

Effectiviteit van professioneel leren van hbo-docenten

Docentprofessionalisering wordt veel besproken. Vaak worden studentevaluaties gebruikt om de effecten van deze professionalisering te beoordelen, maar hoe ervaren docenten in het hbo deze professionaliseringsinitiatieven eigenlijk? En wanneer vinden zij professioneel leren effectief?

Cursussen basisdidactische bekwaamheid, prestatieafspraken over het opleidingsniveau van docenten, bijscholingsinitiatieven binnen instellingen zelf – soms gelieerd aan lectoraten: er bestaan momenteel veel initiatieven om de kwaliteit van hbo-docenten te bevorderen. Worden deze initiatieven wel geëvalueerd? Wie vraagt deze docenten naar hun ervaringen met de effectiviteit van professioneel leren? Hebben we alleen maar ‘veronderstellingen, vermoedens en verwachtingen’, zoals Korver, Fruytier, Biermans en Meermans (2010) stellen? Zij suggereren dat het bij professionalisering zowel gaat om de (verbetering van de) werkwijze van de docent, als om de situaties waarin dat plaatsvindt. Dit artikel gaat in op de vraag welke kenmerken van professioneel leren hbo-docenten als effectief ervaren en ook in welke situaties ze dit ervaren.

Kenmerken voor de inhoud van de training: onderbouwing, terminologie en inleving

De ervaringen van docenten spitsten zich toe op onderwijskundige professionalisering. Drie kenmerken van effectief professioneel leren kwamen naar voren. Docenten vinden een training effectief als die gaat over:

- didactische onderbouwing voor een intuïtieve aanpak;
- onderwijskundige terminologie voor reflectie en samenwerking;
- inleven in het perspectief van de student.

In de eerste plaats ervaren de ondervraagde hbo-docenten dat een professionele leeractiviteit effectief is als de activiteit hen didactische onderbouwing geeft voor hun natuurlijke aanpak. Dit houdt in

dat hbo-docenten vaak lesgeven vanuit hun eigen opvattingen, maar zich vaak afvragen of dit de juiste manier is. Als zij gedurende een training voelen dat er aandacht is voor hun natuurlijke aanpak, zijn zij eerder geneigd de training als positief te beoordelen, omdat ze aansluiting ervaren. Zij hebben behoefte om ook kritisch, gefundeerd naar hun natuurlijke aanpak te kijken en deze te verrijken.

Ten tweede vonden de ondervraagde docenten een training effectief als het hen de juiste terminologie geeft om te kunnen reflecteren op wat er gebeurt in een les. Een docent vertelde bijvoorbeeld over hoe zij onbewust haar lesgedrag had veranderd. Zij kon dankzij een training voor professioneel leren op de juiste manier daarop reflecteren. Deze training had namelijk veel aandacht besteedt aan het omgaan met nieuwe onderwijskundige terminologie in praktijk-situaties. Op deze manier leren docenten om praktijk-situaties goed te analyseren. Een bijkomend voordeel op schoolniveau is dat een gezamenlijke terminologie een team helpt om beter samen te werken en interview te doen. Een team kan in die gemeenschappelijke taal gemakkelijker onderwijsprocessen bespreken.

In de derde plaats vinden de geïnterviewde hbo-docenten het effectief om te leren zich in te leven in de positie van de studenten. De trainer speelt daar een belangrijke rol bij; hij moet inspireren en motiveren om te leren én de docenten aanmoedigen tot reflectie: hoe is het om zelf weer in de schoolbanken te zitten? De docenten zeiden dat het belangrijk was te ervaren wat studenten ook ervaren tijdens hun lessen. Ze merken dat deze ervaring een nieuwe band schept met de studenten die uiteindelijk leidt tot betere lessen.



Daury Jansen is afgestudeerd bedrijfs- en onderwijskundige. Van november 2015 tot en met juni 2016 was hij stagiair bij de Inspectie van het Onderwijs, waar hij meewerkte aan het project 'Docentkwaliteit in het hoger onderwijs'. Hij voerde daar ook zijn afstudeeronderzoek uit voor de masteropleiding Onderwijskunde aan de Universiteit van Amsterdam.

Definitie en onderzoeksmethode

In de literatuur komen verschillende benaderingen van professioneel leren voor. Zo wordt gesproken over professionele ontwikkeling, continue professionele ontwikkeling, docent leren en professioneel leren. In mijn onderzoek heb ik gekozen voor professioneel leren volgens de benadering van Saroyan en Trigwell (2015) met als definitie: activiteiten die uiteindelijk leiden tot leren. Hun aanpak is gebaseerd op het sociaal-cultureel perspectief op leren, waarin de participatie van een individu in activiteiten centraal staat. Het doel is om goed te participeren in dergelijke activiteiten; niet zozeer het leren zelf. Voor een uitgebreider theoretisch kader verwijs ik naar Jansen (2016).

Voor het onderzoek heb ik een multi-methodologische studie uitgevoerd. Ten eerste heb ik elf docenten geïnterviewd van hogescholen. Deze docenten zijn willekeurig gekozen uit een steekproef hbo-docenten die in het afgelopen jaar een training heeft gevolgd gericht op zijn/haar docentschap. Zij hadden gemiddeld acht en een half jaar ervaring en werkten in verschillende sectoren van het hbo. Deze data waren leidend voor mijn onderzoek. Uit de literatuur blijkt echter dat ervaringen vaak contextgebonden zijn. Om de context waarin deze hbo-docenten werken beter te begrijpen, was het belangrijk om een grotere groep docenten mee te nemen in de analyses. Vandaar de keuze om aanvullend de vragenlijst van Regioplan (Onderwijs werkt!) van 1.224 docenten te analyseren en zo contextfactoren te identificeren die van invloed zijn op de ervaringen van docenten met effectiviteit van professioneel leren. De significante factoren heb ik geïdentificeerd met een stapsgewijze multivariate regressieanalyse. Door de twee datastromen te combineren, werd zichtbaar wat de onderzochte docenten effectief vinden en in welke situaties.

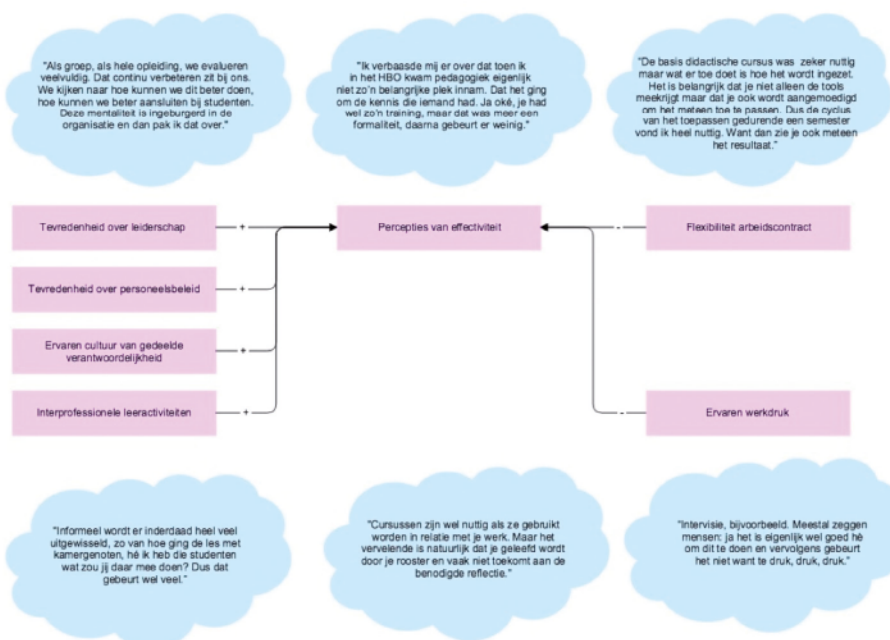
Invloed van context op ervaren van effectiviteit

Niet alleen de inhoud is belangrijk, maar ook de context waarin deze inhoud moet gaan leven. Welke factoren in de organisatie en cultuur van de hogeschool

– zoals tevredenheid over leermogelijkheden of over het arbeidscontract – bevorderen of belemmeren de (ervaren) effectiviteit van hbo-docenten? Om te bekijken welke contextfactoren ertoe doen, zijn de data van Onderwijs Werkt! (zie Regioplan, 2014) geanalyseerd op basis van 'percepties van effectiviteit'. Ik heb de volgende percepties onderscheiden:

- tevredenheid over leermogelijkheden in het algemeen;
- tevredenheid over leermogelijkheden van beginnende hbo-docenten;
- gevoel van toepasbaarheid van scholing;
- tevredenheid over afspraken over professionele ontwikkeling;
- gevoel van vooruitgang in afspraken over professionele ontwikkeling.

Daarnaast zijn 'interprofessionele leeractiviteiten' geanalyseerd, waarbij het gaat om lesbezoeken van andere hbo-docenten, samenwerking voor toetsing, discussie over voortgang van studenten, lesmateriaal uitwisselen en gezamenlijk lesgeven. Samenwerkingsactiviteiten (samenwerking in projecten, teamvergaderingen en gezamenlijke activiteiten) zijn afzonderlijk bekeken. Deze samenwerkingsactiviteiten zijn primair gericht op het realiseren van praktische doelen, terwijl interprofessionele leeractiviteiten in de eerste plaats gericht zijn op de ontwikkeling van hbo-docenten. Ten slotte heb ik gekeken of nog andere factoren van invloed zijn, zoals de grootte van de hogeschool (aantal werknemers), het aantal jaar ervaring of het opleidingsniveau van de docenten, ervaren werkdruk, hbo-sector, tevredenheid over leiderschap, tevredenheid over personeelsbeleid, ervaren cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid en flexibiliteit in het arbeidscontract van de docent.¹ Deze analyse heeft geleid tot de resultaten die zijn weergegeven in de figuur, waarbij alleen significante factoren zijn afgebeeld.



Tevredenheid over leiderschap, tevredenheid over personeelsbeleid, ervaren cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid en interprofessionele leeractiviteiten blijken een positieve invloed te hebben op de perceptie van effectiviteit van docenten. Met andere woorden, docenten die positief zijn over hun leidinggevend en over het personeelsbeleid, die een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid ervaren en die meedoen aan interprofessionele leeractiviteiten ervaren eerder effectiviteit van hun leeractiviteiten. De onderzochte docenten ervaren minder effectiviteit van hun leeractiviteiten als zij een flexibel contract hebben of werkdruk ervaren. Hier geldt een negatieve invloed op percepties van effectiviteit van leeractiviteiten. De citaten van de docenten in de figuur illustreren dat de factoren relevant zijn. Uit het onderzoek bleek dat de ervaren effectiviteit ook verband houdt met de hbo-sector waarin de docent werkt. Docenten in het kunstonderwijs ervaren professionalisering vaak als minder effectief, docenten aan lerarenopleiding juist als effectiever. Docenten in de sector Onderwijs zijn zich over het algemeen bewuster van hun leermogelijkheden. De sector Kunst scoort mogelijk negatief omdat in deze sector docenten vaak een relatief kleine aanstelling krijgen. Deze docenten zijn daardoor mogelijk wat minder bezig met hun docentschap. De geïnterviewden uit de kunstsector gaven inderdaad aan dat ze zich vooral kunstenaar of zelfstandige ontwerper voelen en niet zozeer docent. Factoren die geen invloed bleken te hebben op de percepties van hbo-docenten waren de grootte van de hogeschool, het aantal jaar ervaring of het opleidingsniveau van docenten en de samenwerkingsactiviteiten. Ook waren er geen significante verschillen tussen de resterende sectoren (Gedrag & Maatschappij, Economie, Gezondheidszorg, Techniek). Wat opvalt, is dat samenwerkingsactiviteiten op zichzelf geen significante factor bleek. Als de samenwerkingsactiviteiten plaatsvinden binnen interprofessionele leeractiviteiten is dat wel een significante factor voor ervaren effectiviteit. Dat betekent dat hbo-docenten vooral behoefte hebben aan collegiale samenwerking met een leercomponent. Dit is een zeer belangrijk gegeven.

Belang van inbedding door (onderwijskundig) leiderschap

De conclusie is dat het bij professioneel leren van belang blijft om aan te sluiten bij de eigen aanpak en hbo-docenten uit te dagen die te verbeteren. Evenzo is onderwijskundige verrijking van vakinhoud nodig, die docenten helpt hun individuele leerprocessen te identificeren en in het team dezelfde taal te spreken. Deze conclusie geldt alleen voor de geïnterviewde docenten. Professionalisering wordt pas werkelijk als effectief ervaren als reflectie op leerervaringen mogelijk blijft. Reflectie blijkt dan ook het sleutelement te zijn. En dat valt niet mee, gezien de ervaren werkdruk. Maar liefst 81% van de 1.224 ondervraagde

hbo-docenten in *Onderwijs werkt!* geeft aan veel of zeer veel werkdruk te ervaren. Door deze werkdruk komen docenten – naar eigen zeggen – vaak niet toe aan reflecteren.

De juiste randvoorwaarden zijn dus essentieel voor de effectiviteit van professioneel leren. Randvoorwaarden die vooral geschapen dienen te worden door leiderschap van managers en colleges van bestuur. Leiderschap is in dit onderzoek naar voren gekomen als een belangrijke factor en wordt ook door andere onderzoekers gezien als een kernelement van een kwaliteitscultuur, omdat het management in de positie is om culturele en structurele elementen van een organisatie met elkaar te verbinden (Bendermacher, Oude Egbrink, Wolfhagen, & Dolmans, 2016). Het is de taak van het management om te zorgen voor goed personeelsbeleid, om een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid te stimuleren en veel interprofessionele leeractiviteiten te organiseren. Al deze taken kunnen het beste uitgevoerd worden als ze de onderwijsvisie volgen en als er aandacht is voor effectieve processen binnen de organisatie. Het is geen toeval dat dit precies is wat we al langer kennen onder de term onderwijskundig leiderschap. Vervolgonderzoek naar deze en andere leiderschapspraktijken binnen het hoger beroepsonderwijs, is dan ook wenselijk: ter bevordering van de professionele leerervaringen van hbo-docenten, en daarmee ter verbetering van de docentkwaliteit.

Wilt u reageren?
ho-management.nl

Literatuur

- Bendermacher, G.W.G., Oude Egbrink, M.G.A., Wolfhagen, I.H.A.P., & Dolmans, D.H.J.M. (2016). Unravelling quality culture in higher education: a realist review. *Higher Education*, 1-22.
- Jansen, D. (2016). Het professioneel leren van docenten in het hoger beroepsonderwijs. Master thesis. Universiteit van Amsterdam. Te raadplegen via <http://www.scriptsionline.uba.uva.nl/>
- Regioplan (2014). Eindrapport *Onderwijs werkt!* De lerarenagenda. Geraadpleegd van http://www.delerarenagenda.nl/binaries/de-lerarenagenda/documenten/rapporten/2015/01/01/eindrapport-onderwijs-werkt-2014/14034-Eindrapport-Onderwijs_werkt-Regioplan-20kt2014.pdf
- Korver, T., Fruytier, B., Biemans, P., & Meerman, M. (2010). Professionalisering van wat? Op weg naar een onderzoek over professionalisering van HBO-docenten. *Thema*, 3(10), 4-10.
- Saroyan, A. & Trigwell, K. (2015). Higher education teachers 'professional learning': process and outcomes. *Studies in Educational Evaluation*, 46, 92-101.

Noten

- 1 Deze onderwerpen maakten deel uit van de vragen in *Onderwijs werkt!*.