevoed: de ongreepbare kant van het vak, gevoel ontwikkelen voor wat in klas gebeurt.

Professionalisering kan aangestuurd worden vanuit organisatie of vanuit professionele beroepsgroep zelf. Professionaliseren en leren kunnen elkaar aanvullen, maar ook op gespannen voet met elkaar staan.

Voorwaarden voor effectief professionaliseren

- Gericht op vakinhoud en vakdidactiek.
- Relatie met eigen onderwijspraktijk, herkennen van vraagstukken uit de klas.
- Over het algemeen is actief leren beter dan passief.
- Gezamenlijk leren is in veel gevallen effectiever dan alleen.

Professionaliseren in teams: hoe doe je dat, en wil je dat wel?



Door Daniel van Middelkoop (Hogeschool van Amsterdam) en Hans Savelberg (Universiteit Maastricht)

De complexiteit van onderwijs maakt de meerwaarde van samenwerken in teams duidelijk: het voegt talenten en kwaliteiten samen. Maar het is geen oplossing voor alles, dus bedenk goed of teamwerk inderdaad passend is.

Afhankelijk van het vraagstuk zijn ook andere samenwerkingen geschikt, zoals professionele leergemeenschappen. Soms is het nuttiger om samen te leren met gelijke rollen uit andere teams, dan met andere rollen uit het eigen team.

Randvoorwaarden voor succesvolle teams

- Niet te groot (5-8 deelnemers, max 15).
- Werk samen aan een gemeenschappelijk doel.
- Zorg dat je elkaar nodig hebt om het doel te bereiken (onderlinge afhankelijkheid).

Voorwaarden voor het leren en professionaliseren in teams

- 'Deprivatisering van de onderwijspraktijk'. In het onderwijs werk je vaak alleen. Als je van elkaar wilt leren, moet je ook samen onderwijs ontwikkelen of geven.
- Teamcondities nodig:
 - Sociale veiligheid: durven te uiten en kwetsbaar op te stellen
 - Bereid tot geven en ontvangen van feedback
 - Enthousiasme en motivatie
- Organisatiecondities die het mogelijk maken en stimuleren (tijd, faciliteiten, echt prioriteit geven).
- Professionele dialoog voeren in team: wat vinden we goed onderwijs en hoe komen we daar (collectieve 'theory of action' opstellen). Vanuit de vraag 'zijn we goede docenten?' beginnen met professionaliseren.

Effectiviteit van teams hangt af van:

- Resultaten die je wilt behalen, output (kwalitatief en kwantitatief).
- Met elkaar kunnen en willen samenwerken.
- Samen gezond zijn (welzijn) en met en van elkaar kunnen leren.
- Professionaliseren en leren.

Voorbeeld van werken in en met teams: Community of Tutors

Aan Maastricht University werken studenten in onderwijsgroepen onder begeleiding van een tutor, vaak jonge docenten / PhD-ers. De Community of Tutors heeft als doel om tutorschap te ontwikkelen:

- Start met 15 mensen.
- Vaker tutor zijn (ipv 1-2 keer, nu 3-4 keer per jaar).
- Samen leren en kwesties en problemen bespreken en meenemen voor volgende tutorschap.

De structuur van de organisatie en de druk op het belang van onderzoek bij de universiteit maakt het moeilijk om meerdere keren per jaar tutor te zijn, doordat het tutorschap het jaar 'versnipperd'.

2. Blijere en trotse docenten

• Welke talenten heb je, waar word je blij van en past dat bij docentschap? Verschillende rollen in de waaier van onderwijstaken vergen verschillende talenten. Matchen van talenten en rollen. Talenten worden door professionalisering gevoed.

• **Self determination:** motivatie (werkplezier) wordt gevoed door:

- autonomie hebben
- competent voelen
- verbinding

Professionalisering voedt motivatie, competentie en autonomie: als je beter weet waarmee je bezig bent en de controle hebt, kun je beter beslissingen nemen.

Docenten in HO hebben beperkte doorgroeimogelijkheden en waardering daarvoor. HRM en onderwijsleiders moeten in de gaten houden dat (ook ervaren) docenten gemotiveerd zijn en blijven.

“I teach, what is your superpower?”

Tools en informatie

- **‘Wat drijft de docent?’**, Survey ComeniusNetwerk naar docentidentiteit
- **Teacher Tapp** app (vooral voor po en vo, maar mogelijk ook passend voor hbo en wo)
- **www.vernieuwendewijs.nl**
- **www.primio.app**, microlearning voor onderwijsinstellingen

◀ Teacher tasks in higher education (Van Dijk et al., 2020)

In teams aan de slag!



Onder leiding van Brigitte Hoogendoorn (Erasmus Universiteit Rotterdam) wisselen de deelnemers ervaringen, wensen, dilemma's en oplossingen uit.

Randvoorwaarden & uitdagingen

1. Op individueel niveau is nodig:

- Ruimte en tijd.
- Trainingen.
- Waardering door studenten, docent-onderzoekers als rolmodel voor studenten.
- (Beginnende) docent gefaciliteerd.
- Gevoel iets te leren van anderen, urgentie voelen om samen te leren.
- Hoe vloeit kennis vanuit leergemeenschappen/teams naar anderen?
- Duidelijkheid over welke professionalisering nodig is.
- Keuzevrijheid over wat te leren.

2. Als team is nodig:

- Sociale veiligheid/vertrouwen binnen het team.
- Gevoel van samenhang: gezamenlijk leerdoel.

3. Wat de instelling moet bieden:

- Tijd en middelen. Belonen met tijd is beter dan met geld. Scherpe keuzes maken waar wel en niet op in te zetten. Professionalisering moet niet meer werkdruk geven.
- Ondersteunend leiderschap, meer begrip voor de complexiteit van het maken van onderwijs.
- Inbedden in een langetermijnvisie: structuur van onderzoeken, analyseren, zoeken naar oplossingen, borgen van resultaten en het verantwoorden van resultaten aan elkaar.
- Een projectleider voor onderwijsvernieuwing.
- Goed nadenken over teamindeling.
- Eigenaarschap geven binnen bepaalde kaders.
- Cocreatie met studenten.
- Leren van elkaar / kijken en vergelijken: peer observations/peer review, docenten geven elkaar workshops, masterclasses, benchmarking.
- Blended learning: start met 1 vak, deel successen in team, daarna projectleider aanstellen binnen het team om uit te breiden. Randvoorwaarden moeten op orde zijn.
- Carpe Diem methodiek.
- Gezamenlijk assessment van (werk van) studenten.
- Comenius-aanvragen.
- Intervisiespel (ludodidactiek, HKU).
- Vakliteratuur bijhouden.
- Duidelijk onderscheid tussen onderwijsinhoudelijke (kalibreer) sessies en persoonlijke ontwikkeling als docent (interview).
- Freaky Friday (Google): op vrijdag mag iedereen doen wat hij/zij wil (qua project).
- UU: Stimuleringsfonds.
- Erasmus: CLI fellow, niet op grote schaal maar wel veel investeren om elkaar op de hoogte te houden. Komen concrete professionaliseringsvragen/ behoeftes uit.
- UvA: Principle Educators. Eén dag per week voor uitvoeren onderwijsinnovatieprojecten.
- TUD: curriculumupdate joint degree Klinische Technologie Delft/Rotterdam: sessies georganiseerd over proces curriculumontwikkeling om docenten erin mee te nemen.
- Windesheim: Didactisch Meesterschap.